

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií



Andrea Kubištová

**Uplatnění absolventů pražských  
středních odborných škol s maturitní  
zkouškou na trhu práce**

*Bakalářská práce*

Praha 2016



Autor práce: **Andrea Kubištová**

Vedoucí práce: **Doc. Milan Tuček, CSc.**

Rok obhajoby: 2016



## Bibliografický záznam

KUBIŠTOVÁ, Andrea. *Uplatnění absolventů pražských středních odborných škol s maturitní zkouškou na trhu práce*. Praha, 2016. 44 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra sociologie. Vedoucí bakalářské práce Doc. Milan Tuček, CSc.

## Abstrakt

V této práci se zabývám problematikou vstupu absolventů středních odborných škol s maturitní zkouškou na trh práce v Praze. Zaměřuji se především na prozkoumání postojů a očekávání absolventů společně s jejich následnou vlastní zkušeností na trhu práce. Pro lepší náhled na problematiku jsem udělala polostrukturovaný rozhovor se čtyřmi absolventy a dále jsem pomocí dotazníku získala data od dalších 56 absolventů. Tato data jsem analyzovala a výsledky interpretovala. Provedeným výzkumem jsem dospěla k závěru, že absolventi většinou vstupují na SOŠ s nedostatečným povědomím o oboru, který se rozhodli studovat, z čehož jsou později rozčarováni. Z tohoto důvodu se většina absolventů nechce a později ani neuplatňuje na trhu práce ve vystudovaném oboru. Za strategie k hledání zaměstnání pak naprostá většina absolventů volí internetové portály a pomoc známých, zatímco Úřad práce je absolventy využíván pouze jako nástroj k zaplacení sociálního a zdravotního pojištění. Dále je z výsledků zřejmé, že se téměř všichni absolventi uplatňují nejprve na sekundárním sektoru trhu práce a své první zaměstnání mnoho z nich opouští poměrně brzy. Přínos této práci vidím hlavně v tom, že umožňuje podrobnější vhled do zkoumané problematiky, který je možno využít při dalším zkoumání.

## Abstract

In this thesis I am looking into how absolvents of vocational schools with final exam enter labor market in Prague. I'm focusing primarily on exploring postures and expectations of the absolvents along with their consequent experience on labor market. For better look on the subject I made a semi-structured interview with four absolvents. Then I acquired data from another 56 absolvents by using a form. Then I analyzed and

interpreted the data. By this research I concluded, that absolvents mostly enter vocational school with inadequate awareness of a field they chose to study, which is making them disappointed. For that reason, majority of the absolvents don't want to and later even don't find use in the graduated discipline. As a strategy for finding a job, majority of them choose internet sites and help from friends, while labor office is used just as a tool for paying social and medical insurance. Moreover, from the results is clear, that almost every absolvent applies initially in secondary sector of labor market and its first job leaves mostly in a short time. The benefit of this thesis I see mostly in its detailed view into the subject which can be used in the process of further research.

## **Klíčová slova**

Absolvent, trh práce, nezaměstnanost, střední odborná škola, Praha

## **Keywords**

Graduate, labor market, unemployment, vocational school, Prague

Rozsah práce: 73 266 znaků s mezerami

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 4. 1. 2016

Andrea Kubištová





## **Poděkování**

Velice děkuji svému vedoucímu práce Doc. Milanu Tučkovi, CSc. za pomoc a zpětnou vazbu při psaní této bakalářské práce. Dále také děkuji Mgr. Magdaleně Mouralové za poskytnuté konzultace a komentáře během psaní.



# Institut sociologických studií

## Projekt bakalářské práce

Předpokládaný název:

### **Uplatnění absolventů pražských středních škol na trhu práce**

#### Úvodní vymezení

Ve své bakalářské práci bych se chtěla zabývat problematikou vstupu absolventů středních škol na trh práce v České republice. Absolventy škol můžeme považovat za jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, protože se ve většině případů jedná o mladé lidi postrádající předchozí praxi, je pro ně velmi těžké vůbec získat své první zaměstnání. Přejít ze školních lavic do skutečného zaměstnání je pro každého člověka velký krok a dle mého názoru není těmto mladým lidem dostatečně usnadněn, právě naopak je pro ně uplatnění na trhu práce ještě mnohem náročnější než pro kohokoliv jiného (Vojtěch, Chamoutová 2011, s. 46). Mladí ze škol vychází s velkou zásobou teoretických znalostí, ale co se praxe a pracovních zkušeností týká, mají jich nedostatek a někdy je postrádají zcela, navíc nemají ani reálné požadavky na svou první pracovní pozici. Toto jsou důvody, které zaměstnavatele odrazují od zaměstnávání absolventů asi nejvíce (Kalousková, Vojtěch 2008, s. 31).

V práci se primárně zaměřím na problémy spojené se vstupem absolventů středních škol na trh práce. Hlavními důvody horšího uplatnění absolventů středních škol na trhu práce jsou, podle pracovníků Úřadů práce, nedostatečná praxe absolventů, dále vysoké počty absolventů určitého oboru nebo třeba dlouhodobý nezáměr zaměstnavatelů o absolventy určitých oborů (Skácelová, Vojtěch 2009, s. 11). Také vymezím pojem nezaměstnanost a další klíčové pojmy, zaměřím se na přechod absolventů středních škol na trh práce, předčasné odchody ze vzdělávacího systému a teoretická východiska. Gymnázia pro účel své práce vynechám. Za konkrétní oblast, kde budu zkoumat problematiku vstupu absolventů středních škol na trh práce, jsem si vybrala Prahu, která má jakožto hlavní město České republiky nejvyšší koncentraci

pracovních míst a vzdělanostních příležitostí. Podle Českého statistického úřadu, je nezaměstnanost v Praze poloviční oproti celostátnímu průměru (ČSÚ 2010). Trh práce v Praze je tedy oproti ostatním oblastem ČR silně specifický, a proto jsem si ho vybrala. Z dat je zřejmé, že nezaměstnanost není, alespoň pro V Praze, tím hlavním problémem, který čerstvě vystudované absolventy trápí.

### Cíl a výzkumné otázky

Cílem mé práce bude popsat pozici absolventů pražských SOŠ na trhu práce z pohledu samotných absolventů a zkoumání ostatních faktorů, které souvisí se vstupem absolventů na trh práce.

Pokusím se zodpovědět především tyto výzkumné otázky: Mají čerství absolventi pražských středních škol vysoké a nereálné požadavky na své první zaměstnání? Změní se po několika měsících jejich očekávání, která měli před vstupem na trh práce? Spokojí se s prací mimo obor nebo i s menším nástupním platem a delší cestou do zaměstnání než původně připouštěli?

### Metody a struktura

V první části své práce provedu desk research a shrnu poznatky českých i zahraničních výzkumů na téma vstup absolventů na trh práce. Dále pak provedu vlastní šetření zaměřené na čerstvé absolventy (tj. lidi maximálně rok po zakončení vzdělání) pražských středních odborných škol, kteří se rozhodli nepokračovat dále ve studiu. Mým záměrem je nejprve formou standardizovaného dotazování čerstvých absolventů získat přehled o jejich očekáváních a postojích. Dále s několika z nich udělám polostrukturovaný rozhovor a tento rozhovor pak znovu zopakuji za několik měsíců, abych porovнала jejich očekávání s realitou. V druhém rozhovoru se zaměřím hlavně na to, zda přehodnotili svá očekávání, jak se prozatím dokázali nebo nedokázali uplatnit v oboru či mimo něj, a zda si osobně myslí, že je škola na jejich budoucí povolání připravila dostatečně.

## Teoretická a věcná východiska

Při zpracování práce budu vycházet z předchozích výzkumných zjištění, teorií a konceptů těchto tří oblastí:

- ❖ Trh práce a vstup na něj
- ❖ Role vzdělávání při přípravě na trh práce
- ❖ Mladí a jejich představy

## Orientační seznam literatury

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Sociologické nakladatelství. Praha 2002.

SKÁCELOVÁ, Pavla. VOJTĚCH, Jiří. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2009. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Nazory\\_pracovnikuUP2009.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf)

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce, sociologická analýza*. Karolinum, Univerzita Karlova. Praha 2007.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. SLON. Praha 2003.

KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod 2003.

TRHLÍKOVÁ, Jana. ÚLOVCOVÁ, Helena. VOJTĚCH, Jiří. *Přechod absolventů SOŠ do praxe a jejich uplatnění na trhu práce – II. etapa*. Praha 2007. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Prechod\\_absolventu\\_SOS\\_II\\_07.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Prechod_absolventu_SOS_II_07.pdf)

TRHLÍKOVÁ, Jana. a spol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2010*. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2011. Dostupné online z: [http://www.novaprofese.cz/vzdelavani/priloha\\_c14-uplatneni\\_absolventu\\_isa.pdf](http://www.novaprofese.cz/vzdelavani/priloha_c14-uplatneni_absolventu_isa.pdf)

KALOUSKOVÁ, Pavla. VOJTĚCH, Jiří. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. Praha 2008. Dostupné online z: <http://www.kvalita1.nuov.cz/img/956c85f72ac9f03078ffd146cbe6117e.pdf>

VOJTĚCH, Jiří. CHAMOUTOVÁ, Daniela. *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2010/11*. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2011. Dostupné online z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/VYVOJ2010\\_pro\\_www2.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2010_pro_www2.pdf)

ŠVECOVÁ, Michaela. *Absolventi na trhu práce*. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Brno 2013. Dostupné online z: [http://is.muni.cz/th/364076/fss\\_m/DP\\_Svecova\\_\\_Michaela\\_finalni\\_verze.pdf](http://is.muni.cz/th/364076/fss_m/DP_Svecova__Michaela_finalni_verze.pdf)



# Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ A VĚCNÁ VÝCHODISKA</b> .....	<b>5</b>
	3.1 KLÍČOVÉ POJMY .....	5
	3.2 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE .....	7
	3.3 TEORIE FRONTY A LIDSKÉHO KAPITÁLU .....	8
	3.4 PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ TRH PRÁCE .....	9
	3.5 OČEKÁVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ .....	9
<b>4</b>	<b>METODOLOGIE</b> .....	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>SOUČASNÁ SITUACE ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>13</b>
	5.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI .....	13
	5.2 UPLATNITELNOST PODLE OBORŮ .....	15
	5.3 PLÁNY A OČEKÁVÁNÍ .....	15
	5.4 POROVNÁNÍ S EU .....	16
<b>6</b>	<b>ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE V PRAZE</b> .....	<b>19</b>
	6.1 CHARAKTERISTIKA HLAVNÍHO MĚSTA .....	19
	6.2 TRH PRÁCE V PRAZE .....	19
	6.3 REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI .....	21
	6.3.1 <i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti</i> .....	21
	6.3.2 <i>Poradenství</i> .....	22
	6.3.3 <i>Rekvalifikace</i> .....	23
	6.3.4 <i>Projekty programu lidské zdroje a zaměstnanost</i> .....	24
	6.3.5 <i>Cíle aktivní politiky zaměstnanosti</i> .....	25
	6.4 POHLED ABSOLVENTŮ SOŠ NA TRH PRÁCE .....	25
	6.4.1 <i>Uplatnění v oboru</i> .....	26
	6.4.2 <i>Strategie hledání zaměstnání</i> .....	27
	6.4.3 <i>Úřad práce</i> .....	29
	6.4.4 <i>Shrnutí</i> .....	30
	6.5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....	32
	6.5.1 <i>Výběrový vzorek</i> .....	32

6.5.2	<i>Analýza dat</i> .....	34
6.5.3	<i>Shrnutí</i> .....	41
7	<b>ZÁVĚR</b> .....	43
	<b>LITERATURA</b> .....	45
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	49
	<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	51
	<b>PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK</b> .....	53
	<b>PŘÍLOHA B – PŘEPIS ROZHOVORŮ S ABSOLVENTY</b> .....	55



# 1 Úvod

Ve své bakalářské práci se zabývám problematikou vstupu absolventů středních odborných škol s maturitou na trh práce v České republice.

Absolventy škol můžeme považovat za jednu z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce. A protože se ve většině případů jedná o mladé lidi postrádající předchozí praxi, je pro ně velmi těžké vůbec získat své první zaměstnání. Přechod ze školních lavic do skutečného zaměstnání je pro každého člověka velký krok a dle mého názoru není těmto mladým lidem dostatečně usnadněn, právě naopak je pro ně uplatnění na trhu práce ještě náročnější než pro většinu ostatních (Vojtěch, Chamoutová 2011, s. 46). Podle pracovníků Úřadu práce jsou hlavními důvody horšího uplatnění absolventů SOŠ: nedostatečná praxe absolventů, vysoké počty absolventů určitého oboru, nebo také dlouhodobý nezájem zaměstnavatelů o absolventy určitých oborů (Skácelová, Vojtěch 2009, s. 11).

V práci se primárně zaměřuji na očekávání a následnou vlastní zkušenost absolventů na trhu práce. Dále se zaměřuji na obecnou problematiku spojenou se vstupem absolventů středních odborných škol na trh práce. Také vymezím pojem nezaměstnanost a další klíčové pojmy, zaměřím se na přechod absolventů středních škol na trh práce, podívám se na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, na uplatnitelnost absolventů podle oborů a porovnám nezaměstnanost absolventů v České republice a EU. Gymnázia pro účel své práce vynechám, a to především z toho důvodu, že většina gymnazistů dále pokračuje v terciárním vzdělávání (Úlovec, Vojtěch 2014). Kromě toho jsem se v rámci zúžení tématu rozhodla vyřadit i absolventy bez maturitní zkoušky, protože se stejně jako gymnazisté nacházejí po absolvování v trochu jiné situaci než absolventi středních odborných škol s maturitní zkouškou.

Za konkrétní oblast, kde budu zkoumat problematiku vstupu absolventů středních škol na trh práce, jsem si zvolila Prahu, která má jakožto hlavní město České republiky nejvyšší koncentraci pracovních míst a vzdělanostních příležitostí, což ji činí z hlediska trhu práce silně odlišnou od všech ostatních krajů.



## 2 Cíle a výzkumné otázky

Za cíl této práce jsem si dala popsat pozici absolventů pražských SOŠ na trhu práce z pohledu samotných absolventů. Mým záměrem je pochopit, čím si absolventi procházejí po ukončení školy při vstupu na trh práce. Zajímá mě, jak vnímali svou vlastní uplatnitelnost na trhu práce, jaký postoj zaujímají k vystudovanému oboru, jaké strategie volí při hledání prvního zaměstnání a v čem vidí hlavní problémy.

Abych naplnila cíle této práce a odpověděla na všechny výzkumné otázky, rozhodla jsem se uskutečnit dva vlastní výzkumy. V prvním výzkumu udělám několik rozhovorů s absolventy, abych mohla odhalit jejich postoje a očekávání související s jejich uplatnitelností na pražském trhu práce. Zaměřím se v něm na zodpovězení těchto otázek:

- ❖ Jaké zkušenosti mají absolventi s přijímáním do zaměstnání? Jak své zkušenosti hodnotí?
- ❖ Mění se postoje a očekávání absolventů po absolvování? Pokud ano, jak?
- ❖ Jaký názor mají absolventi na obor, který vystudovali? Jaký k němu zaujímají postoj?
- ❖ Jak vnímají svou uplatnitelnost ve vystudovaném oboru?
- ❖ Jakou roli má Úřad práce pro absolventy při hledání zaměstnání?
- ❖ Jaké konkrétní strategie absolventi volili při hledání a přijímání prvního zaměstnání a co je k tomu vedlo?

Ve druhém výzkumu se pak soustředím na uskutečnění dotazníkového šetření, jehož výsledky mi pomohou zodpovědět následující výzkumné otázky:

- ❖ Chtějí se absolventi uplatnit ve svém vystudovaném oboru?
- ❖ Jak dlouho trvalo absolventům najít si první zaměstnání?
- ❖ Uplatňují se absolventi častěji mimo vystudovaný obor?
- ❖ Uplatňují se absolventi především na sekundárním trhu práce?
- ❖ Byli absolventi se svým prvním zaměstnáním spokojeni?
- ❖ Jaké volí absolventi strategie při hledání prvního zaměstnání?

Výsledky obou mých výzkumů, společně se zapracováním výzkumů již provedených dříve, mi pomohou lépe a celistvěji pochopit a interpretovat postavení absolventů pražských středních odborných škol na trhu práce v Praze.

## 3 Teoretická a věcná východiska

### 3.1 Klíčové pojmy

#### Trh práce

Trh práce je opravdu klíčovým pojmem pro mou práci a je tedy na místě si ho definovat. P. Mareš na něj pohlíží v knize *Nezaměstnanost jako sociální problém* (Mareš 2002, s. 48–53) jako na pracovní trh, který je spojen s tržní ekonomikou, kde se kromě služeb a výrobků prodává a nabízí i samotná práce. Pracovní trh má tedy za úkol organizovat směnné vztahy mezi prací a mzdou. Nacházíme zde i nabídku a poptávku. V průmyslové tržní ekonomice je trh práce hlavní distributivní mechanismus. Hlavními aktéry trhu práce jsou pak zaměstnanec a zaměstnavatel, kteří zde uplatňují specifické individuální strategie, jejichž cílem je většinou snižovat intenzitu konkurence a prosadit se proti soupeři.

Cílem na trhu práce je, ve vztahu k nabídce a poptávce, dosáhnout „rovnováhy na trhu práce“. K tomuto stavu dochází, když se souhrnná nabídka rovná souhrnné poptávce. Tedy domácnosti nabízejí tolik práce, kolik chtějí, a podniky najímají tolik pracovní síly, kolik potřebují. V tomto stavu funguje ekonomika na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tedy ve stavu plné zaměstnanosti. Neexistuje zde dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost, protože ti, kdo chtějí pracovat, pracují (Kuchař 2007, s. 15).

