

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Zdravotně sociální fakulta

## **Nezaměstnanost u vysokoškoláků**

bakalářská práce

Autor práce: Veronika Barteltová  
Studijní program: Rehabilitace  
Studijní obor: Prevence a rehabilitace sociální patologie  
  
Vedoucí práce: doc. PhDr. Helena Zášková, CSc.

Datum odevzdání práce: 2.5.2013

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce řeší téma nezaměstnanosti u vysokoškoláků. Vysoká nezaměstnanost se promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života. Získání prvního zaměstnání dále závisí na řadě faktorů, jako jsou například aktivita absolventa, znalosti a dovednosti, poptávka po absolventech v tomto oboru, úrovni vzdělání i schopnosti se dobře prezentovat. Velkou roli při hledání pracovního místa hrají osobní kontakty a známosti, které si různí lidé dokážou pořídit. Studenti, vstoupili do praxe již během studia a řešili zde problémy související v různé míře s oborem, který studují, se mohli do praxe prosadit rychleji. Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že mnoho potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání a stále častěji se objevuje skupina absolventů vysokých škol, zejména bakalářských programů.

Cílem práce je provést analýzu situace na trhu práce u absolventů vysokých škol, zjistit jejich schopnost používat adekvátní postupy k získání pracovního místa a zjistit, zda získávají pracovní místa brzy po ukončení studia a zda je rychle opouštějí a mění za jiné.

Výzkumné šetření bylo provedeno za použití kvantitativního výzkumu. K realizaci výzkumu byla použita technika dotazování prostřednictvím anonymního dotazníku. Dotazník se skládal z 22 otázek. Otázky byly převážně uzavřené nebo polouzavřené, několik otevřených otázek bylo určeno k upřesnění odpovědí. Výzkumné šetření probíhalo v období od 17. do 21. dubna 2013. Před zahájením vlastního výzkumu byl na vzorku 3 respondentů uskutečněn předvýzkum. Výzkumný soubor tvořili náhodně vybraní respondenti z řad absolventů vysokých škol, kteří ukončili studium před nejdéle dvěma roky. Konečný výzkumný soubor tvořilo 71 dotazovaných.

Účastníci dotazníkového šetření měli nejčastěji ukončené vzdělání v magisterských programech, využívali možnosti pokračovat ve studiu, ať už z důvodu lepšího finančního ohodnocení nebo z důvodu zájmu o studovanou oblast. Výzkum ukazuje atraktivnost ekonomických, pedagogických a zdravotnických oborů, na trhu práce je absolventů těchto studijních programů nadbytek, a proto je část z nich nezaměstnaná nebo pracuje v úplně jiném oboru. Více než polovina zaměstnaných dotazovaných

uvedla, že pracuje u svého prvního zaměstnavatele, je zde tedy předpoklad, že své zaměstnání v krátké době nevyměnili za jiné. Studenti, kteří pracují nebo vykonávají praxi již při studiu ve svém oboru, si najdou rychleji práci, praxe studentů je výhodná i pro zaměstnavatele, kteří si tak vychovávají pracovní sílu pro svůj obor.  $\frac{3}{4}$  respondentů uvedly, že je obor je zajímá a chtějí se v něm dále realizovat. Většina respondentů neměla problémy s hledáním prvního zaměstnání a našla si ho maximálně do doby 6 měsíců. Zaměstnaní i nezaměstnaní respondenti využívají téměř stejný počet strategií k získání zaměstnání. Jako nejčastější způsob při hledání zaměstnání bylo uplatňováno oslovení zaměstnavatele, pomoc od rodiny, přátel a známých. Názory respondentů, kteří se přiklánějí více k tomu, že v České republice není dostatek pracovních míst, mohou pramenit z vlastních zkušeností nebo zkušeností blízkých při hledání práce. Téměř 50 % dotazovaných vnímá jako největší problém nezaměstnanosti nedostatek financí. Většina z nezaměstnaných respondentů se nachází v 1. nebo ve 2. fázi adaptace na nezaměstnanost a jejich šance na uplatnění na trhu práce jsou stále docela vysoké. Nezaměstnaným respondentům se nejčastěji dostává podpory a pomoci od blízkého okolí při hledání zaměstnání, tato reakce okolí jim pomáhá lépe se vyrovnat se vzniklou situací. Většina nezaměstnaných dotazovaných nevnímá svoji nezaměstnanost jako pozitivní jev, což je může posílit při hledání nové práce.

Výsledná data ukazují, že obě hypotézy byly vyvráceny. Zaměstnaní i nezaměstnaní respondenti využívali zhruba stejný počet informačních zdrojů k získání zaměstnání a častá změna zaměstnavatelů se také neprokázala. Zaměstnanost a nezaměstnanost většinou závisely na vystudovaném oboru a na tom, zda byl absolvent ochoten nastoupit na pracovní pozici, která neodpovídá jeho vzdělání.

Vysoké školy často neposkytují dostatek praxe, proto by měl vysokoškolák již během studia pracovat například na stáži pod dohledem odborníka a za praxi by mohl dostávat zapláceno. Firma by si tak levně vychovala schopného zaměstnance. A studenti by se naučili hlavně to, co budou skutečně potřebovat.

## **ABSTRACT**

The Bachelor's thesis deals with the questions related to the unemployment among university students. High unemployment is reflected in the moods and attitudes of people and in their family life. Getting a first job is dependent on many factors, for example activities of graduate, knowledge and skills, demand for graduates, level of education and ability to present well. Personal contacts and acquaintanceship are playing a large role in finding a job. Students who moved into the practice during the study period solved problems related to varying degrees with the studied field were able to practice to promote faster. The experience gained from the development of unemployment confirms many difficulties in finding adequate employment with the young people at the end of vocational training. Increasingly, it emerges a group of unemployed graduates, mainly the bachelor's degree.

The aim of the Bachelor's thesis is the analyses of the situation on the labour market with the university graduates, the determination their ability to use appropriate procedures to get a job and the determination whether to gain jobs soon after graduation and whether that is rapidly leaving and changing in other.

The survey was conducted using quantitative research. The implementation of research interviewing technique was used by an anonymous questionnaire. The questionnaire consisted of 22 questions. The questions were mainly closed or semi-closed, several open questions were designed to clarify responses. The survey covered the period from 17 to 21 April 2013. Before starting the research was to sample 3 of the respondents carried out preliminary research. Participants were randomly selected respondents from among the graduates who graduated before the longest two years ago. The final research sample consisted of 71 respondents.

Participants in the survey were mostly completed education in master's programs, they used the possibility of continuing studies because of better financial remuneration or interest in the study area. Research shows the attractiveness of economic, educational and health fields. The graduates of these degree programs are a surplus in the labour market and therefore some of them unemployed or works in a completely different field. More than half of employed respondents said that they are working at his first

employer. There is a presumption that respondents are not replaced their jobs in the short term with another. Students who are working or practicing in their studies in their field found a job faster. Students practice is beneficial for employers too. They educate the workforce for their business.  $\frac{3}{4}$  of respondents indicated their field as interesting and they found in it a job or they are at least trying to get a job in their field. Most respondents had no problems with finding a first job and they found it in a maximum period of six months. Employed and unemployed respondents use almost the same number of strategies to gain employment. The most common way to find employment application has been addressing employers, help from family, friends and acquaintances. Almost 50% of respondents perceived as the biggest problem of unemployment, lack of finance. Most unemployed respondents are in the first or second phase of adaptation to unemployment and their chances on the labour market are still quite high. Unemployed respondents are most often receives help and support from close vicinity in search of employment, the reaction of this vicinity to help them better cope with the situation. Most of the unemployed respondents don't perceive their unemployment as a positive phenomenon, it can enhance the search for a new job.

The resulting data show that employed and unemployed respondents use roughly the same number of information sources to obtain employment and frequent changes of employers are also demonstrated. Employment and unemployment mostly depended on the studied field and whether respondent was willing to embark on graduate job his inadequate education. Universities often do not provide enough practice. Therefore students should have work such as an internship under the supervision of an expert and they could get paid for practice. The company would have raised so cheaply capable employee. And the students would have learned mostly what they really need.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 2.5.2013

.....