#### Nezaměstnanost

Pokud se chceme bavit o zaměstnanosti a nezaměstnanosti, je nejprve nutné definovat pojem zaměstnání. Nemůžeme každého, kdo pracuje, považovat za zaměstnaného, ale také nemůžeme každého, kdo nepracuje považovat za nezaměstnaného. Musíme totiž rozlišovat mezi prací na smluvním základě s materiální odměnou a prací v domácnosti či pro vlastní potěšení. Obecně se dá shodnout na tom, že za nezaměstnané můžeme považovat osoby, které jsou schopné práce, chtějí zaměstnání a jsou i přes svoji snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Podle určitých charakteristik můžeme nezaměstnanost rozdělit do několika kategorií:

- ❖ **Krátkodobá a dlouhodobá**
- ❖ **Frikční** – Frikční nezaměstnanost v podstatě znamená krátkodobou nezaměstnanost, která většinou nastává v době přechodu osob z jednoho zaměstnání do druhého, či při hledání prvního zaměstnání. Zde se tedy jedná o normální a přirozený jev.
- ❖ **Strukturální** – Další kategorií je strukturální nezaměstnanost, jako výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Tato situace většinou nastává, když se ruší některé neefektivní podniky a instituce nebo se případně eliminují celé odvětví, například kvůli vzniku nových technologií
- ❖ **Cyklická** – Cyklická nezaměstnanost je způsobená nedostatečnou poptávkou po zboží a v případě nezaměstnanosti sezónní jde o pravidelnou nezaměstnanost v důsledku nějakého přírodního cyklu, například střídání ročních období. Kategorie skryté nezaměstnanosti pak zahrnuje osoby, které si práci nehledají a ani se nikde neregistrují. Zde se většinou jedná o mladistvé a vdané ženy
- ❖ **Skrytá** – Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že se z údajů o nezaměstnaných vyřazují lidé, kteří byli zařazeni do různých programů pro nezaměstnané.
- ❖ **Neúplná** – Poslední kategorií je zde takzvaná neúplná zaměstnanost a nepravá zaměstnanost. Tato kategorie zahrnuje lidi, kteří jsou, aniž by chtěli, v zaměstnání se sníženým úvazkem nebo vykonávají práci, která je pod jejich kvalifikaci. Nepravá zaměstnanost pak znamená, že tyto osoby se hlásí jako nezaměstnaní, nicméně práci nehledají a případně ji i odmítají a spíše se snaží využít podporu v nezaměstnanosti. Dále sem spadají také osoby, které někde pracují nelegálně (Mareš 2002, s. 16–22).

### Postoje a očekávání

Jedním z hlavních témat mé bakalářské práce je zjistit jaké postoje a očekávání mají absolventi středních odborných škol po dokončení studia, a také jestli a jak se tyto liší od reality.

Z psychologického hlediska je očekávání emocí (duševním stavem), který se u člověka objevuje, když se ocitá před neznámou situací a podobně. Pokud je naše

očekávání negativní, označujeme ho jako starost. Naproti tomu o pozitivním očekávání hovoříme jako o naději (Nakonečný 2000).

O postojích můžeme říci, že jsou to soubory nějakých konkrétních myšlenek a přesvědčení, které si sami vytváříme vzhledem k nějakým určitým věcem či jevům v našem okolí. Postoje zároveň ovlivňují, nikoli však určují, jakým způsobem se budeme chovat v určité situaci. Pomocí postojů definujeme naše zkušenosti ve smyslu toho, co se nám líbí či nelíbí, co máme rádi nebo nemáme rádi. Tyto postoje pak zaujímáme nejen ve vztahu k druhým lidem ale také objektům či situacím (Výrost, Slaměník 2008, s. 404).

### 3.2 Ohrožené skupiny na trhu práce

Tématem mé bakalářské práce je uplatnění absolventů středních odborných škol na trhu práce v Praze. Absolventi škol patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. V rámci rozšiřující se nabídky sekundárního studia a rostoucí hodnoty vzdělanosti ve společnosti dlouhodobě klesá počet lidí s pouze základním vzděláním. Společným rysem absolventů na trhu práce je absence praktických zkušeností, což zahrnuje i základní pracovní návyky. Nejvyšší míru nezaměstnanosti je možné pozorovat u skupin vyučených s maturitou i bez ní a naopak nejnižší míra nezaměstnanosti je u absolventů gymnázií a vysokých škol, o čemž se více rozepíší dále. Příčiny těchto problémů mohou být obecné, například rozdíly v regionální nabídce pracovních míst. V Praze je vysoký podíl studujících a naopak nízký podíl mladých nezaměstnaných, kdežto v ostatních krajích to bývá obráceně. Rozdíl je dobře patrný například na kraji Ústeckém a Olomouckém (Kuchař 2007, s. 146).

Také některá obecná zjištění studie *Seven years on* z roku 2004 jsou velice zajímavá. Například, že absolventi nacházejí uplatnění v mnohem širším spektru prací, než tomu bylo v minulosti. Tento jev je především důsledkem ekonomické restrukturalizace a technologických změn ve společnosti. Také se ukazuje, že i přes neustále rostoucí počet lidí s vyšším vzděláním, nedochází k přesycení trhu a je jen velmi málo důkazů, že by tito lidé s vyšším vzděláním měli horší šance k nalezení vhodné práce. Zřejmá je však pracovní propast mezi jednotlivými gendery se stejnými pracovními předpoklady. Zde jsou ženy stále znevýhodněny. Tato studie je sice

zahraniční, takže ji musíme brát s rezervou, nicméně si myslím, že výsledky jsou aplikovatelné i pro ČR (Purcell, Elias 2004).

### 3.3 Teorie fronty a lidského kapitálu

Lidé jsou při vstupu na trh práce vybaveni skupinovými a individuálními dispozicemi. Když budeme na lidskou práci nahlížet pouze jako na komoditu nabízenou na trhu práce, pak můžeme říci, že každý člověk vstupující na trh práce se musí snažit nabídnout to, po čem je zrovna poptávka. Každý jedinec musí na začátku investovat do své profesní přípravy a tyto investice následně na trhu práce zhodnotit. Lidský kapitál však nemůžeme redukovat pouze na složky měřitelné za pomoci ekonometrických postupů, lidský kapitál totiž neodmyslitelně zahrnuje i složky objektivně neměřitelné. Mezi ně patří například nadání, talent, schopnosti a různé další psychologické aspekty osobnosti jednotlivce. Dále pak nesmíme zapomenout ani na velmi důležité pracovní a sociální zkušenosti získané během života. Nesmíme však zapomínat ani na to, jak úzce souvisí teorie lidského kapitálu i s teorií kulturního, sociálního a také ekonomického kapitálu. Přenos určitých hodnot a vzorců jednání, sociálních kontaktů, známostí a samozřejmě také materiálních zdrojů z rodičů na děti určuje, jakou bude mít jednotlivec startovní pozici do života. Také určuje, zda bude mít konkrétní člověk náskok, či bude naopak znevýhodněn oproti ostatním konkurentům, ať už se bude jednat o prostředí vzdělávacího systému či trhu práce (Kuchař 2007, s. 21 - 22).

Teorie fronty podle Granovettera a Tillyho úzce pracuje s teorií lidského kapitálu a říká, že zaměstnavatelé odhadují lidský kapitál žadatelů o práci na základě vědomostí, zkušeností, kvalifikace, výkonnosti a dalších výše zmíněných faktorů, a poté si je seřazují podle odhadovaného přínosu. Žadatelé, kteří se v tomto způsobu hodnocení řadí nízko nebo dokonce negativně, někdy i na základě stereotypů a předsudků, jsou umístěni na konec fronty a jejich šance na získání práce je velmi malá. Dokonce i tam, kde je požadavek na lidský kapitál poměrně nízký, jsou na konec fronty řazeni lidé, u nichž se předpokládá nespolehlivost, nepřizpůsobivost, loajalita ale i například tací, jenž se musí starat o malé děti či nemocné příbuzné (Mareš, Vyhlídal, Sirovátka 2002). Teorie fronty tedy vystihuje i situaci absolventů, kdy někteří z nich



mohou být především kvůli nedostatku praxe a zkušeností znevýhodnění oproti ostatním skupinám na trhu práce a být pomyslně posunováni na konec fronty.

### 3.4 Primární a sekundární trh práce

Trh práce jako takový jsme si již definovali. Dále však můžeme pracovní trh rozdělit na primární a sekundární. Primární trh práce v sobě soustřeďuje, stručně řečeno, lepší pracovní pozice. Jsou prestižnější, lépe placené, s možností profesního i finančního růstu a s lepším pracovním prostředím. Důležitým faktorem, je také to, že jsou stabilnější a celkově více chráněná před ztrátou zaměstnání. Na druhou stranu pak sekundární trh práce zahrnuje méně stabilní pracovní pozice, s horším platovým ohodnocením a s tím související nižší prestiží, kde budování kariéry většinou není možné nebo jen velmi obtížné. Tento trh je také ovlivňován opakovaně přerušovanou krátkodobou, ale i dlouhodobou nezaměstnaností. Pozitivem je, že získání zaměstnání je zde relativně snadné. Z tohoto důvodu zde nalezneme především osoby spadající do ohrožených skupin na trhu práce, tedy především absolventy škol, ženy po mateřské dovolené, mladistvé a mimo jiné i osoby málo kvalifikované s nižším vzděláním. Toto rozdělení trhu na dvě kategorie ovšem představuje problém zejména v oblasti pohybu pracovníků, přejít totiž ze sekundárního pracovního trhu do toho primárního je často téměř nemožné, soupeření o pracovní pozice se tak většinou odehrává pouze na jednom či druhém segmentu pracovního trhu (Mareš 2002, s. 59–60).

### 3.5 Očekávání zaměstnavatelů

Robert Sternberg pak ve svém článku (Sternberg 2013) upozorňuje na to, že se může velmi lišit to, co zaměstnavatelé vyžadují od absolventů, od toho, co si lidé ve vzdělávacím systému myslí, že chtějí. Musíme však brát v potaz, že je autor zahraniční a podmínky u nás mohou být částečně odlišné, nicméně i tak si myslím, že jsou jeho zjištění relevantní.

Pro shrnutí, vzdělávací systém je ve většině případů nastaven na předpoklad toho, že zaměstnavatelé chtějí, aby jejich budoucí zaměstnanec měl hluboké znalosti v konkrétní oblasti, a čím menší a konkrétnější oblast, tím lépe. Dále je zde předpoklad,

že je důležité, aby studenti skrze známky a skóre speciálních testů ukázali, kolik znalostí mají. Je to jakýsi důkaz pro zaměstnavatele, že jejich budoucí zaměstnanec něčeho dosáhl. Ovšem, když se pak zeptáme konkrétně zaměstnavatelů, co od absolventů očekávají, skutečnost je jiná. Zaměstnavatelé se většinou shodují v tom, co chtějí. Očekávají znalosti a dovednosti, které budou využitelné nejen pro první zaměstnání ale i pro zaměstnání, která mohou následovat. Chtějí studenty, kteří se naučili učit a zvládnou se v případě potřeby flexibilně adaptovat možným změnám.

## 4 Metodologie

V první části své práce provádím desk research a sekundární analýzu poznatků českých i zahraničních výzkumů a statistických dat na téma vstup absolventů na trh práce. Jako východiska používám aktuální odborné publikace, výroční zprávy a statistická data. Zdroji mi jsou hlavně Národní ústav pro vzdělávání, projekty financované Evropským sociálním fondem, krajská pobočka Úřadu práce pro hlavní město Prahu, Český statistický úřad a další. Dále pak provádím vlastní šetření zaměřené na absolventy pražských středních odborných škol s maturitní zkouškou, kteří se rozhodli nepokračovat dále ve studiu, případně své studium z různých důvodů předčasně ukončili.

Pro svou práci jsem se rozhodla použít smíšený design, abych si mohla utvořit celistvější pohled na pozici, kterou absolventi zaujímají na pražském trhu práce. V první části jsem uskutečnila několik rozhovorů. Respondenty jsem oslovila skrze sociální síť pomocí krátkého online dotazníku, díky kterému jsem získala kontakty na několik jednotlivců vhodných pro můj výzkum. Na základě tohoto dotazníku jsem respondenty oslovila za pomoci emailového kontaktu, který v něm zanechali. Samotné rozhovory pak probíhali na veřejných místech, které si respondenti sami zvolili a cítili se na nich pohodlně. Mým záměrem bylo udělat s několika absolventy polostrukturovaný rozhovor, abych zjistila, jaké jsou jejich osobní zkušenosti a jaký je jejich názor na jejich pozici na trhu práce. Myslím si, že kvalitativní rozhovor s konkrétními absolventy mi umožní nejen hlubší prozkoumání problematiky, ale také nový úhel pohledu i díky zaměření se na region hlavního města. Původní záměr provést opakované rozhovory jsem nakonec neuskutečnila, protože se mi nepodařilo získat absolventy, kteří by byli těsně po ukončení školy.

Pro analýzu kvalitativních dat z rozhovorů jsem pro začátek použila otevřené kódování, takže jsem si nejprve vytvořila přepis všech rozhovorů, ty jsem si poté rozdělila na jednotky a každé vzniklé jednotce přidělila nějaký kód, pojmenování. Tyto kódy jsem pak systematicky seřadila do jednotlivých kategorií. Pro samotnou analýzu dat jsem pak použila tematickou analýzu. Nejdříve jsem se tedy snažila o popis dat

a následně se je pokusila interpretovat pomocí opakovaného a důkladného čtení (Švaříček, Šedová 2007, s. 207–211).

Abych doplnila výše provedené rozhovory s konkrétními absolventy, rozhodla jsem se v druhé části uskutečnit ještě krátké dotazníkové šetření. Zapojilo se do něj celkem 56 pražských respondentů z různých oborů a různých věků. Cílem bylo zjistit, zda se budou výsledky shodovat se závěry z rozhovorů nebo zda s nimi budou naopak spíše v rozporu. Samozřejmě jsem si vědoma nutnosti brát v potaz relativně malý počet respondentů a s tím související nižší výpovědní hodnotu výzkumu. Přestože nemůžeme z tohoto důvodu výsledky vztahovat na celou populaci, myslím si, že i tak mohou být závěry této práce přínosné pro budoucí výzkumy této tematiky.

Respondenty jsem získávala na základě metody sněhové koule, za pomoci sociálních sítí. Na sociálních sítích jsem na začátku oslovila své přátele a známé, a poprosila jsem je o kontakty na respondenty, kteří by mohli vyhovovat mým požadavkům. Ty jsem pak oslovila a požádala je o vyplnění mého dotazníku a následně také o další kontakty. Takto se mi postupně podařilo během dvou měsíců získat 56 vyplněných dotazníků.

Dotazník obsahoval kromě samotných otázek ještě tzv. filtrovací otázky, které vynechám z analýzy, jelikož sloužily pouze k výběru vhodných respondentů. Vhodným respondentem se zde rozumí absolvent střední odborné školy s maturitní zkouškou, s vyučením nebo bez, který je maximálně pět let od jejího ukončení, již dále nepokračoval ve studiu na žádné VŠ či VOŠ, a který v období minimálně jednoho roku po absolvování bydlel v Praze či blízkém okolí. Nejde tedy pouze o „čerstvé“ absolventy, jelikož se mi jich nepodařilo získat dostatečné množství. Všechny respondenty jsem se tedy stejně jako při rozhovorech v otázkách ptala pouze zpětně na období zhruba jednoho roku po absolvování školy.

Dotazník jsem také podrobila pilotáži. Vyzkoušela jsem jej na pěti lidech, odpovídajících skutečným respondentům, abych zajistila správné položení otázek a zamezila tak případná nedorozumění. Vyplnění dotazníku zabralo respondentům průměrně 10 minut.

## 5 Současná situace absolventů na trhu práce

Absolventi na trhu práce se potýkají s nezaměstnaností a jsou považováni za ohroženou skupinu na trhu práce. Nezaměstnanost absolventů je silně závislá na ekonomické situaci a vývoji vzdělanostní struktury ve společnosti. Dalšími faktory jsou například stav nabídky volných pracovních pozic, poměr nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce a také sladění potřeb a požadavků zaměstnavatelů na úroveň kvalifikace pracovníků.

Jak už jsem zmiňovala dříve, absolventy škol rozhodně můžeme v dnešní době považovat za ohroženou skupinu na trhu práce a to především kvůli nedostatku praxe a pracovních návyků (Úlovec, Vojtěch 2014, s. 5).

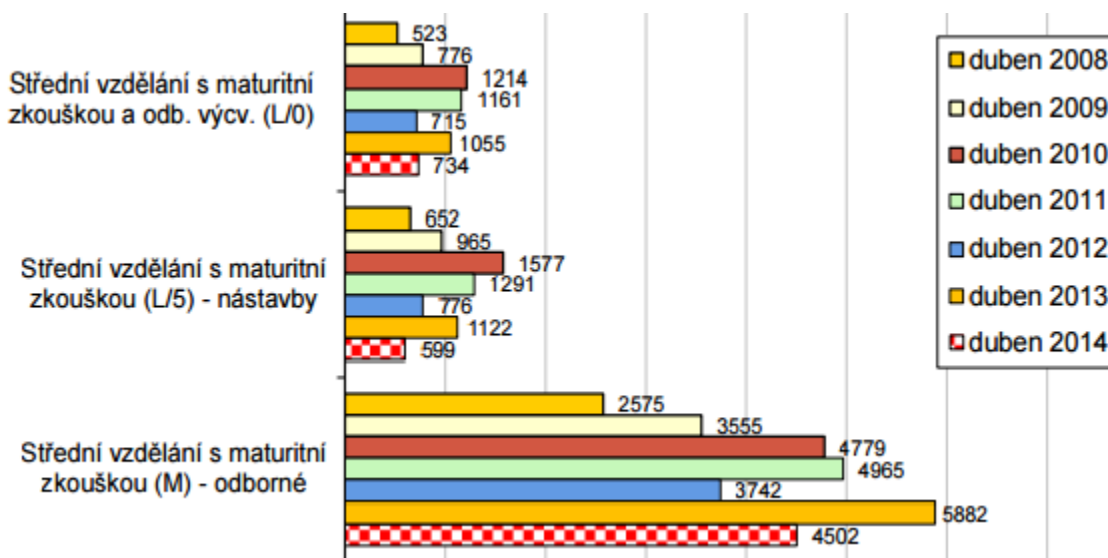
### 5.1 Míra nezaměstnanosti

To, že jsou absolventi ohroženou skupinou na trhu práce, ukazuje i výzkum Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012. V roce 2012 byla celková nezaměstnanost v České republice 8,4%, z čehož 5,3% byli absolventi škol se středním a vyšším odborným vzděláním.

Pokud se podíváme na data z let 2003 až 2012, zjistíme, že se situace nezaměstnanosti absolventů zlepšila, což je však dáno i tím, že se zmenšila i celková nezaměstnanost. Platí totiž, že rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů a její úroveň je vždy vyšší, než průměrná míra nezaměstnanosti.

Pokud jde o míru nezaměstnanosti absolventů z hlediska úrovně vzdělání, tak tradičně nejvyšší míra nezaměstnanosti je u absolventů středního vzdělání s výučním listem, dosahuje 44,3% všech nezaměstnaných absolventů. Dále pak absolventi středních odborných škol s maturitní zkouškou mají míru nezaměstnanosti 39% a samotná gymnázia pouhých 3,1% a to toho důvodu, že naprostá většina gymnazistů pokračuje studiem na vysoké nebo vyšší odborné škole. Nicméně pokud díky údajům z VŠPS porovnáme pouze ty počty nezaměstnaných gymnazistů, kteří přecházejí na trh práce, pak je jejich nezaměstnanost srovnatelná s ostatními absolventy s maturitní zkouškou.