Veronika Barteltová

## **Poděkování**

Touto cestou bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Heleně Záškové, CSc. za odborné vedení práce, ochotu, trpělivý přístup, připomínky a cenné rady, které mi pomohly při zpracování práce.

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>1 SOUČASNÝ STAV .....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Nezaměstnanost .....</b>	<b>11</b>
1.1.1 Práce a její význam .....	12
1.1.2 Druhy nezaměstnanosti .....	13
1.1.3 Příčiny nezaměstnanosti.....	15
1.1.4 Míra nezaměstnanosti .....	16
1.1.5 Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti.....	16
1.1.5.6 Fáze psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaných .....	18
1.1.5.7 Mladí lidé a nezaměstnanost.....	19
1.1.6 Strategie hledání pracovního místa .....	19
<b>1.2 Politika zaměstnanosti .....</b>	<b>20</b>
1.2.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	21
<b>1.3 Trh práce.....</b>	<b>22</b>
1.3.2 Současná situace na trhu práce .....	23
1.3.3 Rizikové skupiny na trhu práce .....	24
1.3.3.1 Absolventi na trhu práce.....	24
<b>1.4 Vysoké školy v České republice.....</b>	<b>26</b>
1.4.1 Systém vysokých škol v České republice .....	27
1.4.2 Požadavky zaměstnavatelů na absolventy VŠ.....	28
<b>2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY .....</b>	<b>30</b>
<b>2.1 Cíl práce .....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Hypotézy .....</b>	<b>30</b>



<b>3 METODIKA .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Použitá metodika výzkumu .....</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Charakteristika výzkumného souboru .....</b>	<b>31</b>
<b>4 VÝSLEDKY .....</b>	<b>32</b>
<b>5 DISKUZE .....</b>	<b>46</b>
<b>6 ZÁVĚR .....</b>	<b>53</b>
<b>7 SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ .....</b>	<b>54</b>
<b>8 KLÍČOVÁ SLOVA .....</b>	<b>58</b>
<b>9 PŘÍLOHY .....</b>	<b>59</b>

## ÚVOD

Absolventi vysokých škol mají na trhu práce zvláštní postavení. Jako vysokoškolsky vzdělaní lidé mají více možností než lidé s nižším vzděláním a díky svým znalostem je po nich vyšší poptávka.

Avšak statistiky pravidelně realizované v České republice ukazují, že nezaměstnaností je v podstatě ohrožený každý, ale někteří, obzvláště z řad vysokoškoláků, si ji nepřipouští. Jedinec a hlavně absolvent školy nezískává nebo ztrácí při nezaměstnanosti pracovní návyky, tím postupně začíná být méně atraktivní pro zaměstnavatele. Hledání práce je postupem času pro něj čím dál víc náročné a jeho motivace pracovat klesá. Možnost uplatnit se na trhu práce je zkomplikována nedostatkem praxe a při dlouhodobé nezaměstnanosti i ztrátou naučených poznatků a dovedností. Práce je pro člověka důležitou podmínkou důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctizádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Toto téma se aktuálně dotýká i mé osoby, protože jsem nyní v absolventském ročníku vysoké školy. To je hlavní důvod, proč jsem si ho vybrala.

V mé bakalářské práci se zaměřuji na absolventy vysokých škol, kteří ukončili studium před maximálně dvěma roky, protože takto definuje absolventa zákon o zaměstnanost. Zajímá mě tedy, jak rychle si absolvent našel zaměstnání a především jak vysoká je nezaměstnanost u vysokoškoláků. Dále budu zjišťovat, zda zaměstnanci odcházejí brzy po nástupu od svého zaměstnavatele ze subjektivních příčin bez ohledu na to, zda bude jejich místo později obsazeno.

# 1 SOUČASNÝ STAV

## 1.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje sociálně-ekonomický problém, se kterým se česká společnost setkává teprve v posledních letech. Lidé nebyli na tento typ zátěže dostatečně připraveni, nedokázali ho řešit. A i v dnešní době na ně působí jako silně stresující faktor. Problémy s jejím zvládnutím byly v české společnosti větší než v zemích, kde byla po dlouhou dobu součástí standardní zkušenosti. (31)

Po roce 1989 se vytváří trh práce i v České republice, protože se objevuje fenomén nezaměstnanosti i zde. Její míra ve druhé polovině 90. let narůstá a je rozlišena z hlediska řady vlivů, např. regionálním rozložením, věkem a délkou trvání nezaměstnanosti. (16)

Vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i společnost. Pro hospodářství znamená ztrátu cenných zdrojů a pro společnost z ní vyplývají problémy díky poklesu příjmu. V období vysoké nezaměstnanosti se nízký výkon hospodářství promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života. (26)

Při definování pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost je třeba vycházet z rozdělení na obyvatelstvo ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivními obyvateli jsou ti, kteří zapojením do pracovního procesu, získávají prostředky pro zajištění své vlastní existence, resp. svých rodin. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo patří jak osoby, které práci mají, tak i osoby, které ji po určité časové období nemají. Ekonomicky neaktivní obyvatelé nejsou do pracovního procesu zapojeni. Je tomu tak buď z toho důvodu, že v důsledku svých demografických či zdravotních faktorů a problémů pracovat nemohou, nebo proto, že sice pracovat mohou, ale nechťejí. Prostředky pro zajištění vlastní existence mohou získávat jak legálními způsoby, tak nelegálními. (29)

Definice nezaměstnanosti je založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým

vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného bývají pravidelné návštěvy úřadu práce jako projev snahy o získání zaměstnání. (19)

Nepříznivým jevem posledních let je, že nezaměstnanost má vzestupný trend. Příčiny jsou spatřovány především v relativně dobrém sociálním jištění nezaměstnaných, které může způsobovat, že nezaměstnaní jsou neteční k hledání práce a ne každou také přijímají, dále ve skutečnosti rostoucí strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a konečně i v demografických změnách, které souvisejí zejména s věkovým složením obyvatelstva a s růstem míry ekonomické aktivity a také se snahou o větší participaci na trhu práce. (16)

Pokud se nezaměstnanost nestává masovou, není považována za vážný ekonomický, ale ani sociální problém. I vyrovnání se s krátkodobou nezaměstnaností není pro společnost tak obtížné. Pokud se však nezaměstnanost stane masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. (19)

### **1.1.1 Práce a její význam**

Zaměstnání má pro člověka, který žije ve středoevropské socio-kulturní oblasti, významnou hodnotu. Profesionální role je důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé. Ale motivy k práci mohou být jiné a mohou mít individuálně specifický význam. Jedním z motivů jsou peníze kdy cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit. Druhým motivem může být aktivita, pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity. Třetím motivem je seberealizace. Hlavním cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný apod. Práce může být smyslem života. Dalším motivem k práci jsou sociální kontakty, protože zaměstnání má člověk

možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. A konečně posledním motivem může být samostatnost a nezávislost. Ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. (31)

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Prací ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary. (5)

V naší společnosti zaujímá práce vysoké postavení v žebříčku hodnot. Okolí nás definuje podle naší pracovní činnosti a s tím spojeného postavení. My samy se definujeme prostřednictvím svých rolí v zaměstnání a velmi často z nich odvozujeme svůj vlastní obraz a společenský status. (29)

Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. (7)

*„Právo na zaměstnání je právem fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“*  
(8)

### **1.1.2 Druhy nezaměstnanosti**

Od 50. let rozlišujeme následující formy nezaměstnanosti: frikční nezaměstnanost, konjunkturální (cyklickou) nezaměstnanost a strukturální (technologickou) nezaměstnanost. (1)

Frikční nezaměstnanost vzniká díky neustálému pohybu osob mezi regiony, pracovními místy a díky přechodům mezi fázemi životního cyklu. I kdyby bylo hospodářství ve stavu plné zaměstnanosti, stále by existoval určitý pohyb na pracovním trhu, daný příchodem absolventů či žen po mateřské dovolené. Protože se pracovníci

většinou pohybují mezi pracovními místy z toho důvodu, že získali lepší nabídky, bývá frikční nezaměstnanost chápána jako dobrovolná nezaměstnanost. (26)

Doba průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti roste i s růstem obecných aspirací pracovníků. Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. To se týká jak jejich profesionálních struktur, tak i struktur geografických. Může to však být dáno i malou vzájemnou informovaností subjektů na straně poptávky a nabídky. Součástí frikční nezaměstnanosti je i tzv. sezónní nezaměstnanost, která spočívá v sezónním kolísání poptávky po práci, objevuje se např. ve stavebnictví a v zemědělství. (19)

Jednou z nejdůležitějších příčin strukturální nezaměstnanosti jsou technologické změny. Se zaváděním nových technologií se mění obrazy celých povolání, některé profese se stávají zcela zbytečnými. Strukturální nezaměstnanost vzniká v nesouladu mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, ať už je to nesoulad podmíněný místně, profesně, nebo kvalifikačně. Proto také navzdory současné nezaměstnanosti zůstávají některá místa neobsazena. (1)

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí. Tento osud potkal řadu profesí, které byly v průmyslové společnosti považovány dlouhá léta za vysoce kvalifikované a elitní, s vysokou prestiží. (19)

Konjunkturální neboli cyklická nezaměstnanost, která souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Vzniká tedy v důsledku nedostatečné celkové poptávky. (16)

Z hlediska praktického dopadu na jednotlivce má velký význam rozdělení na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Určit přesnou časovou hranici mezi nimi je obtížné, nicméně za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost, která trvá

déle než 6 měsíců. Někteří autoři mluví o dlouhodobé nezaměstnanosti, trvá-li minimálně jeden rok. (14)

Od vydání Keynesovy „Obecné teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ (1936), se rozlišuje i tzv. dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněna nějaká jiná aktivita a tedy volný čas, před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, zpravidla lépe placené místo, za daných mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat a upřednostní volný čas. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla v dalším období pouze dobrovolná. Termín dobrovolná zaměstnanost je také často užíván pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Tedy situace, kdy ten, kdo hledá práci, by mohl pracovat. (10)

Existuje i tzv. skrytá nezaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadě práce. (19)

K analýze nezaměstnanosti lze přistupovat z řady různých pohledů. Rozlišování typů nezaměstnanosti je významné z hlediska důsledků nezaměstnanosti na ekonomický vývoj i z hlediska jejího řešení. (16)

### **1.1.3 Příčiny nezaměstnanosti**

Z hlediska svého rozsahu, skladby a dynamiky představuje nezaměstnanost složitý sociální jev i proces, který má řadu příčin a nese s sebou závažné ekonomické, sociální i politické důsledky. Za její příčiny se nejčastěji považují technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace, které ve svých důsledcích snižují spotřebu živé práce; vysoká porodnost a v důsledku toho i vysoký přírůstek obyvatelstva; prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce, což ve svých důsledcích snižuje počet existujících pracovních míst; vysoká zadluženost a likvidace drobných podnikatelů;

nízká úroveň akumulace kapitálu, a tedy i investic do rozšiřování výroby; dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země. (29)

#### **1.1.4 Míra nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost bývá často označována za projev poruch trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti:  $n = \frac{N}{L} \times 100(\%)$ , kde  $n$  je míra nezaměstnanosti,  $N$  počet nezaměstnaných a  $L$  celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (10)

K měření se používá především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, kdy je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat. Kritérium hledání práce není například často uplatňováno vůči osobám, jež vstupují na trh práce, či jsou v kategorii nezaměstnaných přechodně. Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku - ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod. Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob - muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese apod. Existuje snaha sjednocovat vymezení těchto měř nezaměstnanosti, aby byly umožněny jak prostorové, tak i časové komparace. V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě existují dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na úřadech práce. V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření, prováděná pravidelně v populaci. (19)

#### **1.1.5 Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti**

Člověk má tři zásadní oblasti své existence: práci, rodinu (lásku, sociální vztahy) a zdraví. Pokud jsou všechny tyto oblasti funkční, je člověk zpravidla stabilní a snáze se vyrovnává s případnými problémy. (32)



Již riziko ztráty zaměstnání představuje chronický stresor negativně působící na psychiku jednice. Vlastní nezaměstnanost má řadu nepříznivých vlivů na duševní i tělesné zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení. Ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto sociální důsledky nezaměstnanosti postihují i sociální okolí nezaměstnaného – tedy jeho rodinu. Zaměstnání je totiž pro člověka zdrojem sociálních kontaktů, o něž spolu se ztrátou místa přichází. Vztahy s bývalými spolupracovníky bývají udržovány jen zřídka, jednak proto, že oběma stranám může být kontakt nepříjemný, ponižující, připomíná mu, že na společenském žebříčku klesl. (14)

Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jednice. Ztráta práce a vykojení ze zažitého životního rytmu střídání práce a odpočinku způsobuje problémy v organizaci denního života. (5)

Ztrátou práce, která tedy slouží nejen k uspokojování fyzických potřeb, jsou frustrovány i vyšší potřeby a nastupuje deprivace. Prožívání situace ztráty zaměstnání je obvykle velmi intenzivní, a to i za situace, kdy je pracovník o této skutečnosti dávno předem informován. Emocionální zátěž může být extrémní, stres a šok mohou vést k subjektivnímu a zaujatému vidění světa, frustraci, deprivaci a iracionálnímu chování. (32)

Nezaměstnaný člověk může trpět nedostatkem podnětů, ochuzeným životním programem, rozbitím navyklého denního stereotypu. Zátěží může pro něj být i nuda a ztráta životní náplně. Narušení zafixovaného denního programu prožívá nezaměstnaný člověk jako ztrátu jistoty, která jej dezorientuje. Často na ni reaguje formálním pokračováním zažitého stereotypu. Nezaměstnaný stále stává ráno v určitou hodinu a odchází z domova, stejně jako to dělal předtím, vrací se v obvyklou hodinu apod.

Potřeba smysluplné aktivity rovněž nebývá uspokojena. Člověk bez práce může upadat do apatie a nečinnosti, protože si nedokáže najít jiný program. (31)

Jsou-li lidé dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí kromě chuti a potřeby i své schopnosti pro práci, tj. svou kvalifikaci. Po získání nového místa se dlouho zapracovávají a mají problémy s tím, aby dokázali pracovat v potřebném tempu a s potřebným zaujetím. Nezaměstnanost s sebou přináší obvykle i nárůst kriminality a zni pramenící obavy a nejistoty. (29)

Problém propuštění je nejen otázkou psychologickou, ale právní, administrativní a etickou, je otázkou aktivity, kulturnosti a strategie odborů, otázkou rodiny dotčených pracovníků a jejich sociálního prostředí atd. Zkrátka jde o problém výrazně systémové povahy, jehož každá reakce ohrožuje pochopení všech souvislostí a tedy i jeho řešení. (25)

#### **1.1.5.6 Fáze psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaných**

V zásadě lze rozlišit tři fáze psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaných. Po prvním šoku vstupuje nezaměstnaná osoba do první fáze – fáze optimismu. Finanční situace je zpočátku víceméně zajištěná. Nezaměstnanost není pocíťována nezbytně jako nepříjemná, protože existuje naděje, že se brzy najde nějaké nové místo. Tato fáze však trvá opravdu jen krátkou dobu. Pak nastává druhá fáze, fáze pesimismu. Víra v úspěch se stále zmenšuje. U postižené osoby vyvstává stále více pocit vlastní viny. Tento pocit je zesilován chováním okolí. Pod vlivem nedostatečného pocitu vlastní hodnoty se nezaměstnaná osoba stahuje stále více do pozadí. Psychosociální začarovaný kruh se začíná roztáčet. Ve třetí fázi – fázi rezignace – se začínají vyvíjet závažná psychosomatická onemocnění, sociální kontakty definitivně ustávají, nastupuje osamělost. Vyhlídky na získání nové práce klesají téměř k nule. Proto v této fázi přibývá také sebevražedných pokusů. Nezaměstnanost může vést také k riskantnímu zacházení se zdravím, ve zvýšené míře se konzumuje alkohol a nikotin, sportovní aktivita je nedostatečná a projevují se škodlivé následky nepravidelného spánku. (1)