Podle dat předběžné zprávy z roku 2014 bylo pozorováno v tomto roce zlepšení situace absolventů na trhu práce. Kvůli ekonomické krizi totiž došlo v druhé polovině roku 2008 k výraznému snížení schopnosti trhu práce absorbovat absolventy. V létě 2009 pak trh práce nezvládl pojmout vlnu čerstvých absolventů škol a počty nezaměstnaných absolventů tak dramaticky stouply. Situace se pak mírně zlepšila v období let 2011–2012, nicméně v období 2012–2013 došlo k opětovnému zhoršení. Zpráva uvádí, že kdo nenašel práci hned po škole v létě 2012, tak zůstal nezaměstnaný až do dubna 2013. Zlepšení, ke kterému následně v roce 2014 došlo, můžeme připisovat jak oživení ekonomiky, tak i státní maturitní zkoušce. Maturanti, kteří nebyli úspěšní a přihlásili se do evidence Úřadu práce, totiž nejsou uváděni jako nezaměstnaní absolventi, jelikož status absolventa nezískali. Co se týká přesného počtu nezaměstnaných čerstvých absolventů, tedy těch, kteří ukončili studium v posledních 12 měsících, jich bylo ke dni 30. dubna 2014 evidováno 11 260 v rámci středoškolského studia.



Graf 1: Vývoj počtu nezaměstnaných čerstvých absolventů v období hospodářské krize [Zdroj: NÚV]

Absolventy středních odborných škol s maturitou můžeme rozdělit na tři skupiny, kterým se věnuji v této práci. První jsou absolventi se středním vzděláním s maturitní zkouškou ve vzdělávacích programech, jejichž součástí je odborný výcvik (označováni jako L/0). Další jsou ti, kteří dosáhli středního vzdělání v rámci

nástavbového studia po vyučení (L/5) a poslední skupinou ti, kteří dosáhli odborného středního vzdělání s maturitní zkouškou (M) (Paterová, Vojtěch 2014, s. 1–2).

Podle průzkumů Národního ústavu pro vzdělávání, ukončilo v roce 2013 denní studium 91 837 absolventů středních škol. Nejpočetnější kategorií jsou absolventi se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou, kterých je 42,4% z celkového počtu, a absolventi se středním odborným vzděláním s výučním listem, kterých je 27,2%. Absolventi gymnázií tvoří třetí nejvíce zastoupenou skupinu s 24,7% a v rámci středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem je to už pouze 5,6%. Absolventi středního vzdělání bez maturity i výučního listu, pak tvoří minimálně zastoupenou skupinu s 0,1% (Úlovec, Vojtěch 2014).

## 5.2 Uplatnitelnost podle oborů

Nejvyšší uplatnitelnost na trhu práce mají především absolventi elektrotechnických a strojírenských oborů, což ukazuje na potřebu zvýšení počtu absolventů z těchto oborů. Dále si také dobře vedou obory informačních technologií a též dobrou uplatnitelnost mají i absolventi oborů hutnictví, slévárenství a hornictví. V posledních letech došlo kvůli ekonomické recesi a s ní souvisejícího utlumení ve stavebních oborech, k negativnímu dopadu na zaměstnanost absolventů s výučním listem. Již tradičně vysokou míru nezaměstnanosti mají absolventi zemědělských oborů. Co se týká maturitních ekonomických oborů, tak přestože zde dochází řadu let k nadprodukcí absolventů, vykazují jejich absolventi pouze lehce nadprůměrnou míru nezaměstnanosti. Dále můžeme pozorovat nadprůměrnou míru nezaměstnanosti u oborů řadících se do skupin gastronomie, hotelnictví a turismus. Vyšší míru nezaměstnanosti pak vykazují absolventi oborů potravinářství a potravinářská chemie (Trhlíková, Úlovcová, Vojtěch a kol. 2013).

## 5.3 Plány a očekávání

Pokud budeme mluvit o samotných plánech absolventů po ukončení střední odborné školy, vycházet můžeme ze šetření zkoumajícího absolventy středních odborných škol tři roky od ukončení studia na SOŠ. Ze sebraných dat bylo zjištěno, že

celých 68% absolventů plánovalo pokračovat na vyšší odbornou školu či vysokou školu. Z různých důvodů plán nakonec úspěšně realizovalo pouze 64%, takže na trh práce vstoupilo 36% absolventů. Většina dotázaných absolventů (73%) si chtěla najít práci ve stejném nebo příbuzném oboru. Nicméně podle zjištěných dat se celých 39% absolventů neuplatnilo na trhu práce ve svém ani příbuzném oboru, stabilita profesní volby tedy byla jen 61% oproti předpokládaným 73%.

Důvody mohou být vnější, například nedostatek pracovních míst v oboru, nebo také vnitřní, třeba nezáměr v oboru pracovat, nevyhovující platové podmínky a podobně. Hlavním důvodem, proč absolventi nezůstávají v oboru, je ten, že v něm na trhu práce nenašli vhodné uplatnění. Ovšem souhrnně hrají nejvýznamnější úlohu pro většinu absolventů vnitřní neboli subjektivní důvody.

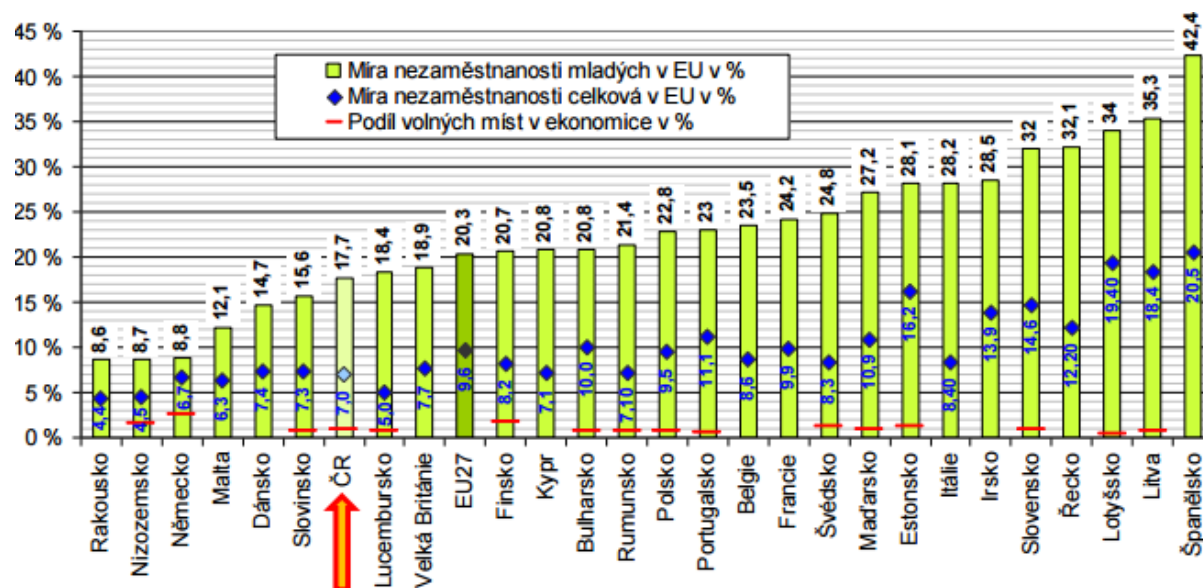
Míru obtížnosti získání svého prvního zaměstnání hodnotili absolventi velmi vyrovnaně. Celých 52 % absolventů uvedlo, že počítají se snadným nebo jen s mírně obtížným získáním zaměstnání a 48 % počítá s obtížným nebo zcela neúspěšným uplatněním se na trhu práce. 67 % všech absolventů předpokládá, že zaměstnání najde do jednoho roku, avšak skutečná zkušenost absolventů se ukázala být poněkud optimističtější. Snadné nebo jen mírně obtížné získání zaměstnání nakonec přiznalo celých 91 % absolventů a pouze 9 % jich uvedlo, že své zaměstnání získali jen se značnými obtížemi. Z výsledků tedy vidíme, že se očekávání respondentů často nemusí shodovat s realitou (Trhlíková, Úlovcová, Vojtěch 2004 a 2007).

## 5.4 Porovnání s EU

Česká republika je v porovnání se zbytkem EU na dobré pozici. V roce 2010 měla Česká republika sedmou nejnižší míru nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let a také je o 2,6 procentního bodu menší než je průměr evropské sedmadvacítky. Oproti jiným členským státům jsme nepocítli ani příliš velký dopad ekonomické krize, za což vděčíme hlavně výhodné geografické poloze. V rámci EU patří mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnaností, celkovou i mladých, Německo a Nizozemsko. Naopak poměrně vysokou míru nezaměstnanosti mladých má například Slovensko, Řecko



a úplně nejvyšší míra nezaměstnanosti je pak ve Španělsku (Vojtěch, Chamoutová 2011, s. 46–50).



Graf 2: Čtvrtletní údaje o nezaměstnanosti 15–24letých a celkové nezaměstnanosti v členských státech EU27 [Zdroj: NÚOV]

Jak bychom asi očekávali, data o nezaměstnanosti mladých lidí podle úrovně vzdělání ukazují, že až na několik výjimek v EU platí, že mají středoškoláci vyšší šanci na uplatnění než lidé bez vzdělání. Co je však zajímavé, Česká republika má oproti ostatním členským státům podstatně vyšší míru nezaměstnanosti mladých, kteří mají pouze základní vzdělání. Z hlediska dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí z dat vyplývá, že je u nich nižší podíl nezaměstnaných než je tomu u věkové skupiny nad 25 let. Toto pak platí u všech členských států. Pozitivem pro Českou republiku je fakt, že je poměrně hluboko pod maximální 10% hranici, která je EU nastavena jako cíl pro snížení předčasných odchodů ze vzdělávání. Vysoké počty mladých lidí s pouze základním vzděláním zde tedy alespoň zatím nejsou problémem. Jistý podíl na tomto jevu má nejspíše, oproti ostatním státům EU, i nedostatek pracovních příležitostí pro mladé lidi bez vzdělání. Ti si pak většinou tento fakt uvědomují a neopouštějí vzdělávací systém bez alespoň základní kvalifikace (Vojtěch, Chamoutová 2011, s. 40–52).



## **6 Absolventi na trhu práce v Praze**

### **6.1 Charakteristika hlavního města**

Praha je hlavním a největším městem České republiky. Podle Českého statistického úřadu bylo ke dni 30.9.2014 zaznamenáno celkem 10 528 477 obyvatel ČR, z toho v Praze je hlášeno 11,89 %. Praha je také jediným městem České republiky, které je zároveň samostatným krajem. Při porovnání Prahy s ostatními kraji ČR nám Praha vyjde jako nejbohatší region s nejvyššími platy. Další zajímavostí je fakt, že počet obyvatel denně dojíždějících do Prahy za prací je vyšší, než počet obyvatel z ní denně vyjíždějících. Na území hlavního města nalezneme také sídla více než 550 000 ekonomických subjektů, což je asi 20 % z celé České republiky a zhruba polovinu z nich tvoří fyzické osoby podnikající. Specifikem pražských ekonomických subjektů je zaměřenost především na služby, průmyslová výroba je zde zastoupena pouze zanedbatelně. Nejvíce ohroženými skupinami na trhu práce v Praze jsou podle Úřadu práce osoby nad 50 let věku a cizinci (ÚP ČR 2014, s. 3–8).

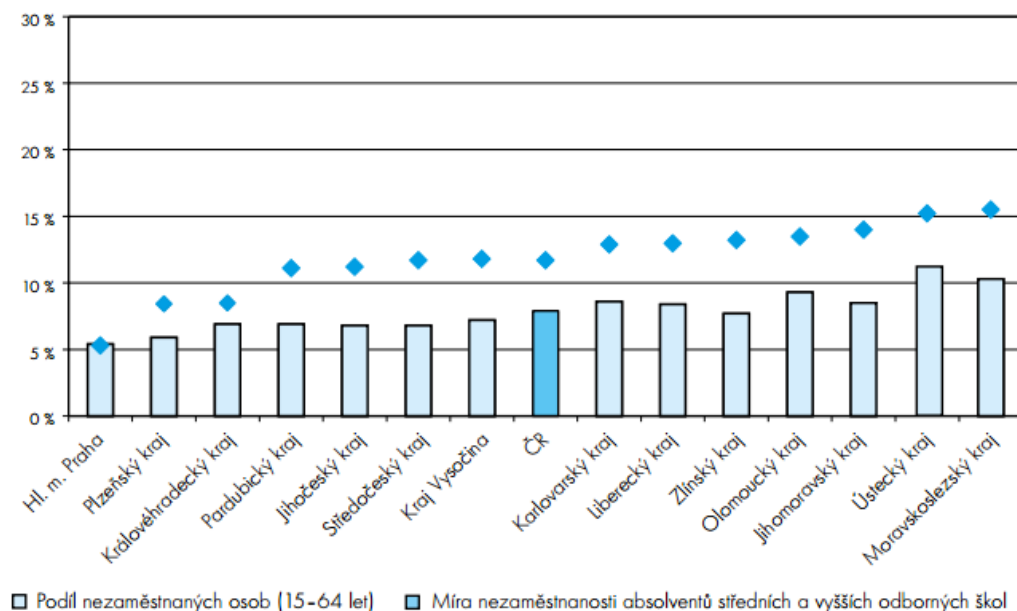
### **6.2 Trh práce v Praze**

Co se týká údajů o volných pracovních pozicích, kterými disponuje Úřad práce České republiky, tak ty jsou silně neúplné z důvodu zrušení zákonné povinnosti o nahlašování volných pracovních pozic zaměstnavateli. Mezi nejvíce žádané profese na pražském Úřadu práce v roce 2014 patřily především pozice stavebních dělníků, uklízečů, pracovníků ostrahy a bezpečnostních agentur, obchodních zástupců, policistů a také pozice pracovníků v různých službách. Ze strany zaměstnavatelů byla největší poptávka po pracovnících se základním nebo středním odborným vzděláním. Pozice pomocných pracovníků se základním vzděláním většinou nabízí pouze minimální mzdu. Nicméně o tyto pozice není ze strany Čechů příliš velký zájem, takže se na tyto pozice často zaměstnávají lidé pocházející ze zemí mimo Evropskou unii.

Míra zaměstnanosti v Praze, ve věkové skupině 15 až 64 let, měla v roce 2014 narůstající tendenci. Také můžeme říci, že zaměstnanost v Praze není nijak výrazně

ovlivňována sezónními ani dalšími vlivy. Z hlediska vývoje nezaměstnanosti na území hlavního města Prahy byl historicky nejvyšší počet nezaměstnaných evidován v roce 2013, kdy se jednalo o 44 922 uchazečů o zaměstnání. K datu 31.12.2014 bylo evidováno 43 499 uchazečů z čehož byli 3,3 % absolventi a mladiství. Z celkového počtu 9 426 volných pracovních míst bylo 1 773 registrováno pro absolventy a mladistvé. Na jedno volné místo tedy připadalo 0,8 uchazeče z kategorie absolventi a mladiství. Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů na pražském Úřadu práce je situace téměř neměnná. Vzdělanostní skupina absolventů, se kterou pracují v této práci, tedy odborné vzdělání s maturitou, činí 30,4 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Druhou nejpočetnější skupinu uchazečů na pražském Úřadu práce pak tvoří osoby vyučené bez maturitní zkoušky s 27,59 %. Tabulka níže pro doplnění ukazuje počty uchazečů z jednotlivých vzdělanostních skupin (v této práci pracují s uchazeči ze skupin L a M) (ÚP ČR 2014, s. 12- 39).

Co se týká prognózy vývoje pražského trhu práce, tak vzhledem k dokončení několika významných projektů v roce 2014 se pro rok 2015 očekává pozvolný hospodářský růst a s ním spojené zvyšování mezd a také úbytek nezaměstnanosti.



Graf 3: Míra nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol a podíl nezaměstnaných osob (15–64 let) v jednotlivých krajích v dubnu 2014 [Zdroj: NÚV]

## 6.3 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Úřad práce hlavního města Prahy ve své zprávě o situaci na krajském trhu práce uvádí několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jelikož jsou cílovou skupinou těchto nástrojů často rizikové skupiny na trhu práce, jsou relevantní i pro absolventy škol a proto zde některé uvádím.

### 6.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

#### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a chápeme jimi časově omezené pracovní příležitosti méně kvalifikovaných profesí, jako je například údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací či jiné podobné činnosti vykonávané ve prospěch obcí nebo státních a jiných obecně prospěšných institucí. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je přednostně využíván osobami, které jsou dlouhodobě evidovány na Úřadu práce. Veřejně prospěšné práce většinou zajišťují úřady městských částí Prahy, obecně prospěšné společnosti a občanská sdružení. Nicméně v Praze o tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti není ze strany zaměstnavatelů příliš velký zájem.

#### Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Tímto se rozumí částečný příspěvek na mzdu uchazeče registrovaného na Úřadu práce přijatého do zaměstnání. Tento příspěvek je možné vyplácet maximálně po dobu 12 měsíců. Na rozdíl o veřejně prospěšných prací, o tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je na území Prahy poměrně velký zájem.

#### Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ

Zde se jedná o jednorázový příspěvek na vybavení nutné pro realizaci pracovního místa. Tento typ nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je velmi žádaný, a proto se věnuje hodně pozornosti posouzení vhodnosti daného oboru podnikání. V roce 2014 tak byly nejvíce podpořeny obory jako je mimoškolní výchova a vzdělávání, velkoobchod a maloobchod. Ze služeb pak kadeřnictví/holičství, masérství a dále výroba textilu, textilních výrobků a oděvů. V roce 2014 bylo tímto způsobem podpořeno 37

uchazečů o zaměstnání a vynaložená částka činila zhruba 2,7 milionu korun (ÚP ČR 2014. s. 40–52).

### 6.3.2 Poradenství

#### Job kluby

Job kluby jsou speciální poradenské programy pro skupiny. Job klub MIX zahrnuje smíšené skupiny a Job klub START je speciálně pro skupiny mladistvých a absolventů. Skupina pro mladistvé je určena pro uchazeče o zaměstnání do 18 let, kteří předčasně ukončili středoškolské vzdělávání či ho ani nezačali. Cílem skupiny je zařadit tyto lidi spět do vzdělávacího procesu, což se však ukazuje jako obtížné. Většina těchto mladistvých již o studium nemá zájem a svoje budoucí uplatnění neřeší.

V rámci Job klubu pro absolventy je pozorováno, že jsou klienti dobře vybaveni jazykovými, počítačovými a většinou i odbornými znalostmi. Problém této skupiny je podle krajské pobočky Úřadu práce především v nedostatečné odborné praxi a zároveň v chybějících tzv. měkkých dovednostech, což souvisí i v některých případech s málo rozvinutou emoční inteligencí. Absolventi se obtížně adaptují v nových podmínkách, nejsou schopni improvizovat a adekvátně zvládat komunikaci a jednání v běžných situacích. Dále je také problematické, že absolventi nemají reálnou představu o svém uplatnění na trhu práce. Z těchto důvodů probíhá spolupráce s některými institucemi. Například se jedná o Magistrát hlavního města Prahy, Národní ústav pro vzdělávání, Národní institut dalšího vzdělávání, Informační centrum pro mládež, Národní vzdělávací fond, pedagogicko-psychologické poradny a další.

#### Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání – IPS

Charakter poradenství se v posledních letech čím dál více mění. S nástupem moderních informačních technologií, především internetu, již poradenství nespočívá v předávání informací klientům. Poradenství se v současné době obrací více k hlubší individuální a také častější péči o některé klienty. Nicméně zahrnuje i skupinové poradenství pro žáky základních a středních škol.

### Speciální poradenství

Toto poradenství je klientům poskytováno na centrálním pracovišti Krajské pobočky, či přímo na jednotlivých kontaktních pracovištích. Početnou skupinu klientů speciálního poradenství tvoří právě lidé spadající do ohrožených skupin na trhu práce. Speciální poradenství s těmito lidmi pracuje většinou dlouhodobě, někdy i s využitím psychologických metod. Tento typ poradenství se především snaží o individuální poradenství a pomáhá s orientací na trhu práce, sebe prezentací, hledání zaměstnání a tak dále (ÚP ČR 2014. s. 40 - 52).

### **6.3.3 Rekvalifikace**

Rekvalifikace je typickým prostředkem pro zvýšení šance na získání zaměstnání. V roce 2014 Úřad práce využíval institut tzv. zvolené rekvalifikace, kdy si mohl uchazeč zvolit rekvalifikační kurz sám, podle vlastního uvážení.

Nejčastěji šlo o:

- ❖ Řidičské průkazy C, CE, D + profesní způsobilost řidičů
- ❖ Obchodní zástupce
- ❖ Účetnictví, účetnictví s využitím výpočetní techniky, účetnictví a daňová evidence
- ❖ Mzdové účetnictví
- ❖ Pracovník v sociálních službách
- ❖ Marketing;
- ❖ Asistentka/ Sekretářka
- ❖ Vizážistika
- ❖ Strážný
- ❖ Pracovník grafického studia
- ❖ Masér

Rekvalifikační kurzy jsou v posledních letech stále žádanější. Finanční náklady na tyto kurzy v roce 2014 činily téměř 50 milionů korun (ÚP ČR 2014. s. 40–52).

### 6.3.4 Projekty programu lidské zdroje a zaměstnanost

Projekty v rámci regionálních individuálních projektů operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen RIP OP LZZ). V roce 2014 byly krajskou pobočkou pro hlavní město realizovány čtyři projekty, z nichž se tři týkají i absolventů.

#### RIP OP LZZ „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Praze“

Tento projekt s kapacitou 221 lidí je zaměřen na absolventy do 30 let věku nehledě na úroveň dosaženého vzdělání, kteří jsou registrováni na Úřadu práce alespoň čtyři měsíce a nemají dostatečnou pracovní praxi. V rámci tohoto projektu jsou absolventi umístěni na odbornou praxi s domluvenými zaměstnavateli po dobu 6 až 12 měsíců. Po tuto dobu je zaměstnavateli poskytován příspěvek na mzdové náklady.

#### RIP OP LZZ „Pracovní start pro mladé Pražany“

Zde se jedná o projekt s kapacitou 67 míst a zaměřuje se na mladé lidi ve věku 18 až 30 let s alespoň středním vzděláním s výučním listem a nejvýše s bakalářským vzděláním, kteří mají minimální nebo vůbec žádnou praxi. Tento projekt účastníkům poskytuje motivační kurz, profesní rekvalifikaci (pokud je zapotřebí), individuální poradenství, intenzivní pomoc pro hledání vhodného zaměstnání a také možnost udělat si počítačovou rekvalifikaci. Dále tento projekt může podpořit až 48 uchazečů o zaměstnání příspěvkem zaměstnavateli na hrazení mzdových nákladů a také podpořit až 10 uchazečů formou příspěvku na zřízení společensky prospěšného pracovního místa za účelem samostatně výdělečné činnosti.

#### RIP OP LZZ „Rychlý návrat na pracovní trh“

Projekt „Rychlý návrat na pracovní trh“ má celkovou kapacitu 250 osob a je zaměřen na osoby do 50 let s alespoň středním vzděláním s výučním listem bez možnosti získat či rozvíjet znalosti důležité k uplatnění se na trhu práce. Všichni účastníci nejprve absolvují pracovní diagnostiku a dále pak motivační a profesní kurzy, které mají za cíl prokázat schopnosti uchazečů v oblasti IT, obchod, služby a finančnictví. Dalšími součástmi projektu je i individuální poradenství a odborná asistence při hledání zaměstnání. Tento projekt může, stejně jako předchozí projekty, podpořit až 40 uchazečů o zaměstnání příspěvkem zaměstnavateli na hrazení mzdových



nákladů a také podpořit až 30 uchazečů formou příspěvku na zřízení společensky prospěšného pracovního místa za účelem samostatně výdělečné činnosti.

### 6.3.5 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti krajské pobočky hlavního města Prahy pro rok 2015 je realizovat aktivní politiku zaměstnanosti co možná nejvíce za pomoci Evropského sociálního fondu skrze OP LZZ a také nového Operačního programu Zaměstnanost. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se budou i nadále zaměřovat na dlouhodobě nezaměstnané a na ohrožené skupiny na trhu práce (ÚP ČR 2014, s. 40–52).

## 6.4 Pohled absolventů SOŠ na trh práce

Abych přinesla lepší vhled do situace absolventů středních škol na území hlavního města Prahy, uskutečnila jsem čtyři rozhovory s absolventy SOŠ s maturitní zkouškou z této lokality. Jedná se o ženu a tři muže. Ač byli všichni respondenti již pár let po ukončení studia, směřovala jsem své otázky výhradně na dobu těsně po absolvování, tedy období do maximálně dvou let od ukončení střední odborné školy.

### Charakteristika respondentů

- ❖ **Zuzana** (24 let) vystudovala Obchodní akademii v oboru Ekonomika a účetnictví. První zaměstnání si našla do jednoho měsíce v sekundárním sektoru. Šlo o vymáhání pohledávek po telefonu, s podprůměrným finančním ohodnocením bez možnosti kariérního růstu. Ve vystudovaném oboru se uplatnit nechce.
- ❖ **Jakub** (26 let) vystudoval Střední průmyslovou školu elektrotechnickou Ječná v oboru Elektronické počítačové systémy. První zaměstnání našel přes příbuzného a další sám po roce, obě práce byly v sekundárním sektoru. Zde šlo o práci u bezpečnostních služeb. Dle jeho slov byla tato práce velmi špatně placená, bez možnosti jakéhokoli kariérního růstu. Ve vystudovaném oboru se původně uplatnit chtěl, ale zjistil, že nemá dostatečně odborné znalosti a praxi pro uplatnění se na trhu práce.

- ❖ **Daniel** (27 let) vystudoval Střední průmyslovou školu elektrotechnickou Ječná v oboru Silnoproud. První zaměstnání našel v primárním sektoru po jednom měsíci hledání. Pracoval pro reklamní agenturu, kde se věnoval především grafické tvorbě. Toto zaměstnání bylo dle Daniela nadstandardně placené s možností dalšího finančního růstu. Ve vystudovaném oboru se uplatnit nechtěl, jelikož v tomto oboru očekával využití podstatně jiných znalostí.
- ❖ **Martin** (24 let) vystudoval Střední průmyslovou školu elektrotechnickou F. Křížíka v oboru Elektronické počítačové systémy. První zaměstnání si našel za pomoci známé a další sám zhruba za rok v sekundárním sektoru. Toto úplně první zaměstnání bylo na pozici pomocného účetního, které však bylo velmi špatně finančně ohodnoceno, taktéž bez vidiny nějakého kariérního či finančního postupu. V oboru se uplatnit nikdy nechtěl, školu si vybral náhodně.

#### 6.4.1 Uplatnění v oboru

Abych prozkoumala, jaké postoje a očekávání mají absolventi střední odborných škol po ukončení studia, směřovala jsem jednu z mých prvních otázek na to, zda se respondenti ještě než vstoupili na trh práce chtěli uplatnit v oboru který vystudovali a proč. Ani jeden respondent se ve zkoumaném období neuplatnil ve svém oboru a na otázku všichni odpověděli negativně. Častý rozpor byl v tom, co respondenti očekávali od studovaného oboru.

Jakub: *„Měli jsme takovou ideu všichni, že budeme programátoři, ale nikdo ze třídy pořádně nevěděl, co to znamená.“*

Další dva respondenti odpověděli v tom smyslu, že když si vybírali střední školu, tak vůbec netušili, co chtějí dělat a tak vzali první příležitost, která se jim naskytla. Na doplňující otázku proč nezměnil obor, když zjistil, že ho nebaví už v prvním ročníku, Martin odpověděl, že chtěl, ale rodiče mu to nedovolili. Zuzana zase předpokládala, že bude pokračovat ve studiu, což se nakonec neuskutečnilo. O svém oboru řekla, že je nudný a má pocit, že je v něm příliš mnoho absolventů vzhledem ke skutečné nabídce pracovních míst. Nicméně tři ze čtyř dotazovaných si nakonec zkoušeli najít práci i ve

svém oboru. Z odpovědí tedy vyplynulo, že studenti mají při výběru oboru střední školy kritický nedostatek informací o tom, co je skutečnou náplní daného oboru a jaké jsou reálné možnosti uplatnění po jeho absolvování. Problémem tedy nebyl pouze fakt, že díky nedostatečné praxi a znalostem se dotazovaní po absolvování nedokázali uplatnit na trhu práce ve svém vystudovaném oboru, ale také to, že při jeho vybírání měli zcela jiné představy o daném oboru.

Martin: *„ Ona to byla první škola, kde mě vzali...na škole nám říkali, že v oboru je strašnej nedostatek lidí, no a když jsem vylez, tak to vůbec nebyla pravda. “*

Otázkou je, zda za to můžou sami respondenti a případně jejich rodiče, kteří si dopředu nezajistili dostatek informací, nebo jsou na vině samotné střední školy, které na svých stránkách a dnech otevřených dveří neposkytují budoucím studentům dostatek nezkreslených informací. Případně zda by nebylo na místě, aby se v této problematice angažovali už i základní školy či se pořádali speciální projekty zaměřené právě na osvětlení možností budoucího vzdělání a následně i zaměstnání studentům posledního ročníku základní školy. Ukázkovým příkladem je Daniel, který brzy po začátku svého studia na osmiletém gymnáziu zjistil, že se chce věnovat počítačové grafice, o kterou se v té době začal více zajímat a rozhodl se kvůli tomu přejít z gymnázia na střední odbornou školu, která podle něj ve svých oborech slibovala práci s počítači a grafickými nástroji. Brzy však zjistil, že jeho studium se více podobá budoucímu elektrikáři než práci s počítači a grafikou.

Daniel: *„ ...jsem na tu školu šel trošku s jinou vidinou uplatnění. Čekal jsem trošku, že se tam bude vyučovat něco jinýho, že jo. “*

#### **6.4.2 Strategie hledání zaměstnání**

Dále jsem chtěla vědět, jaký měli dotazovaní, jako ještě „čerství“ absolventi, strategii k hledání svého prvního zaměstnání. Jako čerstvé absolventy označuji v této práci absolventy maximálně rok po ukončení střední odborné školy.

Dozvěděla jsem se, že všichni dotazovaní začali hledat práci ihned po dostudování. Dále také všichni hledali nabídky práce převážně na velkých internetových portálech, jako je [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz) a [www.prace.cz](http://www.prace.cz). Martin a Jakub kromě internetu používali k hledání výjimečně i novinové inzeráty, se kterými ale moc spokojeni nebyli a používali je pouze na popud rodičů. Zuzana jako jediná hledala inzeráty i na internetových stránkách konkrétních zaměstnavatelů. Také byla jediná, která byla ochotna vzít jakékoli zaměstnání, jelikož byla v té době ve finanční tísní. Ostatní se zdráhali vzít práci, která neodpovídala jejich požadavkům.

Zuzana: „*Ono když si nevybíráš, tak se to dá sehnat rychle.*“

Zuzaně se díky jejímu přístupu podařilo sehnat první zaměstnání již za jeden měsíc. Nicméně nebyla spokojená s prací, kterou vykonávala a ani s výší finančního ohodnocení. Takže si během této doby hledala nové zaměstnání a ještě před koncem zkušební doby odešla do jiného zaměstnání, se kterým již byla celkem spokojená a setrvala v něm několik let. Také Daniel sehnal zaměstnání již za jeden měsíc hledání, nicméně z jiného důvodu než Zuzana. Jelikož se již několik let zabýval počítačovou grafikou jakožto samouk, podařilo se mu najít práci, kterou si představoval, velmi rychle. Martin a Jakub našli první zaměstnání přes známé do půl roku, ani jednomu však práce nevyhovovala a zhruba do roka od ukončení školy si našli práci jinou. Ani zde však nesetřvali příliš dlouho, především z důvodu nízké mzdy a nemožnosti kariérního postupu.

Jakub: „*Nemá to žádný kariérní růst. Špatně placený to bylo, jediný co bylo dobrý, že jsem si mohl vybírat pracovní dobu.*“

Na těchto příkladech vidíme, že pokud absolventi spoléhají pouze na to, co jim dá škola, pak mají problémy s hledáním vyhovujícího zaměstnání. Také můžeme poukázat na to, že absolventi mají většinou nereálné požadavky na své první zaměstnání, vzhledem ke svým schopnostem a praxi. Nicméně je opravdu tak nereálný požadavek, chtít více než minimální mzdu za čtyři roky přípravy navíc? Práce ze

sekundárního sektoru, se kterou se musí téměř každý čerstvý absolvent spokojit, většinou nevyžaduje vůbec žádné odborné znalosti ani praxi a je vhodná i pro osoby s pouze základním vzděláním.

### 6.4.3 Úřad práce

Jedna z mých otázek také směřovala k funkci Úřadu práce pro tyto mladé absolventy. Z dotazování vyplynulo, že se všichni respondenti shodli na tom, že je pro ně Úřad práce pro ně pouze prostředkem k zaplacení zdravotního a sociálního pojištění. Respondenti většinou uváděli, že jim Úřad práce neposkytl vůbec žádné nebo jen minimální množství nabídek práce, které byly však naprosto nevyhovující. Daniel uvedl, že byl nucen jít na pohovor a jelikož prý nemohl odmítnout, kdyby ho přijali, tak dle svých slov: „Já jsem se snažil tvářit, že nevím ani...co je to drát“. Jako důvod uvedl, že mu nabídli pouze minimální mzdu a také chtěl pracovat v jiném oboru.

Daniel: *„, Já se přiznám, že jsem jim tam trošku silně zredukoval svůj životopis, abych vypadal trošku hůř, protože jsem nechtěl, aby mě vzali do těch firem.“*

Zbývající respondenti měli však zkušenost takovou, že na Úřadu práce dostali pouze nějaké vytištěné inzeráty a na pohovory se ani nedostali. Ptala jsem se, zda jim byly nabídnuty nějaké kurzy, díky kterým by zvýšili svojí uplatnitelnost na trhu práce. Ale nejspíš proto, že nebyli ještě vedeni jako dlouhodobě nezaměstnaní, tak žádnému z nich nic podobného nabídnuto nebylo.

Dalším problémem, který zaznamenali všichni dotazovaní, byl nedostatek zpětné vazby od zaměstnavatelů. Z mnoha inzerátů, na které dotazovaní odepsali, se jim dostalo odpovědi pouze od několika a bohužel bez jakéhokoli odůvodnění toho, proč nebyli přijati. Jediné co se občas dozvěděli, bylo, že byl již přijat vhodnější kandidát. Dotazovaní byli ze začátku vesměs překvapeni přístupem těchto zaměstnavatelů a také Úřadu práce. Nejvíce je zaskočil nepoměr mezi inzeráty, na které odepsali a odpověďmi, které jim přišly. Všichni také uvedli, že nebyli téměř na žádných nebo dokonce na vůbec žádných pohovorech. Také od Úřadu práce původně čekali alespoň nějakou pomoc při

hledání zaměstnání, a z typu a malého množství předložených nabídek zaměstnání byli nemile překvapeni.

Zuzana: „*Ty tam vesele přijdeš, oni si tě zaregistrujou, za měsíc tam přijdeš vesele znovu, dají ti vytištěný inzeráty a jdeš domů.*“

Podle očekávání dotazovaných bychom mohli vidět hlavní problém Úřadu práce ve zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná místa. Za této situace, kdy nahlašování volných míst je dobrovolné, volná místa na Úřad práce hlásí pouze velmi malé procento zaměstnavatelů, kteří hledají převážně nekvalifikovanou a levnou pracovní sílu. Nicméně v dnešní době internetu funkci Úřadu práce částečně převzali internetové portály pro hledání zaměstnání. Proto již není nutné, aby Úřad práce hledal práci všem nezaměstnaným lidem, ale spíše se nyní může více zaměřit na osoby, které mají z různých důvodů sníženou schopnost si samostatně hledat a najít zaměstnání. Těmito osobami jsou samozřejmě i ohrožené skupiny na trhu práce, kam čerství absolventi patří, ale většina programů Úřadu práce se zaměřuje až na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané.

Jakub: „*Práce není, trh je přesycenější a dál, že vlastně vyjdeš ze školy, tak nemáš potřebné uplatnění pro trh práce, protože tvoje znalosti jsou jakoby neoborné.*“

#### 6.4.4 Shrnutí

Myslím si, že tyto čtyři rozhovory mi poskytly zajímavý vhled na situaci na trhu práce z pohledu samotných absolventů. A přestože tři z respondentů studovali školu se stejným zaměřením, jejich praktická uplatnitelnost je poměrně různorodá. Martin bojuje s hledáním vhodného zaměstnání asi nejvíce, spokojuje se i s prací, kde není maturitní zkouška zapotřebí. Jakub se na rozdíl od Martina snaží posouvat dál a byl ochoten opustit stávající zaměstnání, aby si hledal zaměstnání s vyšší mzdou, které více odpovídá jeho vystudovaným znalostem. Nejvíce odlišným je pak dle mého názoru Daniel. Jako jediný ze všech čtyř respondentů neměl větší problémy s nalezením svého prvního zaměstnání v primárním sektoru a dokonce si mohl vybírat. Jako jediný ovšem

také v rozhovoru zmínil, že se vzdělával v tom co ho bavilo mimo školu, ve svém volném čase, což ho opravdu velmi popostrčilo před konkurencí jeho vrstevníků na trhu práce. Ovšem i přes odlišnosti se absolventi nakonec shodovali na klíčových věcech. Shodovali se na nedostatečném povědomí o oboru, který se rozhodli studovat, na strategiích, které volili k hledání svého prvního zaměstnání, na nedostatečné pomoci absolventům od Úřadu práce, na způsobu, jakým byli v daném oboru připravováni na vstup na trh práce, a také na tom, jakou pozici zaujímají k Úřadu práce. Právě nedostatečné povědomí o oboru se při jeho výběru ukázalo jako silně problematické. Všichni respondenti se shodovali na tom, že od oboru čekali něco zcela jiného, případně jeho výběru nepřikládali oni ani jejich rodiče důležitost. Jakub a Daniel studovali na stejné škole a oba při jejím výběru očekávali od vybraného oboru něco jiného. Jakub a jeho spolužáci si obor vybrali s vidinou toho, že se naučí programovat, zatímco Daniel se chtěl dozvědět něco o počítačové grafice, kvůli čemuž na tuto školu dokonce přešel z gymnázia. Zuzana a Martin naopak výběru střední školy nepřikládali větší význam a vybírali především podle nízkých vstupních požadavků. Všichni se však shodli na tom, že je studovaný obor zklamal a ani jeden z nich se nakonec v oboru neuplatnil.

Dále se také respondenti shodovali i na strategiích, které volili při hledání prvního zaměstnání. Všichni začali hledat práci ihned po ukončení studia a používali k tomu převážně velké internetové portály určené k hledání zaměstnání z důvodu velmi snadného přístupu k široké nabídce různých zaměstnání bez nutnosti kamkoli chodit. Z rozhovorů také vyplynulo, že zaměstnání se jim nedařilo nalézt pouze pokud měli určené minimální požadavky a sehnat opravdu jakékoli zaměstnání by pravděpodobně nebylo pro nikoho z nich problémem.

Co se týká Úřadu práce, tak zde také mezi respondenty panovala shoda. Tři respondenti vypověděli, že jim s hledáním prvního zaměstnání Úřad práce nepomáhal, a to ani pokud měli problém sehnat si ho sami. Zajímavé je, že pouze jeden respondent pomoc od Úřadu práce původně očekával a jen jeden ji naopak dostal ale byla mu spíše na škodu.

Myslím, že s velkou pravděpodobností bych se o těchto aspektech z dalších rozhovorů již nedozvěděla nic dalšího.

## 6.5 Dotazníkové šetření

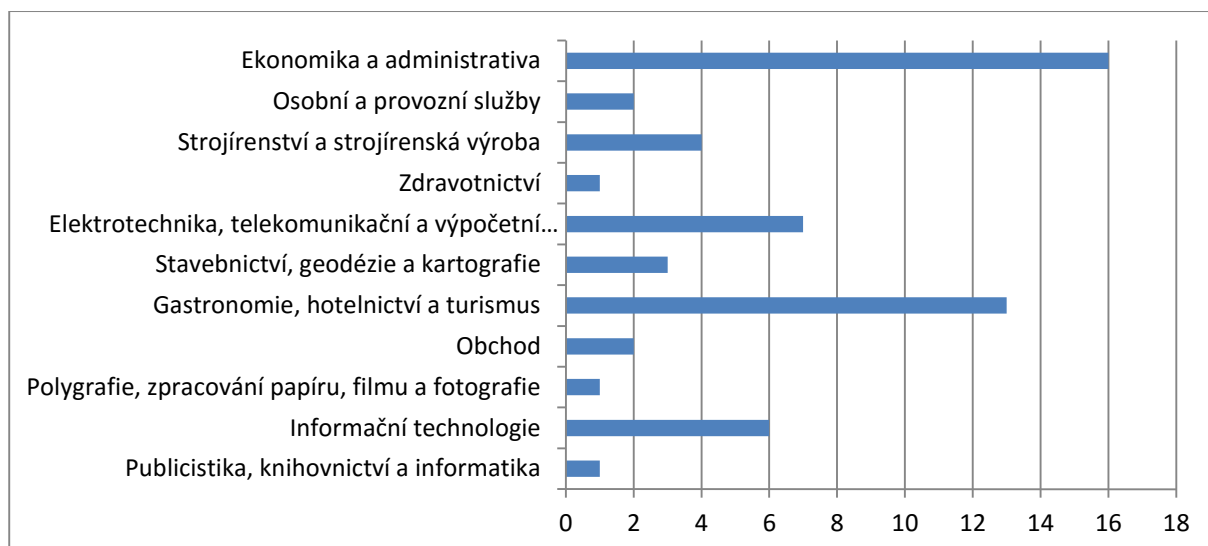
V této kapitole se pokusím najít odpovědi na výzkumné otázky, které jsem si položila v úvodu práce. Pokusím se tedy zjistit, zda se absolventi uplatňují častěji na sekundárním trhu práce a mimo vystudovaný obor. Dále se zaměřím na to, jestli se absolventi vůbec chtějí uplatnit ve vystudovaném oboru, jaké volí strategie při hledání svého prvního zaměstnání, jak dlouho jim trvalo najít si své první zaměstnání a zda v něm byli spokojeni.

Respondenty jsem hledala metodou sněhové koule za pomoci sociálních sítí a k dotazníkovému šetření se mi nakonec podařilo získat celkem 56 vyplněných dotazníků. Všichni respondenti jsou absolventy středních odborných škol s maturitní zkouškou, s vyučením nebo bez, maximálně pět let od jejího ukončení, dále nepokračovali ve studiu na žádné VŠ či VOŠ, a kteří v období minimálně jednoho roku po absolvování bydleli v Praze či blízkém okolí. Zhruba v polovině otázek se dotazuji přímo na období těsně po dostudování střední školy.

### 6.5.1 Výběrový vzorek

Výběrový vzorek je tvořen z 43 % muži a z 57 % ženami. Z celkových 56 respondentů je to přesně 24 mužů a 32 žen. Žen je tedy v souboru o něco více než mužů. Konkrétních oborů, které nabízejí střední školy je obrovské množství, proto jsem se rozhodla obory seskupit do jednotlivých kategorií, tak jak je uvádí Národní ústav pro vzdělávání na svých stránkách (NÚV 2015). V grafu níže uvádím pouze ty skupiny oborů, které se vyskytovaly v odpovědích respondentů.





Graf 4: Vystudované skupiny oborů

V grafu vidíme, že s převahou zde dominují obory se zaměřením na ekonomiku a administrativu a v závěsu jsou to obory týkající se gastronomie, hotelnictví a turismu. Nejmenší zastoupení pak je ve zdravotnických oborech, dále v oborech zaměřených na polygrafii, zpracování papíru, filmu a fotografie a také obory publicistiky, knihovnictví a informatiky. Tyto tři skupiny mají po jednom respondentovi a společně s těmi, kde nebyl ani jeden respondent, mají tedy nejnižší zastoupení.

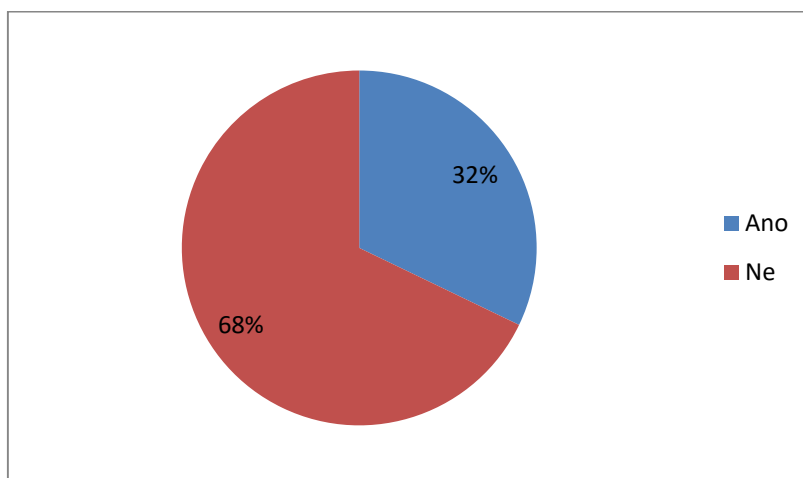
U této otázky jsem se také rozhodla podívat na to, jak se v technických a netechnických oborech respondenti uplatňují z hlediska pohlaví. Zjednodušeně jsem tedy rozdělila obory respondentů do dvou skupin, „Technické“ a „Netechnické“, přičemž do technických jsem zařadila obory: informační technologie, stavebnictví, geodézie, kartografie, strojírenství a strojírenská výroba. Zbytek pak byl zařazen do kategorie netechnické.

Tyto dvě kategorie jsem pak porovnávala z hlediska pohlaví s výsledkem, že v mém výběrovém vzorku muži častěji než ženy studují technické obory, které jsou mnohem méně populární, než obory netechnické a to u obou pohlaví. Myslím si, že tato nepopularita technických oborů je způsobena jejich nižší prestiží a také obecnou nepopularitou předmětů přímo souvisejících s technickým oborem, jako je matematika a fyzika. Zde vidím i důvod, proč technicky zaměřené obory studují častěji muži než ženy. Právě matematika a fyzika bývá u žen méně oblíbená než je tomu u mužů.

## 6.5.2 Analýza dat

### Zájem o obor

Ze získaných dat vyplynulo, že ve zkoumaném vzorku převládá neochota absolventů uplatnit se ve svém vystudovaném oboru. Pouze 18 respondentů projevilo ochotu uplatnit se ve vystudovaném oboru a celých 38 respondentů o uplatnění v oboru po ukončení školy nestálo. Z hlediska pohlaví pak byly odpovědi poměrně vyrovnané, nepanuje rozdíl mezi muži a ženami.



*Graf 5: Poměr respondentů, kteří se chtěli/nechtěli po absolvování uplatnit ve svém oboru*

Abych se dozvěděla hlavní důvody tohoto nezájmu o vystudovaný obor, položila jsem v dotazníku další otázku. Jelikož se jednalo o otázku otevřenou, významově jsem zakódovala odpovědi do několika nejčastěji se opakujících skupin. Ze 38 respondentů, kteří v předchozí otázce odpověděli záporně, vyšlo, že většina odpovídala ve smyslu „obor mě nebaví“ a v těsném závěsu „obor nesplnil má očekávání“. Z tohoto bychom mohli například usuzovat, že odborné školy často vyučují svůj obor ne příliš zajímavou formou a také, že dostupné informace o daném oboru na konkrétní škole, mohou být nedostatečné či matoucí pro budoucí studenty a ti pak jsou nemile překvapeni, když se jejich představy o oboru neshodují s realitou. Tyto výsledky tedy korespondují s předchozími závěry z rozhovorů. Jako méně problematický, nicméně stále relevantní se pak jeví důvod pro opuštění vystudovaného oboru „Nenajdu

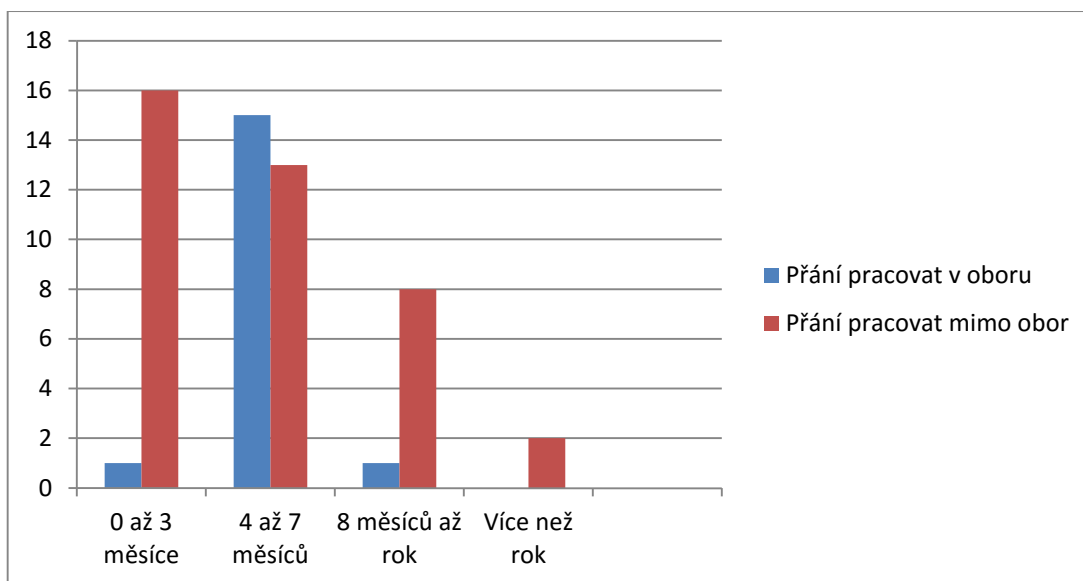
v něm uplatnění“ s 16 % a „Nízká mzda“ s 5 %. Do této kategorie spadají ti, jenž mají o zvolený obor zájem a rádi by se v něm uplatnili na trhu práce, nicméně jim v tom brání, alespoň tedy z jejich pohledu, nízká uplatnitelnost a případně i nízká očekávaná mzda.

#### Získání prvního zaměstnání

Dále jsem chtěla zjistit, jak dlouho přibližně trvá čerstvému absolventovi najít si své první zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Hlavní pracovní poměr je v tomto případě důležité upřesnění, jelikož různé brigády a výpomoci jistě dělali mnozí respondenti ještě při škole a o prázdninách. A protože se téměř vždy jedná o sekundární trh práce a o práci mimo obor, zahrnutí tohoto typu pracovního úvazku by bylo zkreslující.

Z dat je patrné, že naprostá většina (80 %) absolventů si našla práci na hlavní pracovní poměr do půl roku. Nejčastěji (48 %) to bylo mezi čtvrtým a sedmým měsícem. O něco méně (32 %) absolventům se podařilo najít si práci už do tří měsíců od absolvování.

Hlavní důvod toho, proč většina absolventů našla práci mezi čtvrtým a sedmým měsícem, vidím v tendenci udělat si „poslední prázdniny“. Studenti v červnu odmaturojí ale práci si reálně začínají hledat mnozí z nich až v září. Nicméně 16 % respondentů odpovědělo, že najít si práci jim trvalo téměř celý rok a 4 % to trvalo dokonce více než rok. Zde by vysvětlením mohly být ony brigády. Je pravděpodobné, že někteří z respondentů nejprve pracovali jako brigádníci než si našli práci na hlavní pracovní poměr. Otázkou zůstává, kolik z nich bylo opravdu celou dobu nezaměstnaných. Žádný z respondentů pak nevedl, že by zaměstnání stále ještě hledal.

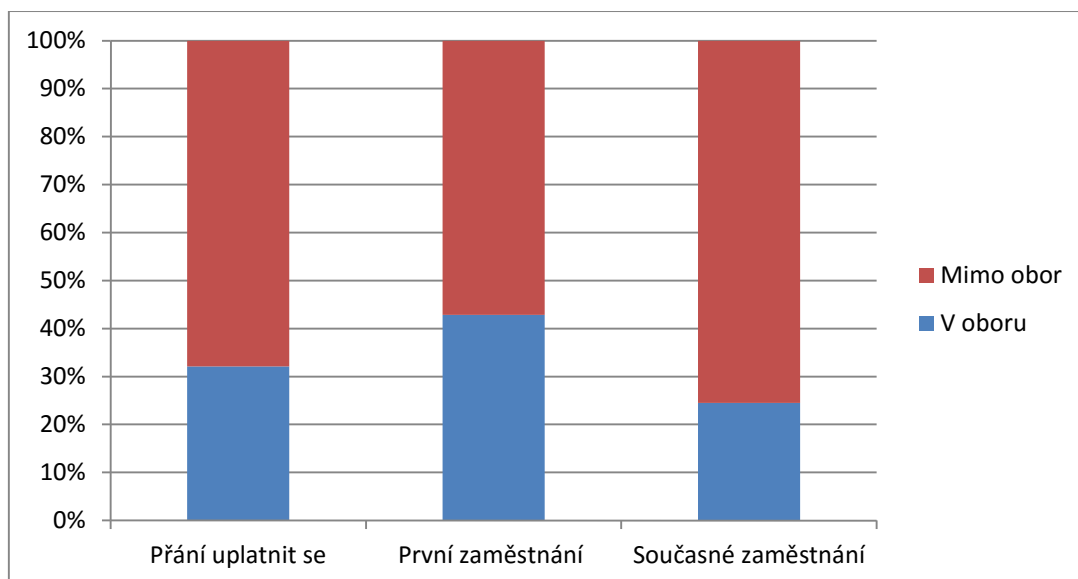


*Graf 6: Souvislost mezi přáním pracovat v oboru a dobou za kterou absolvent našel první zaměstnání*

Z výsledku tohoto grafu můžeme vidět, že absolventi, kteří vyjádřili přání uplatnit se ve svém vystudovaném oboru si v naprosté většině případů našli první zaměstnání v období 4 až 7 měsíců od absolvování. Absolventi, kteří vyjádřili naopak neochotu hledat si zaměstnání ve vystudovaném oboru, projeví rovnoměrně sestupnou tendenci v jednotlivých obdobích. Důvodem toho proč absolventi s přáním uplatnit se v oboru nacházeli zaměstnání především v období 4 až 7 měsíců spatřují právě v touze najít si vyhovující zaměstnání ve vystudovaném oboru a nespokojit se tedy s ničím jiným, což má za následek průměrně delší dobu hledání. Naopak ti absolventi, kteří tuto touhu neprojeví, hledali zaměstnání v různých oborech a tudíž mnozí z nich našli zaměstnání již v prvních třech měsících.

#### Uplatnění v oboru

Jako další cíl jsem si stanovila zjistit, zda se absolventi uplatňují spíše mimo svůj vystudovaný obor. Z dotazníků vyplývá, že se absolventi skutečně uplatňují spíše mimo svůj vystudovaný obor. V období těsně po absolvování se mimo obor uplatnilo celých 57% absolventů. Nicméně s určitým odstupem v čase se tento poměr mění, proto jsem se rozhodla porovnat uplatnitelnost absolventů v oboru či mimo něj ve třech časových etapách, jak můžeme vidět na grafu níže.



Graf 7: Uplatnění v oboru či mimo něj

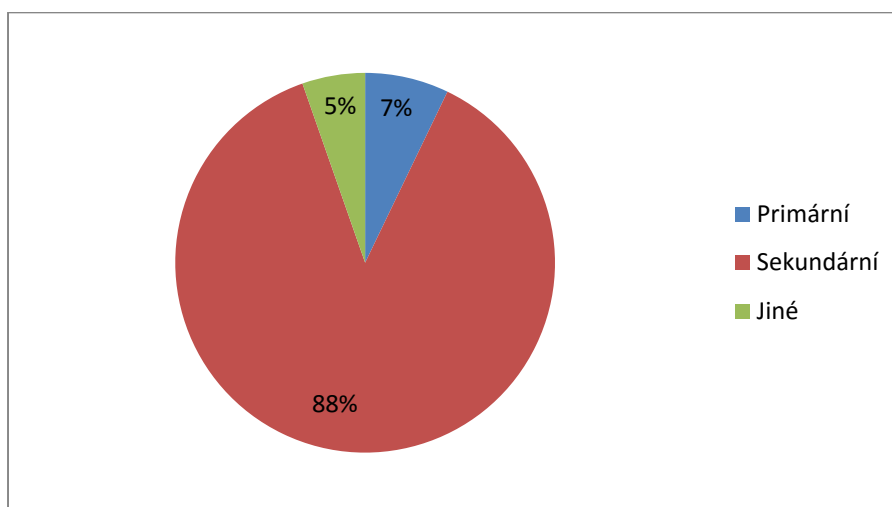
Jak už víme, první zaměstnání absolventů na hlavní pracovní poměr bylo většinou mimo obor. Zajímavé je, že oproti prvotnímu přání uplatnit se v oboru těsně po vystudování nakonec o něco vyšší procento absolventů skutečně pracuje ve vystudovaném oboru. V současném zaměstnání pak nejvíce absolventů již pracuje mimo obor. K zamyšlení je i prvotní nárůst zaměstnanosti v oboru oproti prvotnímu rozhodnutí.