### **1.1.5.7 Mladí lidé a nezaměstnanost**

Mladí lidé mohou být nezaměstnaností ovlivněni ve větší míře, mnohé důsledky mohou být závažnější a trvalejší. Zaměstnání a z něho plynoucí ekonomická nezávislost, jsou důležitými znaky dospělosti. Mladý nezaměstnaný, který zůstává existenčně závislý na rodině nebo podpoře, tak nemůže získat status dospělého. Tito lidé nemohou rozvíjet své schopnosti a dovednosti, nevytváří si potřebné pracovní návyky. Často zapomenou i to, co se ve škole naučili. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu, kterou dostávají bez nutnosti vynaložit úsilí. Vzhledem k tomu, že jsou většinou svobodní a nemají velké finanční potřeby, podpora jim může stačit. Někdy získávají příspěvek od rodičů. Za těchto okolností nebývají vždycky motivováni k hledání práce. Nezaměstnanost zvyšuje riziko asociálního chování. Nadbytek času, nuda, nedostatek programu a povinností, případně i frustrace daná vyloučením ze společnosti, často přispívají k rozvoji nežádoucích forem chování. Nezaměstnaní mladí lidé se sdružují do part, užívají drogy, kradou, chovají se vandalsky. Společnost je nepřijala, neposkytla jim šanci získat zaměstnání, a oni proto nerespektují její normy. Hlavním rizikem zůstává zafixování těchto způsobů chování a omezení schopnosti adaptace na život zaměstnaného člověka. Nástup do zaměstnání je významnou událostí, která potvrzuje dosažení sociální dimenze dospělosti, včetně její společenské prestiže. Profesní role je důležitou složkou identity dospělého člověka, která přispívá k vymezení jeho pozice ve společnosti, ovlivňuje jeho začlenění do sociální hierarchie. (31)

### **1.1.6 Strategie hledání pracovního místa**

Při hledání pracovního místa do hry vstupují zkušenosti jedince, jeho profesní rigidita či pružnost, sociální i emoční opora, regionální míra nezaměstnanosti, společenská stigmatizace nezaměstnaných a další faktory. (5)

Získání prvního zaměstnání dále závisí na řadě faktorů, jako jsou například aktivita absolventa, znalosti a dovednosti, poptávka po absolventech v tomto oboru, úrovni vzdělání i schopnosti se dobře prezentovat. Určitou roli může hrát i dostupnost

informací o volných pracovních místech a využití různých strategií při hledání zaměstnání. Strategie mohou být založeny jak na formálních, tak i neformálních způsobech hledání zaměstnání. (30)

Absolvent se může setkat se zaměstnavatelem na veletrzích pracovních příležitostí, na webových serverech, na dnech otevřených dveří, pomocí inzerce v tisku, během studentské praxe, při přípravě diplomové práce, pomocí personální a pracovní agentury, při společných projektech školy a zaměstnavatelů apod. (3)

Ekonomická sociologie ukazuje, jak velkou roli při hledání pracovního místa hrají osobní kontakty, známosti a konexe, které si různí lidé dokážou pořídit. Využívají přitom sítě tvořených členy úzké rodiny, bývalými spolužáky, kolegy z práce, známými ze společných zájmových aktivit atd. (13)

Při posuzování těchto strategií je třeba si uvědomit, že zvolená strategie může vyplývat nejen z preferencí absolventa a jeho možností, například známostí rodičů nebo kontaktů získaných v průběhu odborné školní praxe, ale je ovlivněna i druhou stranou, tedy přístupem zaměstnavatelů a způsobem, jakým vyhledávají pracovníky pro obsazení různých typů pracovních pozic. (30)

## 1.2 Politika zaměstnanosti

*„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“ (8)*

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR. Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (21)

Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, jsou úřady práce, které jako orgány státní správy zajišťují služby zaměstnanosti v daném území. Plní v podstatě tyto základní funkce: informační, tj. poskytování přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území, příčinách nerovnováhy, o volných pracovních místech, mzdových požadavcích apod.; poradenskou, tj. poskytují poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických apod., pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace; zprostředkovatelskou, tj. zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, zabezpečují pracovní místa handicapovaným, dále rekvalifikace a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace; podnikatelskou, tj. podílejí se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání (podpora drobného podnikání a zaměstnávání absolventů škol) a na rekvalifikace. První tři skupiny aktivit v podstatě směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce, a bývají proto souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti, a aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu, a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky. (16)

### **1.2.1 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti**

*„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (8)*

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. (21)

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (8)

Významnou oblastí, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti, je pasivní politika zaměstnanosti zahrnující v podstatě vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Ty v zásadě slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu jeho pracovního příjmu a současně ho motivovaly k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Jsou proto vypláceny jen po určitou dobu a v určité výši v závislosti na předchozím výděлку. (16)

### **1.3 Trh práce**

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Tam, kde není trh práce, jako například v tradičních společnostech, není ani nezaměstnanost v současném slova smyslu. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Masová nezaměstnanost je pak nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky. Může k tomu dojít snížením poptávky po práci, zvýšením nabídky na trhu práce nebo disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na druhé straně nezanedbatelný počet volných pracovních míst. (19)

Trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. Každý z nich má přirozeně vlastní dynamiku a hraje tedy v různých fázích společenského vývoje poněkud odlišnou roli. (18)

Trh práce představuje komplexní a propojený celek odrážející působení řady faktorů. Na jedné straně stojí ekonomické vlivy jako růst nebo pokles hospodářství, a s ním související změny v poptávce po pracovní síle, na druhé straně hrají důležitou roli

také sociálně-demografické vlivy související s vývojem věkové i vzdělanostní struktury ekonomicky aktivního obyvatelstva a tudíž s nabídkou pracovní síly. (27)

Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat. (5)

Většina ekonomů dnes připouští, že prodej a koupě pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány celou řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. Konstituující vlastnosti pracovní síly (vzdělání a kvalifikace, pracovní kapacita, pracovní zkušenosti apod.) jsou neoddělitelné nejen od jejich nositelů – konkrétních jedinců, ale i od celého komplexu kulturně a sociálně podmíněných očekávání (například tzv. spravedlivá mzda ap.), potřeb a práv. Trh práce není klasickým trhem zboží s volnou soutěží, ale trhem tak či onak regulovaným. Jsou to sociální instituce, normy, morální standardy, pravidla jednání, zvyklosti a očekávání, které tvoří rámec omezující na trhu práce svobodnou volbu a ovlivňují nabídku práce i poptávku po ní, stejně jako poměr mezi nimi. (19)

Trh práce byl výrazně nedokonalý dávno před tím, než ekonomická teorie věnovala pozornost problematice nedokonalosti trhu. Reálný trh práce je významně ovlivněn tím, že mzda je specifickou cenou, která plní významnou reprodukční funkci. Z těchto důvodů je silně omezen možný pohyb mzdy směrem dolů, nemá tendenci oscilovat, naopak, prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak na minimálně uchování výše reálných mezd. (10)

### **1.3.2 Současná situace na trhu práce**

K 31. březnu 2013 bylo v České republice bez práce 587 768 lidí. Oproti loňskému březnu přibylo 62 588 nezaměstnaných. Vyplývá to z údajů Úřadu práce ČR. Podíl nezaměstnaných osob tak dosáhl 8,0 %. Nový ukazatel porovnává počet uchazečů o zaměstnání (ve věku 15 – 64 let) ke všem obyvatelům v tomto věku. (9)

V třídění podle stupně dosaženého vzdělání mají nízkou míru nezaměstnanosti trvale vysokoškoláci (2,9 %). Podobně jako v předešlých čtvrtletích se významně zvyšuje ekonomická aktivita obyvatelstva České republiky, když meziročně vzrostla úroveň zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Mezičtvrtletní srovnání však spíše signalizuje, že ekonomická aktivita sice bude nadále růst, ale především z důvodu nárůstu počtu nezaměstnaných osob. (6)

### **1.3.3 Rizikové skupiny na trhu práce**

Výrazný nárůst nezaměstnanosti v letech 1997 - 1998 byl určitým předělem, který ukončil období vcelku bezproblémového vývoje a který nás rychle posunul mezi země stojící před úkolem řešit naléhavé problémy, které s sebou nezaměstnanost přináší. A podobně jako v jejich případech i u nás postupně vykrytalizovaly skupiny, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější a které proto vyžadují specifickou pozornost jak z hlediska analýzy svého postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení. (18)

Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí. Existují určité skupiny osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také těžší nalézt nové místo. Mezi tyto rizikové skupiny patří v našich podmínkách zejména absolventi škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika. (14)

Rizikovou skupinou jsou lidé mladší 25 let, kterým chybí praxe. Absolventi, kteří měli nastoupit do prvního zaměstnání, mnohdy nemohou najít žádnou práci. Nezaměstnanost může mít pro tuto skupinu víc negativních důsledků než pro jiné věkové kategorie. (31)

#### **1.3.3.1 Absolventi na trhu práce**

Evidence nezaměstnaných absolventů škol, kterou provádí úřady práce v případě absolventů škol do 2 let po ukončení učení nebo studia, je velmi kvalitní a podrobná. I



když na základě novely zákona (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) již absolventi nejsou začleňováni mezi rizikové skupiny uchazečů, jimž je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, je nadále vedena jejich přesná evidence a pracovníci úřadů práce jim poskytují významnou pomoc. (27)

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že mnoho potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání. Stále častěji se objevuje skupina absolventů vysokých škol, zejména bakalářských programů. (18)

Ke každému věku se váží určité předpoklady a představy, jaké vlastnosti a schopnosti má člověk v určité životní etapě ve vztahu k práci. U mladých lidí se očekává určitá nezkušenost, neznalost praktických věcí ve vztahu k určité profesi, chybí jim pracovní návyky, ale naopak mohou zaměstnavateli nabídnout svou energii, schopnost učit se novým věcem, přizpůsobivost apod. (17)

I když se zvyšuje podíl studujících ve věku do 30 let, nezvyšuje se výrazně počet zaměstnaných studentů. Příklady z jiných zemí (severní Evropa, Nizozemí, Německo) ukazují, že kombinace studia a práce v daném oboru přispívá jednak ke zvyšování ekonomického bohatství států, jednak zvyšuje možnosti uplatnění absolventů na trhu práce. Právě severské země Evropy se vyznačují vysokou mírou zaměstnanosti osob do věku 30 let. A zároveň zde v průměru studenti později dokončují vysokoškolské vzdělání. (2)

Studenti, kteří byli nuceni vstoupit do praxe již během studia a řešili zde mnohé problémy související v různé míře s oborem, který studují, se mohli do praxe prosadit vlastně jaksí mimochodem. Třeba na základě toho, že se poučili u svých rodičů, získal je dobrý pedagog, navštívili zajímavý podnik, poznali mimořádného vedoucího, v průběhu praxe někde viděli, jak se v jejich oboru dá pracovat apod. (11)

Mladí lidé vstupují na pracovní trh vybaveni kompetencemi a znalostmi, které musí dále rozvíjet v závislosti na svém pracovním uplatnění a přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatelů. Školní příprava však může přispět k tomu, aby přechod ze školy do světa práce byl co nejplynulejší. Z tohoto pohledu je velice důležité, aby již měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě

práce a o možnostech svého uplatnění, aby byli podněcováni aktivně se zapojit do pracovního života a aby jim v otázkách volby další vzdělávací dráhy, profese a povolání byla poskytována patřičná informační podpora. (12)

Mladí lidé získávají pracovní místa rychle a také je rychle opouštějí. Průměrná doba nezaměstnanosti je ve srovnání s dospělými sotva poloviční. Polovinu nezaměstnaných tvoří noví pracovníci, kteří nikdy neměli placení zaměstnání. Vše uvedené naznačuje, že nezaměstnanost mladých má převážně frikční povahu, zahrnuje hledání práce a její opouštění za účelem zjištění osobních kvalit a pro získání pracovních návyků. (26)

## 1.4 Vysoké školy v České republice

Investovat do vzdělání je z celospolečenského hlediska vždy méně nákladné než financovat nezaměstnanost. Vzdělávací opatření sice nemohou zajistit pracovní místa, ovšem jak ukázaly průzkumy, výrazně zlepšují šance nezaměstnaných získat práci. To podporuje změny na trhu práce, které mohou přispět ke zmírnění negativních následků dlouhodobé nezaměstnanosti. (1)

Dosažená úroveň vzdělání je obvykle používána jako měřítko úrovně lidského kapitálu, tedy jako míra dovedností dostupná v populaci a pro pracovní trh. S tím, jak postupující globalizace a rozvoj technologií mění potřeby globálního trhu práce, roste i poptávka po pracovní síle s širším objemem znalostí, se specializovanými dovednostmi, pokročilými analytickými schopnostmi a komplexními komunikačními dovednostmi. V důsledku toho stále více obyvatel dokončuje vyšší úroveň vzdělání, než tomu bylo u starší generace, což vede k významným pozitivním změnám ve vzdělanosti v jednotlivých zemích. (22)

Vzdělání je klíčovým prvkem v boji proti nerovnosti ve společnosti zejména z důvodu jeho silných vazeb na výdělky, zaměstnanost a celkové bohatství a blahobyt jednotlivců. Základní součástí sociálních kontraktů je zajistit mladým lidem spravedlivou šanci na kvalitní vzdělání. Řešení nerovností ve vzdělávání je naprosto

zásadní pro udržení sociální mobility a pro rozšíření základny kandidátů na terciární vzdělání a vysoce kvalifikované pracovní pozice. (23)

Evropská unie přikládá vzdělávání značný význam. Vzdělávání má klíčovou roli v ekonomickém rozvoji, v boji proti nezaměstnanosti, proti sociálním nerovnostem, proti exkluzi či zvýhodňování určitých skupin ze společnosti a ve zvyšování konkurenceschopnosti evropských zemí. (4)

Doba, kdy vzdělávání a ekonomiky procházely rychlou transformací, umožnila dvě klíčové změny. První z nich je pokračující vzestup znalostní ekonomiky, což je pobídkou pro jedince získat nové dovednosti prostřednictvím vzdělávání a pobídkou pro společnost, aby jim to umožnila. Druhý fenomén – který velice úzce souvisí s prvním – je velice prudký rozvoj terciárního vzdělávání na celém světě, který vytvořil příležitosti vzdělávat se pro milióny lidí a zároveň vytvořil základnu talentovaných a vysoce vzdělaných jedinců. (23)

### **1.4.1 Systém vysokých škol v České republice**

Vysokoškolské vzdělání poskytují absolventům středních škol, kteří úspěšně vykonali maturitní zkoušku, vysoké školy. Vysokoškolské vzdělávání představuje nejvyšší stupeň vzdělávací soustavy. Je organizováno ve třech stupních vzdělávacích programů: bakalářských, magisterských a doktorských. Standardní délka studia v bakalářských programech je tři až čtyři roky. Studium v magisterských programech je zpravidla pětileté. Některé vysoké školy realizují dvoustupňové programy - po ukončení studia v bakalářském programu studenti pokračují ve dvouletém magisterském studijním programu. Absolventi magisterských studijních programů mohou pokračovat v doktorském studiu, které trvá zpravidla tři roky, a připravovat se k vědecké a tvůrčí práci. Na vysokých školách je možné studovat formou prezenční, distanční nebo kombinovat obě formy studia (studium kombinované). Vysoké školy připravují vysoce kvalifikované odborníky a výzkumné pracovníky. (12)