Je pravděpodobné, že si absolventi po skončení školy nejsou jisti tím, co by chtěli dělat a obor, který vystudovali je samozřejmě první k čemu se uchýlí. Zároveň i ti, kteří jsou původně rozhodnutí nepracovat v oboru, mohou první zaměstnání brát jako možnost vyzkoušení si práce v oboru a když zjistí, že jsou ve svém prvním zaměstnání nespokojeni, při první příležitosti jít jinam ji využijí bez ohledu na obor, což můžeme usuzovat z výrazného poklesu práce v oboru od prvního k současnému zaměstnání.

Dále pak zjišťuji o jaké zaměstnání se jednalo, abych mohla určit, zda se absolventi těsně po vystudování uplatňují spíše na sekundárním trhu práce. Položená otázka byla otevřená, protože by bylo problematické přesně vystihnout jednotlivé kategorie. Odpovědi jsem tedy zakódovala do tří kategorií a to podle toho, zda se jedná o zaměstnání spíše v primárním či sekundárním sektoru trhu práce.

Tato část se ukázala jako mírně problematická, protože není úplně snadné přesně definovat, které zaměstnání spadá ještě do sekundárního sektoru, a které již do

primárního. Přesto jsem se o toto rozdělení pokusila na základě znaků obou sektorů uvedených v příslušné kapitole.



Graf 8: První zaměstnání absolventů dle sektoru

Jak můžeme vidět na tomto grafu, první zaměstnání naprosté většiny respondentů spadá do sekundárního sektoru. Pouze 4 ze 49 případů jsem vyhodnotila jako primární sektor trhu práce. Zbylé tři odpovědi jsem nedokázala vyhodnotit z důvodu nedostatečného popisu zaměstnání. Absolventi se tedy ve většině případů v prvním zaměstnání uplatňují na sekundárním sektoru trhu práce. Nicméně si myslím, že tento jev je zcela přirozený a není důvod snažit se ho jakkoli napravit. Je zřejmé, že čerství absolventi středních škol nemají dostatek praxe a to i pokud zahrneme fakt, že mají alespoň nějakou povinnou či volnočasovou praxi z oboru již při škole a to ještě pouze v případě, že pracují v rámci oboru a ne zcela mimo. Většina těchto absolventů musí tedy nabrat zkušenosti nejprve v ne tak lukrativním sekundárním sektoru trhu práce a až poté se snažit přesunout do sektoru primárního. To, kde vidím problém, pokud vůbec, je výše v příslušné kapitole zmíněný problematický přesun ze sektoru sekundárního do sektoru primárního.

#### Spokojenost s prvním zaměstnáním

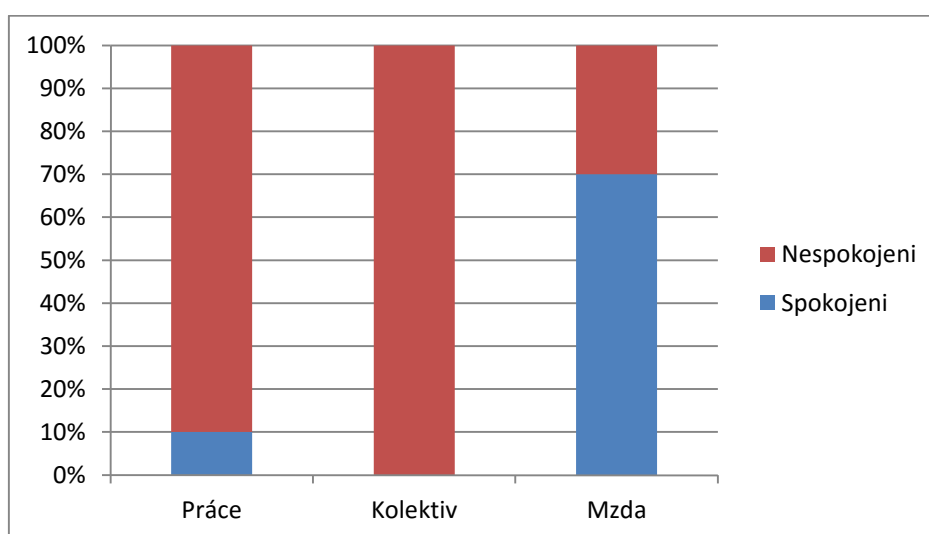
Jedním z dalších cílů mé práce bylo určit spokojenost absolventů s jejich prvním zaměstnáním. Z dat vyplynulo, že velká většina respondentů nebyla ve svém prvním zaměstnání spokojena (72 %). Celkový počet negativních odpovědí je o dost vyšší než

těch pozitivních, v poměru 2,5 ku 1. Je pravděpodobné, že tato převládající nespokojenost koresponduje s tím, že se jedná v drtivé většině případů o zaměstnání na sekundárním trhu práce.

Dále jsem tedy také zjišťovala, který s předem určené trojice faktorů práce, kolektiv a mzda, vyhovoval respondentům v prvním zaměstnání nejméně.

Z odpovědí na tuto otázku můžeme usoudit, že hlavním důvodem nespokojenosti absolventů se svým prvním zaměstnáním na hlavní pracovní poměr je nízká mzda a to v 57 %. Jak jsem předpokládala, mladí absolventi zkrátka očekávají vyšší nástupní plat za složení své maturitní zkoušky, než se jim nakonec dostává. Důvod nízké počáteční mzdy je zřejmý, nedostatek praxe v oboru i mimo něj.

Nezanedbatelnou část tvořily také odpovědi „Práce“ a to v 29 %. Mnoho absolventů tedy také nebylo spokojeno s typem práce, kterou v zaměstnání vykonávali. Toto vše pravděpodobně také přímo souvisí s faktem, že většina těchto zaměstnání se nachází v sekundárním sektoru trhu práce, jak jsem již zmiňovala, a její vykonávání nepřináší dostatečný pocit naplnění, kariérní cíle, ani očekávanou výši mzdy. Pouze v několika málo odpovědích si absolventi stěžovali na pracovní kolektiv (11 %) či něco jiného (3 %). Myslím si však, že to je výsledkem především poměrně krátké doby, po kterou absolventi většinou ve svém prvním zaměstnání setrvali, což je patrné z dat, které proberu níže, a jednoduše neměli dostatek času lépe se s novým kolektivem seznámit.



Graf 9: Faktor, který uváděli spokojení a nespokojení absolventi jako nejméně vyhovující

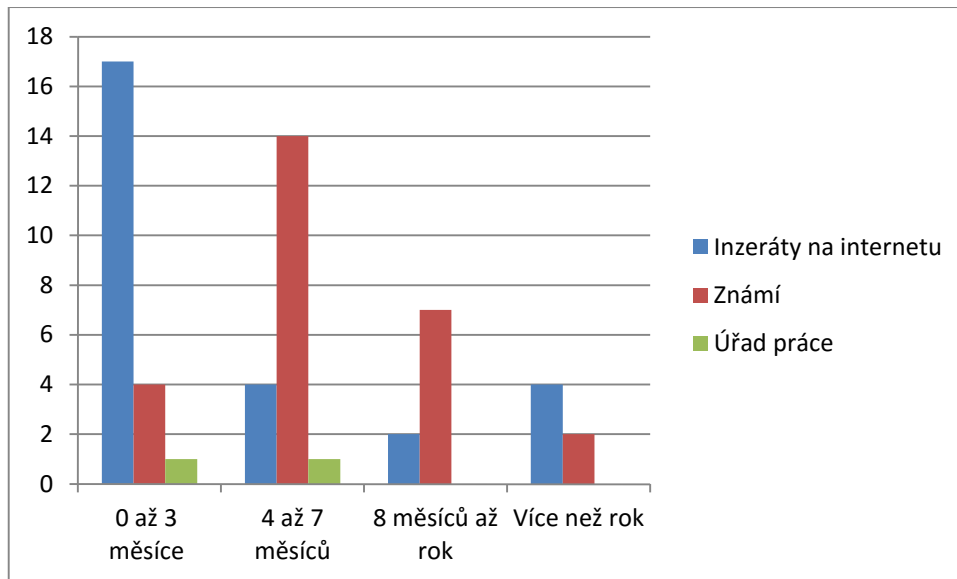
Na tomto grafu můžeme vidět, jak faktory práce, kolektiv a mzda ovlivňují spokojenost absolventů v jejich prvním zaměstnání. Je na první pohled jasné, že absolventi, kteří uváděli celkovou nespokojenost v zaměstnání si nejvíce stěžovali na pracovní kolektiv a v těsném závěsu na typ vykonávané práce. Naopak celkově spokojení absolventi si spíše stěžovali na nízkou mzdu. Z těchto výsledků tedy usuzují, že nevyhovující typ práce a pracovní kolektiv přispívají k nespokojenosti absolventů mnohem více než nízká mzda a také, že nízká mzda nemá na celkovou pracovní spokojenost absolventů až tak velký vliv, alespoň tedy co se týká prvního zaměstnání.

#### Strategie při hledání zaměstnání

Dále jsem se zaměřila na zkoumání strategií, které respondenti volili při hledání svého prvního zaměstnání. Z dat je patrné, že proti sobě majoritně stojí odpovědi „Inzeráty na internetu“ se 48 % a „Známí“ se 46 % a naprosto zastiňují všechny další odpovědi. Myslím si však, že nejde o žádné překvapení, ač jsem očekávala o něco širší zastoupení první odpovědi. V dnešní době moderních technologií se opravdu není čemu divit, že již téměř nikdo nevyužívá k hledání zaměstnání noviny (0 %), u mladé generace absolventů ještě o to více. Je však zajímavé, že Úřad práce, který by měl mimo jiné právě mladým absolventům škol pomoci k nalezení práce, se spokojuje s pouhou úlohou proplácení dávek a zdravotního a sociálního pojištění nezaměstnaným. S jeho pomocí našlo zaměstnání 4 % z dotázaných respondentů.

K doplnění jsem ještě porovnála tři nejpoužívanější strategie při hledání zaměstnání s délkou pracovního poměru prvního zaměstnání. Jak se totiž ukázalo, můžeme zde najít jistou souvislost. Něco pod polovinu absolventů skončilo své první zaměstnání ještě ve zkušební době. Ne o mnoho méně pak skončilo v období čtyř až sedmi měsíců, několik absolventů vydrželo v zaměstnání téměř rok a skoro stejně jich pokračovalo v zaměstnání ještě přes rok. Z dat nám tedy vyplývá, že většina absolventů opustila své první zaměstnání do půl roku, což z hlediska zaměstnání není příliš dlouhá doba. Zde je tedy velmi silně patrná nespokojenost, kterou absolventi ve svém prvním zaměstnání zažívají, jak jsem již poukázala dříve.





Graf 10: Strategie hledání v poměru k délce pracovního poměru v prvním zaměstnání

Z grafu vidíme, že nejvíce absolventů, kteří práci našli přes inzeráty v novinách opouští své zaměstnání ještě ve zkušební době, tedy v období 0 až 3 měsíce. Naopak v období 4 až 7 měsíců opustili zaměstnání absolventi, kteří ho získali přes známé. I v dalším období 8 měsíců až rok pak práci opouštěli spíše ti, kterým pomohli známí. V období jednoho roku a více se pak obě kategorie téměř vyrovnali a není v nich větší rozdíl. Absolventů, kteří zaměstnání získali díky Úřadu práce, bylo málo, nicméně oba opustili svou pozici zhruba do půl roku. Výsledky dat bych interpretovala tak, že čerství absolventi, kteří našli zaměstnání přes internetový inzerát s ním byli obecně méně spokojení než ti, kterým k pozici pomohli známí, a proto opouštěli své zaměstnání převážně ještě ve zkušební době. Skupina absolventů, která za svou strategii pro hledání zaměstnání zvolila pomoc známých, v něm tedy byla spokojenější. Nicméně i přes to absolventi své první zaměstnání také poměrně brzy opouštěli, pravděpodobně s vidinou toho, že s nově nabytou praxí mají již větší šance k nalezení zaměstnání, které si vyberou sami.

### 6.5.3 Shrnutí

Věřím, že se mi v analýze mého výzkumu podařilo zodpovědět všechny otázky, které jsem si na začátku práce položila.

Zjistila jsem, že mezi dotázanými respondenty převládá neochota uplatnit se ve svém vystudovaném oboru a to nejčastěji z důvodu, že je vybraný obor prostě nebavil či nesplnil jejich očekávání.

Dále jsem chtěla vědět, jak dlouho trvalo absolventům nalézt si své první zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Zde se ukázalo, že drtivá většina respondentů našla své první zaměstnání do půl roku od absolvování, nejčastěji tomu bylo mezi čtvrtým a sedmým měsícem. Patrná byla i souvislost mezi dobou, za kterou si absolventi našli první zaměstnání, a přáním uplatnit se v oboru či mimo něj. Zajímavé také bylo porovnat vývoj postojů k uplatnění se v oboru či mimo něj v čase.

Dále z dat vyšlo, že v prvním zaměstnání na hlavní pracovní poměr se naprostá většina absolventů uplatňovala na sekundárním trhu práce, což se zdá být přirozeným a neproblematickým jevem. Problém zde nastává ve chvíli, kdy je výrazně ztížený přechod ze sekundárního sektoru do sektoru primárního.

Co se týká spokojenosti absolventů s jejich prvním zaměstnáním, z odpovědí respondentů je patrné, že velká většina nebyla ve svém prvním zaměstnání příliš spokojena, což koresponduje s tím, že se tato zaměstnání většinově nachází na sekundárním trhu práce. Jako hlavní příčina této nespokojenosti byl respondenty uváděn kolektiv na pracovišti a v závěsu typ vykonávané práce.

Při zkoumání strategií, které respondenti nejčastěji používali k hledání svého prvního zaměstnání, jasně vyplynulo, že v naprosté většině jsou respondenty používány velké internetové pracovní portály a známí, kteří respondentům s hledáním a získáváním zaměstnání pomohli. Také se ukázalo, že absolventi, kteří jako svou strategii při hledání zaměstnání použili inzeráty na internetu výrazně častěji ukončovali svůj pracovní poměr ještě ve zkušební době oproti absolventům, kteří jako svou strategii zvolili pomoc známých.

## 7 Závěr

Absolventi jsou nepopíratelně ohroženou skupinou na trhu práce. Kvůli zřejmému nedostatku praxe jsou oproti ostatním skupinám na trhu práce značně znevýhodněni. Ve své bakalářské práci jsem popsala pozici absolventů pražských SOŠ s maturitní zkouškou na trhu práce. Popsala a prozkoumala jsem faktory, které souvisí se vstupem absolventů na trh práce. Provedla jsem výzkum, pomocí kterého jsem získala vlastní data a pohled samotných absolventů.

Za pomoci sociálních sítí jsem našla čtyři absolventy SOŠ, kteří byli několik let po ukončení školy a provedla jsem s nimi polostrukturovaný rozhovor. Jelikož se nejednalo o čerstvé absolventy, měla jsem možnost dotázat se jich jak na období následující těsně po ukončení školy, tak na jejich zkušenosti s trhem práce až rok po ukončení školy. Pro doplnění těchto rozhovorů a lepší pochopení souvislostí jsem dále uskutečnila dotazníkové šetření s celkem 56 absolventy. Oba výzkumy jsem analyzovala a výsledky následně interpretovala.

Díky rozhovorům jsem dospěla k závěru, že zaměstnavatelé v naprosté většině případů neposkytují uchazečům o zaměstnání zpětnou vazbu s důvody nepřijetí. Také je zřejmé, že absolventi mají často při výběru střední školy nedostatečné povědomí o oboru, který se rozhodli studovat, což velmi často vyústilo k profesnímu nezájmu o obor. Z obou výzkumů je pak patrné, že za strategie pro hledání prvního zaměstnání zvolila naprostá většina dotázaných absolventů internetové pracovní portály či pomoc známých. Úřad práce pak pro hledání zaměstnání využila jako jednu z metod hledání jen mizivá část absolventů. Všichni respondenti se v rozhovorech shodovali na tom, že pro ně Úřad práce byl pouze nástrojem k zaplacení zdravotního a sociálního pojištění. Ze sebraných dat dále vyplynulo, že naprostá většina absolventů si dokázala najít zaměstnání na hlavní pracovní poměr do půl roku od absolvování, nejčastěji šlo o období mezi čtvrtým a sedmým měsícem. Absolventi se na trhu práce uplatňovali většinou mimo svůj vystudovaný obor a to především v sekundárním sektoru trhu práce. Co se týká spokojenosti v prvním zaměstnání, absolventi z velké většiny uváděli spíše nespokojenost. Tato nespokojenost byla pak nejčastěji způsobená nevyhovujícím typem

vykonávané práce a dále také špatným pracovním kolektivem, ve kterém se daný absolvent nacházel.

Věřím, že závěry této práce poskytnou čtenáři lepší vhled do problematiky uplatnitelnosti absolventů SOŠ na trhu práce v Praze a budou přínosem i pro další výzkumy dotýkající se tohoto tématu.

## Literatura

VOJTĚCH, Jiří. CHAMOUTOVÁ, Daniela. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2010/11. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2011, str. 46. Dostupné online z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/VYVOJ2010\\_pro\\_www2.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2010_pro_www2.pdf)

KALOUSKOVÁ, Pavla. VOJTĚCH, Jiří. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled. Praha 2008, str. 31. Dostupné online z: <http://www.kvalita1.nuov.cz/img/956c85f72ac9f03078ffd146cbe6117e.pdf>

SKÁCELOVÁ, Pavla. VOJTĚCH, Jiří. Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize. Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2009, str. 11. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Nazory\\_pracovnikuUP2009.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf)

ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil, 2010. Dostupné online z: <http://www.iprpraha.cz/cs/clanek/215/trh-prace>

VOJTĚCH, Jiří. CHAMOUTOVÁ, Daniela. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii 2010/11. Národní ústav odborného vzdělávání. Praha 2011, str. 46. Dostupné online z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/VYVOJ2010\\_pro\\_www2.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2010_pro_www2.pdf)

SKÁCELOVÁ, Pavla. VOJTĚCH, Jiří. Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize. Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2009, str. 11. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Nazory\\_pracovnikuUP2009.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf)

ÚLOVEC, Martin. VOJTĚCH, Jiří. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. Praha 2014. Dostupné online z: <http://www.infoabsolvent.cz/>

ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil, 2010. Dostupné online z: <http://www.iprpraha.cz/cs/clanek/215/trh-prace>

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha 2002. str. 48-53

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce, sociologická analýza. Karolinum, Univerzita Karlova, Praha 2007. str. 15

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha 2002. str. 16-22

NAKONEČNÝ, Milan. Lidské emoce. Praha: Academia, 2000.