Aktuální studované obory vysokých škol v České republice jsou matematické obory; geologické obory; geografické obory; chemické obory; biologické obory;

ekologie a ochrana životního prostředí; fyzikální obory; inženýrské obory; hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárnictví; strojírenství a strojírenská výroba; elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika; technická chemie a chemie silikátů; potravinářství a potravinářská chemie; textilní výroba a oděvnictví; kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů; zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů; polygrafie, zpracování papíru, filmu a fotografie; architektura; stavebnictví, geodézie a kartografie; doprava a spoje; speciální a interdisciplinární obory; zemědělství a lesnictví; veterinářství a veterinární prevence; lékařské vědy; farmaceutické vědy; zdravotnictví; filozofie, teologie; ekonomie; gastronomie, hotelnictví a turismus; sociální vědy; obory z oblasti historie; publicistika, knihovnictví a informatika; filologické vědy; tělesná kultura, tělovýchova a sport; pedagogika, učitelství a sociální péče; obory z oblasti psychologie; teorie a dějiny umění; umění a užité umění; teorie vojenského umění; vojenské zdravotnictví. (20)

#### **1.4.2 Požadavky zaměstnavatelů na absolventy VŠ**

Absolvent může nabídnout svému budoucímu zaměstnavateli dovednosti a znalosti, které se stihl naučit v oblasti profese, prokazuje je certifikáty, vysvědčeními nebo průkazy. Další výhodou může být schopnost týmové spolupráce, schopnost vycházet s lidmi, integrovat se do stávající struktury společnosti a přijmout firemní hodnoty, chuť angažovat se. Důležitá je také motivace, zapálení pro obor. (3)

U vysokoškoláků je největší důležitost přikládána schopnosti řešit problémy, nést zodpovědnost, komunikačním schopnostem, schopnosti rozhodovat se, ochotě učit se, zručnosti v zacházení s informacemi a v používání výpočetní techniky. Kompetence, kterými jsou uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze rozdělit na profesní a klíčové. Profesní kompetence jsou úzce svázány s odborností a jejich zvládnutí umožňuje a usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. Klíčové kompetence jsou takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění nejenom na trhu práce, ale i v běžném životě. Jejich zvládnutí by mělo přispět k větší flexibilitě pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly

nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhat ke sladování schopností pracovníků s požadavky, které kladou zaměstnavatelé. (12)

Člověk by měl zapřemýšlet, jestli je spíše typ, který rád zkusí náročný úkol, i když si není zcela jistý výsledkem nebo je mu klid cennější a výzvy ho míjejí. Měl by zvážit, zda potřeba jistoty je tak velká, že převýší potřebu zkoušet nové a nepoznané. Bývá dobré si to rozmyslet dopředu, vyhne se tak stresu z neustálých změn nebo naopak ubití vlastního ducha jednotvárnou činností bez možnosti změny či postupu. (3)

## **2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem práce je provést analýzu situace na trhu práce u absolventů vysokých škol, zjistit jejich schopnost používat adekvátní postupy k získání pracovního místa a zjistit, zda získávají pracovní místa brzy po ukončení studia a zda je rychle opouštějí a mění za jiné.

### **2.2 Hypotézy**

Pro výzkum byly stanoveny následující hypotézy:

H1: Studenti, kteří pro získání pracovního místa využívají komplexnější strategie, které zahrnují větší počet informačních zdrojů o nabídkách práce, jsou více úspěšní na trhu práce ve srovnání se studenty s méně komplexními vyhledávacími strategiemi.

H2: Absolventi vysokých škol, kteří získají první zaměstnání relativně brzy (do 4 měsíců) po ukončení studia, své pracovní místo změni rychleji, než absolventi, kterým doba hledání trvala delší dobu.

## **3 METODIKA**

### **3.1 Použitá metodika výzkumu**

Výzkumné šetření bylo provedeno za použití kvantitativního výzkumu. K realizaci výzkumu byla použita technika dotazování prostřednictvím anonymního dotazníku. Dotazník byl vložen na webové stránky <http://www.surveymonkey.com/> a pomocí sociální sítě <https://www.facebook.com/> byl elektronicky rozšířen mezi respondenty. Dotazník byl sestaven na základě poznatků z odborné literatury a s ohledem na požadovaný cíl práce.

V úvodu dotazníku se nachází představení výzkumníka a instrukce k vyplnění. Dotazník se skládá z 22 otázek, kdy první tři zaznamenávají identifikační údaje, jako je pohlaví, věk a místo bydliště. Další skupina jedenácti otázek je určena pro všechny absolventy vysokých škol a zbylých sedm otázek je adresováno nezaměstnaným absolventům. Otázky jsou převážně uzavřené nebo polouzavřené, několik otevřených otázek je určeno k upřesnění odpovědí.

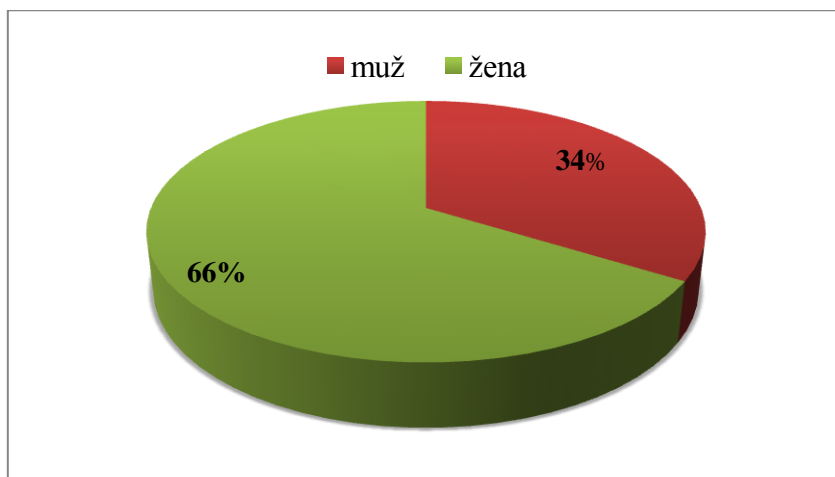
Výzkumné šetření probíhalo v období od 17. do 21. dubna 2013. Před zahájením vlastního výzkumu byl na vzorku 3 respondentů uskutečněn předvýzkum. Data byla po ukončení výzkumu zpracována do grafů pomocí programu Microsoft Excel.

### **3.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Výzkumný soubor tvořili náhodně vybraní respondenti z řad absolventů vysokých škol, kteří ukončili studium před nejdéle dvěma roky. Bylo možno vyplnit 100 anonymních dotazníků, z nichž bylo vyplněno 73, návratnost činila tedy 73 %. Dva dotazníky musely být vyřazeny z důvodu chybějících odpovědí na otázky. Konečný počet byl tedy 71 dotazníků tedy 71 %.

## 4 VÝSLEDKY

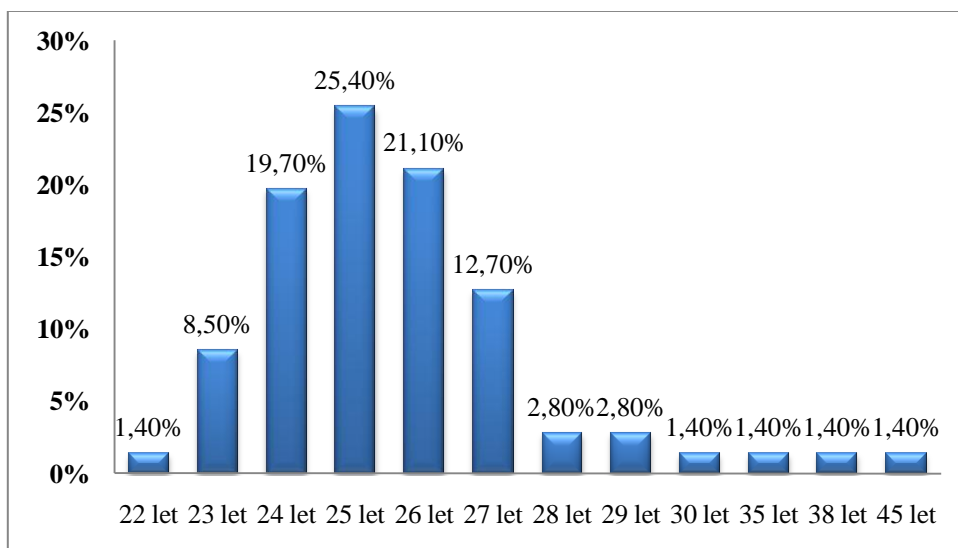
**Graf 1:** Zastoupení mužů a žen ve výzkumném souboru (v %)



*Zdroj: Vlastní výzkum*

V souboru respondentů měly převahu zastoupení ženy, jejichž počet z celkového počtu 71 respondentů byl 47, tedy 66 % a muži byli zastoupeni v počtu 24, tedy 34 %.

**Graf 2:** Věkové zastoupení respondentů (v %)



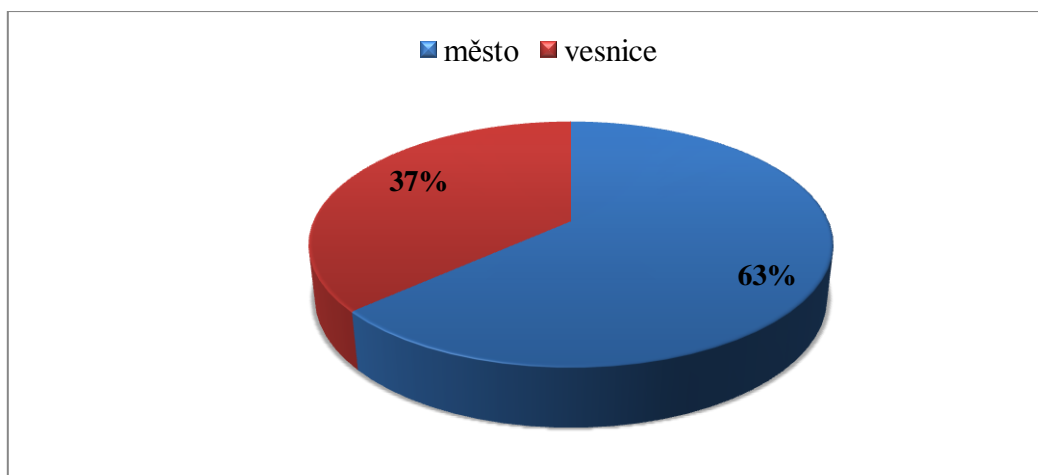
*Zdroj: Vlastní výzkum*

Z celkového počtu 71 respondentů byli nejvíce zastoupeni absolventi ve věku 25 let v počtu 18 respondentů (25,4 %), za nimi následuje věk 26 let v počtu 15 respondentů



(21,1 %), 24 let v počtu 14 respondentů (19,7 %), 27 let v počtu 9 respondentů (12,7 %) a 23 let v počtu 6 respondentů (8,5 %). Respondenti ve věku 28 a 29 let jsou zastoupeni vždy dvěma absolventy (2,8 %). Nejméně dotazovaných bylo z řad ve věku 22, 30, 35, 38 a 45 let, kdy se v tomto věku zúčastnil vždy jeden respondent, tedy 1,4 %.

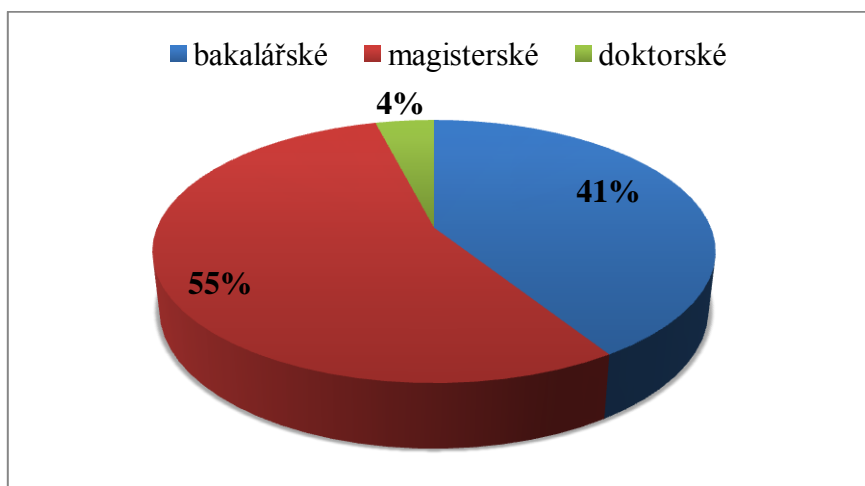
**Graf 3:** Zastoupení respondentů podle místa bydliště (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

45 respondentů, tedy 63 %, uvedlo, že bydlí ve městě, zbylých 26 (37 %) žije na vesnici.

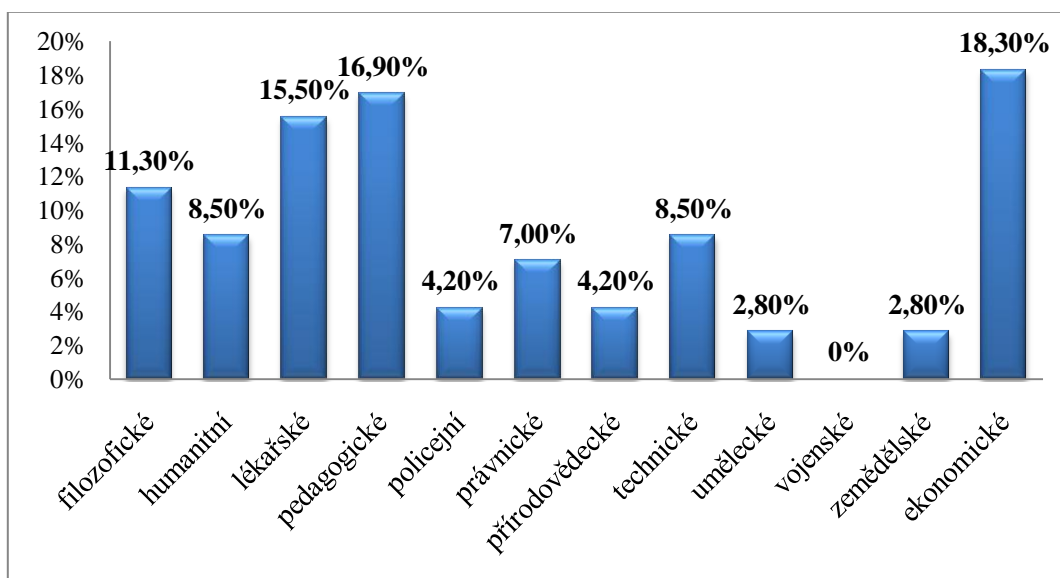
**Graf 4:** Nejvyšší dosažené vysokoškolské vzdělání (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Nejpočetnější skupinou byli absolventi s dokončeným magisterským studiem, tuto skupina tvořilo 39 respondentů (55 %), absolventů s bakalářským diplomem bylo 29 tedy 41 % a nejméně zastoupeni byli absolventi doktorského studia v počtu 3 tedy 4 %.