VÝROST, Jozef. SLAMĚNÍK, Ivan. Sociální psychologie. 2. vyd., Praha: Grada, 2008. str. 404

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce, sociologická analýza. Karolinum, Univerzita Karlova, Praha 2007. str. 146

PURCELL, K. ELIAS, P. Seven Years on: Graduate Careers in a Changing Labour Market. Institute for Employment Research, University of Warwick 2004. Dostupné online z: [http://www.hecsu.ac.uk/seven\\_years\\_on.htm](http://www.hecsu.ac.uk/seven_years_on.htm)

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce, sociologická analýza. Karolinum, Univerzita Karlova, Praha 2007. str. 21-22

MAREŠ, P. VYHLÍDAL, J. SIROVÁTKA, T. Nezaměstnaní na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2002. Dostupné online z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Sociologické nakladatelství, Praha 2002. str. 59-60

STERNBERG, R. Giving Employers What They Don't Really Want. The Chronicle of Higher Education, 2013.

ŠVAŘÍČEK, Roman. ŠEĐOVÁ, Klára. Analýza kvalitativních dat. In: Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Portál: Praha, 2007. str. 207 - 211.

ÚLOVEC, Martin. VOJTĚCH, Jiří. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. Praha 2014. str. 5. Dostupné online z: <http://www.infoabsolvent.cz/>

PATEROVÁ, P. VOJTĚCH, J. Předběžná zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol ke konci dubna 2014. Vývoj počtu nezaměstnaných čerstvých absolventů v období hospodářské krize [Graf]. str. 3. NÚV, 2014. Dostupné online z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Predbezna\\_zprava\\_o\\_nezamestnanosti\\_cerstvych\\_absolventu\\_skol\\_ke\\_konci\\_dubna\\_2014.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Predbezna_zprava_o_nezamestnanosti_cerstvych_absolventu_skol_ke_konci_dubna_2014.pdf)

PATEROVÁ, P. VOJTĚCH, J. Předběžná zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol ke konci dubna 2014. NÚV, 2014. str. 1-2. Dostupné online z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Predbezna\\_zprava\\_o\\_nezamestnanosti\\_cerstvych\\_absolventu\\_skol\\_ke\\_konci\\_dubna\\_2014.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Predbezna_zprava_o_nezamestnanosti_cerstvych_absolventu_skol_ke_konci_dubna_2014.pdf)

ÚLOVEC, Martin. VOJTĚCH, Jiří. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. Praha 2014. Dostupné online z: <http://www.infoabsolvent.cz/>

TRHLÍKOVÁ, Jana. ÚLOVCOVÁ, Helena. VOJTĚCH Jiří. a kolektiv. Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2012. Praha 2013. Dostupné online z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-76>

TRHLÍKOVÁ, Jana. ÚLOVCOVÁ, Helena. VOJTĚCH, Jiří. Přejít absolventů SOŠ do praxe a jejich uplatnění na trhu práce – I. a II. etapa. Praha 2004 a 2007. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Prechod\\_absolventu\\_SOS\\_II\\_07.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Prechod_absolventu_SOS_II_07.pdf)  
[http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Prechod\\_SOS\\_1etapa\\_2004.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Prechod_SOS_1etapa_2004.pdf)

VOJTĚCH, J. CHAMOUTOVÁ, D. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce

ve srovnání se stavem v Evropské unii. NÚOV, 2011. str. 46-50. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/VYVOJ2010\\_pro\\_www2.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2010_pro_www2.pdf)

VOJTĚCH, J. CHAMOUTOVÁ, D. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii. Čtvrtletní údaje o nezaměstnanosti 15–24letých a celkové v členských státech EU27 [Graf].str. 49 NÚOV, 2011. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/VYVOJ2010\\_pro\\_www2.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2010_pro_www2.pdf)

VOJTĚCH, J. CHAMOUTOVÁ, D. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii. NÚOV, 2011. str. 40-52. Dostupné online z: [http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/VYVOJ2010\\_pro\\_www2.pdf](http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2010_pro_www2.pdf)

ÚP ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. Krajská pobočka pro hl. m. Prahu, 2014. str. 3-8. Dostupné online z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava\\_2014.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2014.pdf)

ÚP ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. Krajská pobočka pro hl. m. Prahu, 2014. str. 12-39. Dostupné online z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava\\_2014.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2014.pdf)

NÚV. Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2014. Míra nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol a podíl nezaměstnaných osob (15–64 let) v jednotlivých krajích v dubnu 2014 [Graf]. Praha, 2015. str. 28. Dostupné online z: [http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/Uplatneni\\_absolventu\\_za\\_rok\\_2014\\_pro\\_www.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_absolventu_za_rok_2014_pro_www.pdf)

ÚP ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. Krajská pobočka pro hl. m. Prahu, 2014. str. 40-52. Dostupné online z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava\\_2014.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2014.pdf)

NÚV, Skupiny oborů. 2015. Dostupné online z: <http://www.nuv.cz/pospolu/skupiny-oboru-1>





## Seznam použitých zkratk

ČSÚ – Český statistický úřad

IT – informační technologie

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání

RIP OP LZZ – regionální individuální projekty operačního programu lidské zdroje  
a zaměstnanost

SOŠ – střední odborná škola

SVČ – středisko volného času

OP LZZ – operační program lidské zdroje a zaměstnanost

ÚP – Úřad práce



## Seznam grafů

GRAF 1: VÝVOJ POČTU NEZAMĚSTNANÝCH ČERSTVÝCH ABSOLVENTŮ V OBDOBÍ HOSPODÁŘSKÉ KRIZE [ZDROJ: NÚV] .....	14
GRAF 2: ČTVRTLETNÍ ÚDAJE O NEZAMĚSTNANOSTI 15–24LETÝCH A CELKOVÉ NEZAMĚSTNANOSTI V ČLENSKÝCH STÁTECH EU27 [ZDROJ: NÚOV] .....	17
GRAF 3: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL A PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB (15–64 LET) V JEDNOTLIVÝCH KRAJÍCH V DUBNU 2014 [ZDROJ: NÚV] .....	20
GRAF 4: VYSTUDOVANÉ SKUPINY OBORŮ .....	33
GRAF 5: POMĚR RESPONDENTŮ, KTEŘÍ SE CHTĚLI/NECHTĚLI PO ABSOLVOVÁNÍ UPLATNIT VE SVÉM OBORU .....	34
GRAF 6: SOUVISLOST MEZI PŘÁNÍM PRACOVAT V OBORU A DOBOU ZA KTEROU ABSOLVENT NALEZL PRVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....	36
GRAF 7: UPLATNĚNÍ V OBORU ČI MIMO NĚJ .....	37
GRAF 8: PRVNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ABSOLVENTŮ DLE SEKTORU .....	38
GRAF 9: FAKTOR, KTERÝ UVÁDĚLI SPOKOJENÍ A NESPOKOJENÍ ABSOLVENTI JAKO NEJMÉNĚ VYHOVUJÍCÍ .....	39
GRAF 10: STRATEGIE HLEDÁNÍ V POMĚRU K DÉLCE PRACOVNÍHO POMĚRU V PRVNÍM ZAMĚSTNÁNÍ .....	41



## Příloha A – Dotazník

- 1) Jaké je Vaše pohlaví?
  - a) Muž
  - b) Žena
- 2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - a) Bez vzdělání
  - b) Základní vzdělání
  - c) Středoškolské bez maturitní zkoušky
  - d) Středoškolské s maturitní zkouškou
  - e) Vysokoškolské či vyšší odborné
- 3) Na jakém typu školy jste studoval/a?
  - a) Střední odborná škola
  - b) Gymnázium
- 4) Bydlel/a jste v období alespoň jednoho roku od absolvování SOŠ v Praze či blízkém okolí?
  - a) Ano
  - b) Ne
- 5) Složil/a jste maturitní zkoušku před rokem 2010?
  - a) Ano
  - b) Ne
- 6) Jaký obor jste vystudoval/a?  
.....
- 7) Chtěl/a jste se po absolvování uplatnit ve svém oboru?
  - a) Ano
  - b) Ne
- 8) Pokud ne, proč?
  - a) Obor mě nebaví
  - b) Obor nesplnil má očekávání
  - c) Nízká mzda
  - d) Jiné
- 9) Jste nyní někde zaměstnán/a?
  - a) Ano, v oboru
  - b) Ano, mimo obor
  - c) Ne, nejsem
- 10) Přibližně po jak dlouhé době od absolvování se Vám podařilo najít si zaměstnání na hlavní pracovní poměr?
  - a) 0 až 3 měsíce
  - b) 4 až 7 měsíců

- c) 8 měsíců až rok
- d) Více než rok
- e) Stále hledám

11) Bylo toto zaměstnání ve Vámi vystudovaném oboru?

- a) Ano
- b) Ne

12) O jakou práci šlo?

.....

13) Vyhovovalo Vám toto zaměstnání?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Rozhodně ne

14) Co z následujících možností Vám vyhovovalo v tomto zaměstnání nejméně?

- a) Typ práce
- b) Kolektiv
- c) Mzda
- d) Jiné

15) Jak jste toto zaměstnání našel/našla?

- a) Inzeráty na internetu
- b) Inzeráty v novinách
- c) Úřad práce
- d) Známi
- e) Jiné

16) Jak dlouho jste v něm přibližně setrval/a?

- a) 0 až 3 měsíce
- b) 4 až 7 měsíců
- c) 8 měsíců až rok
- d) Více než rok

## Příloha B – Přepis rozhovorů s absolventy

### Daniel

#### 1. Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Střední škola s maturitou.

#### 2. Jakou střední školu jsi vystudoval?

Elektrotechnickou

-A obor?

Silnoproud

#### 3. Chtěl ses po škole uplatnit ve svém oboru?

Nechtěl

-Vůbec?

Vůbec

-Ani jsi o tom neuvažoval, když jsi tam šel?

Ani jsem o tom neuvažoval, když jsem tam šel.

- Věděl jsi, jaké zaměstnání chceš po škole dělat?

Věděl, měl jsem představu. Takhle, já jsem tam možná měl říct, že jsem na tu školu šel trochu s jinou vidinou uplatnění. Čekal jsem trochu, že se tam bude vyučovat něco jiného než...se nakonec, že jo.

-Takže ses nakonec vrátil ke své původní představě toho, co jsi chtěl dělat?

Přesně. Jo jo jo.

#### 4. Hledal jsi zaměstnání hned po ukončení střední školy?

Hledal jsem hned po ukončení.

-Jak dlouho jsi tu práci hledal?

Tak hledal jsem asi teda...kdy se ta škola ukončuje? V květnu? Tak do září, to je já nevím, tři měsíce? Tři měsíce jsem hledal.

-Jak jsi hledal? Jakým způsobem?

Já jsem vlastně nehledal úplně tři měsíce, tři měsíce jako...jsem hledal fakt, tak měsíc. Já jsem tři měsíce byl na tom, já jsem tři měsíce byl na tom...sice úřadu ale dva měsíce jsem se flákal. Nebo spíš jsem já jsem dva měsíce nebo...já jsem se vyloženě neflákal, já jsem dva měsíce sestavoval portfolio. Na základě kterýho mě pak vzali, takže...tak že jo, já dělám tu grafiku, takže to zahrnuje nějaký ty grafický práce, nějaký výstupy.

-A jak jsi jako hledal? Myslim jako přes inzeráty nebo si obcházel firmy?

Tak, vzhledem k tomu, že jsem byl na úřadu práce, tak jsem musel chodit po náákejch ?drvách? ale tam jsem ani neuvažoval, že bych nastoupil.

-Ale šel jsi tam?

Ale tak, tam jsem jít musel. Já se přiznám, že jsem jim tam trochu silně zredukoval svůj životopis, abych vypadal trochu hůř, protože jsem nechtěl, aby mě vzali do těch firem. Protože ty tam nemůžeš odmítnout. Ve chvíli, když oni jsou s tebou spokojený, tak ty to musíš vzít, to nejde. A je jedno kolik ti řeknou. Já jsem byl třeba ve firmě, kde potřebovali někoho na technický výkresy, což je svým způsobem, jednak se to slučovalo s tím mým vzděláním, což je elektrotechnika a my jsme tam měli elektrotechnickou dokumentaci a zároveň to bylo jakoby grafický, což bylo zadání toho kritéria na úřadu práce, takže takovýchle věci. A DTPčko mi tam třeba cpali, který jsem nikdy

dělat nechtěl. Jo ale třeba u těch výkresů tam na mě koukali, já jsem se snažil tvářit se, že nevím ani...co je to drát. Aby mě moc nevzali...a stejně tam nade mnou začali přemejšlet a říkali no no no, tak jsem se ptal kolik tam se tam bere. A oni říkali noo...hele Lojzo, kolik tady je ta minimálka? Tak jako když ti nabídnou minimální mzdu, což bylo asi 7 tisíc, tak jsem si říkal, že si dělaj prdel, protože to jsem si víc vydělal bokem. To jako, to byl úplně výsměch.

**-A proč jsi teda na tom úřadu práce byl, když jsi od nich nechtěl žádnou práci?**

No já jsem tam byl, protože jsem chtěl mít zaplacený sociální a zdravotní, abych si ho nemusel platit sám.

**-Ale hledal sis tu práci jakoby prostě sám teda?**

Ale vytvářel jsem si vlastní portfolio dva měsíce a pak zhruba měsíc jsem si teda hledal práci sám. Jsem obepisoval nějaký firmy, podle inzerátů.

**-A kde sis ty inzeráty hledal?**

Na internetu, jednak normálně nabídky prací a jednak specializovaný fóra přímo pro grafiky, tak tam je taky burza práce.

**-Jenom na internetu nebo i v novinách třeba?**

Ne, jenom internet.

**-A tam jsi teda odpovídal konkrétně na ty inzeráty prostě?**

Konkrétně a probíhá to v podstatě tak, že...tady je to docela specifický, tady to není...tady se ani nedává třeba na pohovor. Tady je to hlavně o tom, co jim odešleš za to portfolio, tu prezentaci, ty musíš udělat nějakou prezentaci, na základě který je vlastně zaujmeš. Pokud jim nepošleš prezentaci a pošleš jim třeba jenom životopis, tak to končí okamžitě v koši. To je nezáměr. Tam to probíhá jednoduše, tam nejdřív se podívaj na to portfolio, co jsi udělala a pak ještě třeba na životopis, jenom aby viděli s kým maj tu čest, aby věděli koho maj čekat.

**-A byl jsi s tou prací teda spokojenej?**

Tak pak to teda bylo tak, že...mám pocit, jsem odepsal ...já jsem neodepisoval zase na moc firem. Mě právě zaskočilo trošku v těch inzerátech ty posty a myslím si, že i nabízený odměny a přišlo mi to takový dost, že to není úplně to, co bych chtěl dělat. A byly to přesně takový nějaký DTP systémy a grafik já nevím v Alze. Taky jsem se jo byl podívat, jako ale to bylo v rámci toho úřadu práce do tý Alzy. A zase když mi tam řekli ten plat, tak jsem se mu tam skoro vysmál. No a asi tak.

**-Takže pro tebe teda nebylo obtížný si tu práci najít?**

Nebylo. No...jo, já jsem to nedořek, já jsem odepsal asi dvoum nebo třem firmám, kde jsem měl zájem. Myslím si, že třem. Ze dvou mi odepsali a že jo, když ti odepíšou tady z těch firem, tak tady už automaticky jdeš na pohovor. A tam mě vzali v podstatě na obou, takže jsem si vybíral kterou z nich, do jaký z nich chci.

**5. Překvapilo tě něco při hledání zaměstnání? - Například, čekal jsi že to bude těžší najít si práci než, jak to pak bylo?**

Tak těžší, tak on ten měsíc mě třeba nepřišel úplně jako krátká doba ale těch inzerátů tam nebylo zas tolik, jo těch inzerátů, který mě zajímaly tak tam bylo jako docela málo. Než jsem vůbec našel ty pozice, co mě zajímaly ve firmách, co by mě mohli zajímat, tak ten měsíc to vzalo. No a čekal jsem, že by tam toho mohlo bejt i víc.

**6. Setkal jsi se s tím, že by tě někdo odmítl přímo kvůli tomu, že nemáš praxi? – kvůli něčemu jinému?**

Ne, ne. Tady je to o tom, že ...tady to fakt probíhá tak, že oni ti odpovědí ve chvíli, kdy ty je zaujmeš, jako jinak se s tebou nebudou bavit. To znamená, oni když tě odmítnou, tak oni vůbec



neodpověděj. To nevíš prostě, jestli se jim to nelíbilo nebo jestli jsi neměla dostatečný vzdělání, to nevíš.

...Ale co se teda týče vzdělání jo, jednak je to skutečně jinej obor jo, hodně jinej obor. Co mě teda překvapilo, že stejně se tě zeptaj na ten obor...když už teda nečnou ten životopis, tak se zeptaj, na tom pohovoru se tě znova zeptaj v jakym oboru děláš. Jenom tak ale ze zvědavosti. Jo já si myslim, že jenom aby věděli, prostě aby si tě zařadili.

#### **8. Jaké zaměstnání to bylo?**

Já jsem si teda z těch dvou prací, co tam byly, tak jsem si vybral tu jednodušší řekněme. Já jsem teda měl řekněme dvě nabídky na stole, smlouva před podpisem. Oba v podstatě ve stejnej den řekněme, pak jsem si vybíral. Vybral jsem si teda tu, která mi přišla, že je hezčí pracovní prostředí a uvolněnější kolektiv. Přišla mi taková míň pásovka, byla to firma, co se zabývala jakoby reklamy, reklamní studio víceméně. Reklamní a architektonický studio. Zatimco to druhý, to bylo filmový studio. Ty dělali na Saxáně...víme jak to dopadlo (smích). Já jsem pak byl i docela rád, protože to studio, s tou Saxánou, tam mi i nabízeli víc peněz. Ale ty kanceláře působily ponuře, kolektiv byl jakože tam bylo daleko víc lidí a všichni tam prostě byli jak na pásový výrobě, prostě jeden počítač vedle druhýho.

#### **-Takže, když jsi tam byl na tom pohovoru, tak jsis to tam obhlídnul a podle toho ses rozhodnul?**

Přesně. A jakoby zvolil jsem si pohodlnější zaměstnání spíš než lukrativnější. Protože film byl v té době kor...jako byl by pro mě lepší začátek jít do filmu a dělat animaci než dělat nějakou reklamu a...protože těch reklam je dneska jak hub po dešti dneska, reklamu dělá každej. Tim neoslíš potom do budoucna, když chceš zase...spíš je důležitý, oni se koukaj na ty zkušenosti, cos dělala předtim než na tu samotnou školu. Takovej ten startovní můstek, jak jsem si vybral, řekněme ten pohodlnější.

#### **9. Jak jsi v něm byl spokojený?**

Jo...bylo to v pohodě, řekněme (smích).

#### **-Co to znamená?**

Tak jakoby, člověk vždycky očekává něco...já jsem asi očekával trochu větší profesionalitu. A to byla docela malá firma, v začátcích a ty lidi tam ještě moc nevěděli, jako co tam dělaj. To jsem se občas až divil, jak se tam třeba rozděluje práce, protože šéf kolikrát neví uplný základy a byl to trošku chaos, ale platili dobře, byly tam pěkný podmínky pracovní. Kolektiv byl fajn. Nějak to fungovalo. Třeba rok to bylo bez problémů, ale pak samozřejmě ta firma třeba měla problémy kvůli zakázkám.

## **Jakub**

### **1. Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?**

Střední odborné s maturitou.

### **2. Jakou střední školu jsi vystudoval?**

Střední elektrotechnickou průmyslovku v Ječné.

### **Obor?**

Elektronické počítačové systémy.

### **3. Chtěl jsi, se po škole uplatnit ve svém oboru?**

Jo, původně jo.

### **Co to znamená?**

No, že když jsem se pak kouknul na trh práce a zjistil jsem požadavky, tak jsem zjistil, že jsou trochu mimo.

### **Věděl jsi, jaké zaměstnání chceš po škole dělat?**

Ne, měli jsme takovou ideu všichni, že budem programátoři, ale nikdo ze třídy pořádně nevěděl co to znamená. Umím si představit, jak ťukáme ty kódy (smích) ale jeden člověk se tím vlastně živil už na střední. Jinak ostatní asi neměli ideu, co přesně budou dělat.

### **4. Hledal jsi zaměstnání hned po ukončení střední školy?**

Hned ne, šel jsem studovat matfyz. Ten jsem nedodělal, takže hned potom jsem hledal.

### **Jak jsi hledal?**

Internet, noviny, známí. Nejvíc teda asi internet, takový ty stránky jako jobs a práce.

### **I v novinách jsi teda hledal?**

To spíš rodina, vždycky přišli s nějakou úžasnou nabídkou. Kde byla značka IT, tak to mi podstrkovali (smích).

### **Byl jsi přihlášen na úřad práce?**

Byl jsem nějakou dobu.

### **Proč?**

No kvůli zdravotnímu a sociálnímu.

### **Chtěl si, aby ti nějakou práci pomohli najít?**

Ty už jsi byla na pracáku? (smích) Já ti vysvětlím, jak to chodí. Ty tam přideš, tam vyplníš papíry, první tři měsíce nic jinýho neděláš. Pani tam za tebou přide, hledáte práci? Ano hledám, no ale my tady pro vás nic nemáme, tak přide zase za měsíc a takhle tam chodíš a asi po třech měsících nebo po půl roce po tobě chtěj, abys šla na nějakou hodinu, jakože abys tam strávila svůj čas, aby to odradilo takový ty cikány, ale ty to stejně neodradíš. Tak tam na hodiny jdeš, oni ti daj nějaký rádoby kurz, řeknou ti, jak si hledat práci, takže hledejte na internetu a v novinách, což je tak jako platná informace. A pani ti zase řekne, že práci nemaj ale abys hledala, že je to super. Takže jako pracák je, aby ti zaplatil zdravotní a sociální.

### **Nabízeli ti nějaký kurzy?**

Kurzy tam jsou, byli v nabídce, ale mě nepřišlo, že by zrovna ty jejich kurzy pomohly. To byly spíš takový ty kurzy jako pro starší lidi základy internetu, takový ty věci, co člověk umí, nic odbornýho.

### **Za jak dlouho jsi práci našel?**

Já jsem po třech měsících začal dělat s otce, takže asi 3 měsíce. Svoji práci jsem pak našel asi až po roce, kde jsem byl dýl.

### **Bylo teda obtížný si tu práci najít?**

No to určitě. Já jsem práce měl přes konexe, přes kamarády. Já sám jsem si nic nenašel, nevím teda jestli mojí neschopností. Já jsem hledal u toho, když jsem dělal s otcem a furt jsem se ptal známých, jako všechno při jednom. S otcem jsem měl práci, že jsem dělal na stavbě, což mi vydělávalo, ale chtěl jsem něco perspektivního že jo. Takže jakoby peníze jsem měl, platil jsem nájem a hledal jsem práci. Mimochodem, to neříkej, že byl na pracáku a měl jsem práci, to bych asi dělat neměl (smích).

#### **5. Překvapilo tě něco při hledání zaměstnání?**

Přístup pracáku nejvíc, jakože ti s ničím nepomůžou, nebo respektive ti nemaj co dohodit, protože oni sami nabídky nemaj. Práce není, trh je přesycený a dál, že vlastně vyjdeš ze školy, tak nemáš potřebné uplatnění pro trh práce, protože tvoje znalosti jsou jakoby neodborný. Všechny pracovní úvazky, co byly na IT, tak byly většinou práce s určitým programem a těch programů je třeba 200 a nemůže učit všechny, ta tě většinou nenaučí ani jeden. Takže vlastně buď je to na samostudium a nebo musíš mít známí, který tě tam prosaděj a pak tě to tam naučej. Protože firma nebere lidi co to neuměj, že by si je zaškolili. Což je podle mě hloupí ze strany firem. Protože kolikrát jsou chytrý lidi, co vyjdou ze školy a nevezmou je protože neznaj konkrétní program, kterej se dá řekněme do půl roku plně ovládnout.

#### **A co pohovory?**

Já jsem na žádný pohovory nechodil.

#### **Jakto?**

Protože já jsem teda i posílal emaily, ale asi jsem jic poslal celkem sto za těch půl roku, co jsem hledal. Já jsem byl teda dvakrát na pracáku. Takže já jsem z těch sto emailů, mi odpověděli na...jestli šest abych nekecal a ani jeden z nich nebyl kladnej. Všechno bylo jakože ozveme se vám nebo děkujeme už je plno nebo takhle ale jako většinou se ani neozývají.

#### **Takže jsi ani nevěděl, proč tě nevezali?**

No, to určitě ne.

#### **No a na tu jednu co jsi pak dostal, se ti ozvali?**

Ne, to mi dohodil kamarád.

#### **8. Jaké zaměstnání to bylo?**

Bezpečnost sekuriťáků. Ovládání centrálního pultu, rozmisťování jednotek a takhle. Chtěli tam počítače, angličtinu no. Což vlastně u sekuriťáků nikdo nemá, takže to byla skvělá pozice pro mě, v kanceláři v teple (smích).

#### **Byl jsi v něm spokojený?**

Ne.

#### **Proč?**

Nemá to žádný karierní růst. Vlastně u těch sekuriťáků nic není. Špatně placený to bylo, jediný co bylo dobrý, že jsem si mohl vybírat pracovní dobu. Ale vzhledem k tomu, že to nemělo potenciál, tak jsem jakoby hledal dál.

#### **A kolektiv?**

Lidi tam byli docela dobrý, šéfové byli naprd ale lidi byli dobrý.

## Zuzana

### 1. Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Středoškolský s maturitou.

### 2. Jakou střední školu jsi vystudovala?

Obchodní akademii Kubelíkova, jestli tě to zajímá.

### Obor?

Ekonomika a účetnictví no.

### 3. Chtěla jsi, se po škole uplatnit ve svém oboru?

Moc ne.

### Ne?

Ne, on ten obor není moc zajímavý. To dělá každej tohleto, takže...

### A když si na něj šla tak jsi předpokládala, že se v něm uplatníš?

Tak to jsem opravdu neměla tušení, když si vezmeš, tak mě bylo 15 a to jsem neměla tušení, co budu chtít dělat. To jsem si ještě říkala, půjdu na Vysokou a támhleto a nakonec z toho nic nebylo.

### A věděla jsi, jaké zaměstnání chceš po škole dělat?

To jsem nevěděla, protože já když jsem jakoby odmaturovala, tak jsem si pohrávala, že půjdu učit, že půjdu překládat a že půjdu támhleto a támhleto, takže ani po té maturitě jsem vůbec neměla tušení, co bych chtěla dělat.

### 4. Hledala jsi zaměstnání hned po ukončení střední školy?

To jsem nehledala, protože já jsem po střední škole šla na rok na jazykovku na pomaturitní studium, kde jsem si udělala jakoby certifikát, tak jsem si to tak hezky ještě odložila. A pak už jsem hledala něco, abych sehnala tu práci a mohla platit poplatky a všechny úžasné...

### Jak dlouho jsi hledala?

Vzhledem k tomu, že já jsem v té době, kdy jsem dostudovala opravdu potřebovala sehnat práci, já jsem se navíc rozešla s přítelem u kterého jsem bydlela, takže jsem se musela stěhovat opravdu na rychlo, takže jsem musela vzít první věc, kde mě přijali.

### Takže do měsíce už jsi něco měla?

Jo to jo. Ono když si nevybíráš, tak se to dá sehnat rychle.

### Jak jsi hledala tu práci?

Jenom na internetu a většinou vlastně ten jobs.cz a případně přímo na firmách, hledat kariéru.

### Přímo je obcházet?

Všechno na netu, vlastně si vlezeš na stránky té firmy, dejme tomu tu českou spořitelnu a tam si najedeš na kariéru a tam máš vypsaný přímo ty pozice, který ta firma vypisuje a tam už můžeš přímo odpovídat. Nebo i když máš na tom jobsu, tam máš inzerát od , nevím třeba od áček, tak tam máš třeba jeden inzerát ale na stránkách jich máš třeba pět. Takže ono se vyplatí, když si tam takhle najdeš ten inzerát , tak přímo tu firmu si hodit do googlu a na ty jejich stránky se podívat na tu kariéru, jestli tam toho nemají víc.

### Byla jsi přihlášená na úřad práce?

Byla no. Já jsem musela vykrýt ten měsíc, takže tam už se musíš nahlásit na ten úřad, aby za tebe platili to pojištění.

### Využila jsi nějaký jeho služby, nějaký nabídky práce?

Úřad práce neshání práci. Ty tam vesele přideš, oni si tě zaregistrujou, za měsíc tam přideš vesele znovu, dají ti vytištěný inzeráty a jdeš domů.

### Nemusela jsi obcházet nějaký pohovory, který by ti oni dali?

Oni ti nic nedaj defacto. Oni ti daj opravdu jenom inzeráty a už to zas nechají na tobě. Takže úřad práce ti opravdu práci nenajde.

**Přišlo ti to obtížný hledat práci?**

No ono je to fakt strašně nudný, ty sedíš u toho počítače, proklikáváš ty inzeráty, odpovídáš furt stejně, je to fakt strašně nudný. Ono pokud opravdu nehledáš něco konkrétního, něco speciálního, což po tý škole nehledáš, protože nevíš ani jako jak se ta práce může odvíjet, tak bereš první, bereš to co vypadá nějak zajímavě a snesitelně, což v tu chvíli vypadá každéj druhej.

**A přišli ti třeba ty pohovory těžký, nějak se na ně připravit?**

Ani ne.

**5. Překvapilo tě něco při hledání zaměstnání?**

Jako nováčkovi v hledání práce mě strašně jakoby fascinovalo a chvílema jakoby i dost našťvalo, že ty pošleš dvacet životopisů. Z jednoho si tě pozvou na pohovor a z dalších dvou ti rovnou odepíšu, že tě rovnou nechťej. A těch dalších 17 se ti nenamáhá ani ozvat. Ti vůbec nedaj vědět. A kolikrát i když ty jdeš na ten pohovor, tak jako ty se připravuješ, ztrácíš s nima čas, oni s tebou ztrácej čas a pak se ti třeba taky vůbec nenamáhají dát vědět. Vždycky tam napíšu takovou tu omáčku, vybrali jsme jiného uchazeče. Nikdy ti prostě na tvrdo neřeknou, nechťeli jsme vás, protože jste se tvářila jako uplná kráva. Nebo nemáte dobrou angličtinu nebo něco jinýho. Prostě vybrali jsme jiného uchazeče.

**Nikdo ti teda nedal zpětnou vazbu?**

Ne, ani teď, ani nikdy jindy. Prostě jenom vybrali jsme jiného uchazeče a ty prostě tam pak sedíš a co jsem udělala špatně?

**6. Setkala jsi se s tím, že by tě někdo odmítl přímo kvůli tomu, že nemáš praxi?**

Jakoby takhle na tvrdo ti to neřeknou. Oni většinou tyhle zamítací emaily z 99% pošlou do emailu a tam ti třeba napíšu takovou tu omáčku, že vybrali toho jinýho, protože víc odpovídá jejich požadavkům a má třeba lepší praxi ale na tvrdo tobě neřeknou. Nikdy ti neřeknou, co je na tobě špatně nebo co neumíš. To je velmi pozitivní co? (smích)

**7. Jak jsi hledal/a svoje první zaměstnání?**

-zodpovězeno

**8. Jaké zaměstnání to je (bylo)?**

První zaměstnání...tak to se dá počítat ten UniCredit, kde jsem byla ještě při jazykovce. Byla to brigáda, chvílu jsem tam byla na tý na hlavák, asi měsíc, že jsem si chtěla přivydělat. To mi dali úžasných asi 11 tisíc, tak jsem jim řekla čau mějte se hezky ale jinak jako přímý pracovní poměr jsem měla až potom a to bylo vymáhání pohledávek po telefonu. Nechoď to dělat, opravdu, sedíš u telefonu, teď ti to pípá do toho ucha, je to otravný, nudný a tam jsem byla opravdu znechucená 24 hodin denně, celej tejdén. Ani ten víkend jsem si neužila, protože prostě víš, že tam znovu musíš. Takže tam jsem hledala práci ještě během, abych zdrhla ze zkušebky, což se mi pak povedlo do tý spořky.

**A kolektiv/peníze byly jaký?**

Jako peníze tam byly slušnější než co mám teď ale jakoby s kolektivem to se nedalo moc dobře říct jako ten kolektiv se nedal dost dobře poznat. Tam při nějaký obědový pauze nebo na cigáru to se fakt nedalo, tam vopravdu jak jsme seděli v těch kukaních, jak máš ty callcentra opravdu jenom ten boxík a opravdu musíš jet, telefonovat, opravdu celej den, celejch 8 hodin, tak nemáš ani možnost s těma kolegama nějak popovídat, tam nemáš šanci v takovýhle práci.

## **Martin**

### **1. Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?**

Střední s maturitou.

### **2. Jakou střední školu jsi vystudoval?**

Strojírenskou

**-A obor?**

Počítačový systémy.

### **3. Chtěl ses po škole uplatnit ve svém oboru?**

Ne

**-Proč ne?**

Je to hrůza.

**-Kdy jsi to zjistil?**

Už v prváku. Chtěl jsem odejít, ale rodiče mi to nedovolili.

**-když jsi tam teprve šel, tak jsi to dělat chtěl?**

Ne, ona to byla první škola, kde mě vzali.

**-Věděl jsi jaký zaměstnání chceš dělat?**

Ani trochu.

### **4. Hledal jsi zaměstnání hned po ukončení střední školy?**

No musel jsem. Jenom hledal no.

**-Jak jsi hledal?**

Asi blbě...na netu hlavně. Na jobsu, na prace a takovýchle ty portály. Máma mi pak i nosila z metra ale to...ztráta času.

**-Byl jsi přihlášen na úřad práce?**

Jojo, hned po škole jsem se tam přihlásil, hned v září...nebo ne v září, já dělal reparát, takže až v říjnu snad.

**-Pomohli ti na Úřadu práce?**

Akorát vopruz. Furt někam lítat, pak mi řeknou, že už je to dávno obsazený, takže ne. Jenom abych nemusel platit zdravotní.

**-Nějaký kurzy ti nabízeli?**

To za mě už nebylo snad, oni dřív byli neplacený a pak už úplně upustili od toho. Od těch kurzů, takže...nic mi nenabízeli to ne.

**-Za jak dlouho jsi našel práci?**

No jako na hlavní poměr asi tak až za rok.

**-Do té doby jsi dělal nějaký brigády?**

Noo, jsem doplňoval zboží nebo počítal na inventurách, takový ty podřadný...

**-Bylo teda pro tebe těžký si něco najít?**

No tak to je těžký pro každého, ať máš střední nebo vejšku.

### **5. Překvapilo tě něco při hledání zaměstnání?**

Noo tak na škole nám říkali, že v oboru je strašnej nedostatek lidí, noo a když jsem vylez, tak to vůbec nebyla pravda. Říkali, že je to dobře placený, to taky není pravda. I pokladní v Penny

marketu má víc než nějaký soustružník. No takže chtěj práce vhodná pro absolventy a chtěj mít pět let praxe, jak to může být pro absolventy to nechápu ale...normálka no.

**-A třeba pohovory?**

Já byl na pár jo, protože první práce to byla účetní...to bylo přes bejvalky mámu, takže tam moc pohovor se tomu říkat nedá ale já nevím, byl jsem v makru třeba na pohovoru a jako nevím no, nic zajímavýho. Bylo tam moc lidí...já byl na pár pohovorech, takže to nemůžu moc posoudit.

**-Na kolik inzerátu si odepsal a na kolik se ti ozvali?**

Třeba řeknu, že jsem odepsal třeba na 100 a z toho mi odepsali na tři jo, takže...jim to za to nestojí, aby odepisovali každému.

**-A ti tři ti napsali co?**

Většinou teda jako, že ne, že už někoho maj, že je někdo vhodnější a když jo tak to bylo nějaký pohovor právě.

**-Řekli ti někdy proč tě odmítli?**

Jakože někdo kvalifikovanější je nebo tak...tak jako nemůžou napsat, že vzali někoho protože má veškeru a já nebo tak nebo že má praxi a já ne.

**8. Jaké bylo tvoje první zaměstnání?**

No..ten účetní.

**-Byl jsi tam spokojený?**

Ne. Protože to byla máma tý bejvalky, tak jako to bylo, žejo ze známosti a tak toho možná trošku využívala, takže mi platila celkem hovno. Takže jsem odešel, protože za ty prachy se tam nebudu...taky v té době kdy jsem tam nastoupil, tak to nebyla bejvalka a pak už to byla bejvalka, což je takový těžký.

**-A kolektiv?**

Tam byli snad čtyři lidi, no takže malá firma, práce jednoduchá. Já jsem jenom psal do počítače, takže jednoduchá no, nenáročná, maximálně na oči.