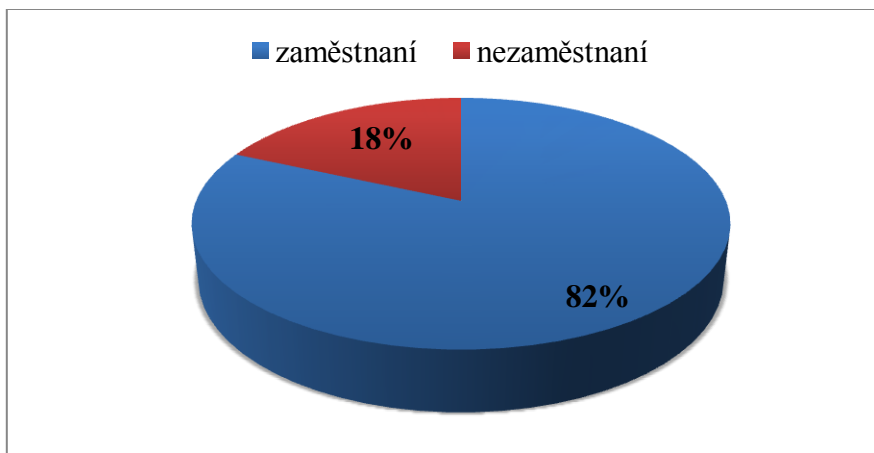
**Graf 5:** Rozdělení respondentů podle vystudovaného oboru (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Nejčastěji uváděné studované obory byly ekonomické – 13 respondentů (18,3 %), pedagogické – 12 respondentů (16,9 %), lékařské – 11 respondentů (15,5 %) a filozofické – 8 respondentů (11,3 %). Na stejné úrovni se umístily humanitní a technické obory, každý získal po 6 respondentech tedy 8,5 %. 5 respondentů uvedlo jako své vystudované zaměření právnický obor (7 %), přírodovědecké a policejní obory získali po 3 respondentech tedy 4,2 % a umělecký obor nebo zemědělský uvedli vždy 2 respondenti tedy 2,8 %. Nikdo z dotazovaných nestudoval vojenské a jim příbuzné obory.

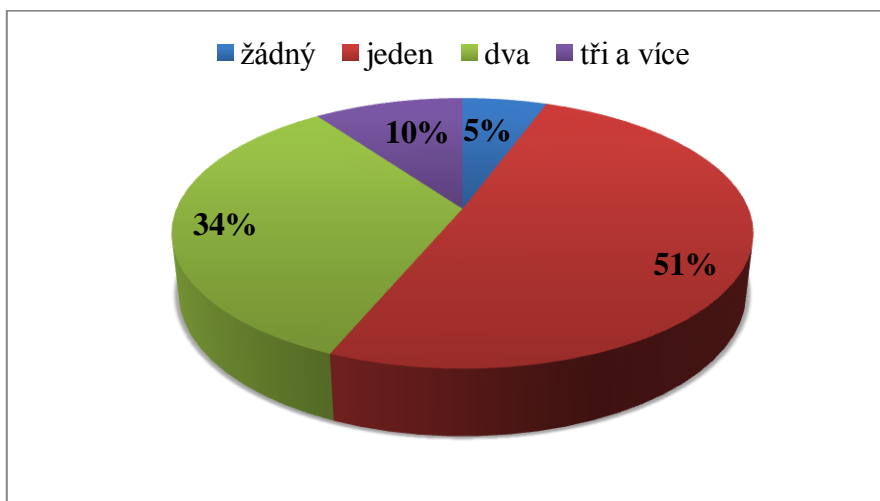
**Graf 6:** Zaměstnanost a nezaměstnanost respondentů (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Z celkového počtu 71 respondentů jich bylo 58 (82 %) zaměstnaných a 13 (18 %) nezaměstnaných.

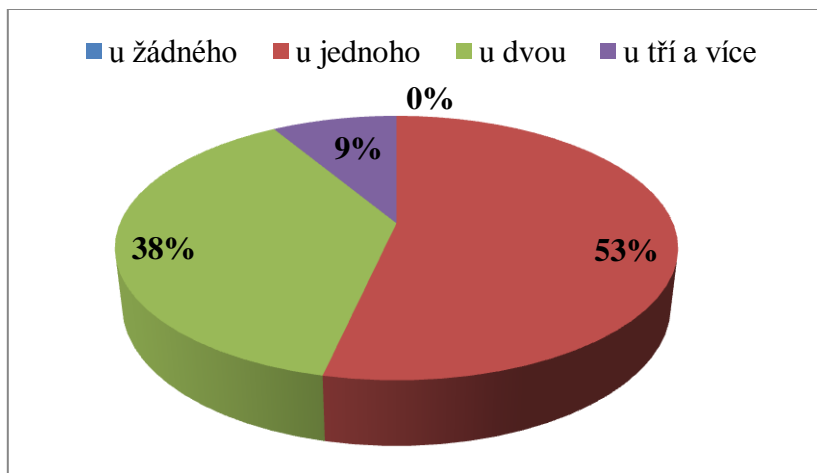
**Graf 7:** Počty zaměstnavatelů, u kterých respondenti pracovali (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

36 dotazovaných (51 %) pracovalo nebo nyní pracuje u jednoho zaměstnavatele, 24 (34 %) u dvou zaměstnavatelů a 7 (10 %) již vystřídal tři a více zaměstnavatelů. 4 respondenti (5 %) uvedli, že ještě nepracovali.

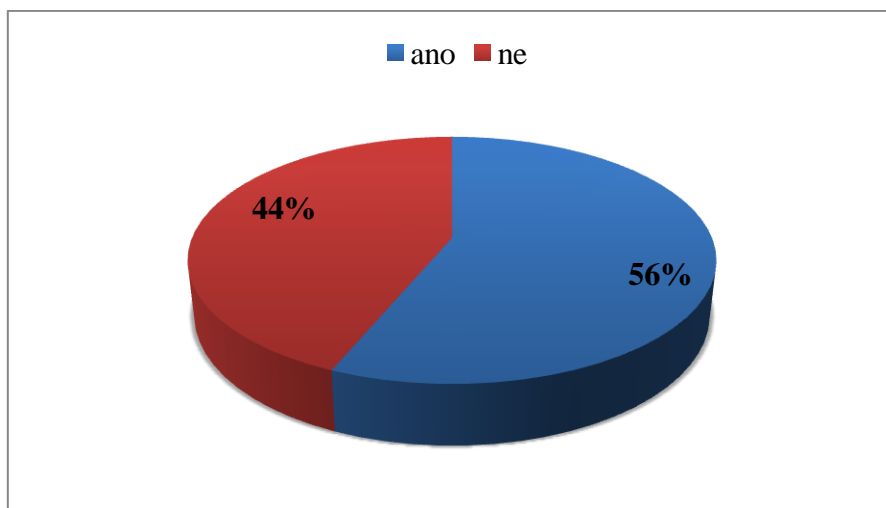
**Graf 8:** Počty zaměstnavatelů, u kterých zaměstnaní respondenti pracovali (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Z 58 zaměstnaných respondentů (100 %) pracuje u prvního zaměstnavatele 31 tedy 53 %, dále 22 dotazovaných (38 %) pracovalo u dvou zaměstnavatelů, zbylých 5 (9 %) již mělo práci u tří a více zaměstnavatelů.

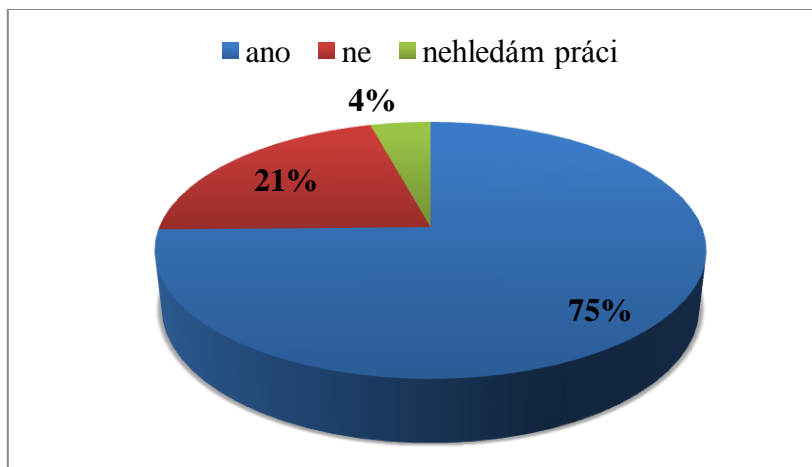
**Graf 9:** Práce (praxe) v oboru během studia na vysoké škole (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

40 respondentů (56 %) během studia pracovalo nebo vykonávalo praxi v oboru a 31 respondentů (44 %) nikoliv.

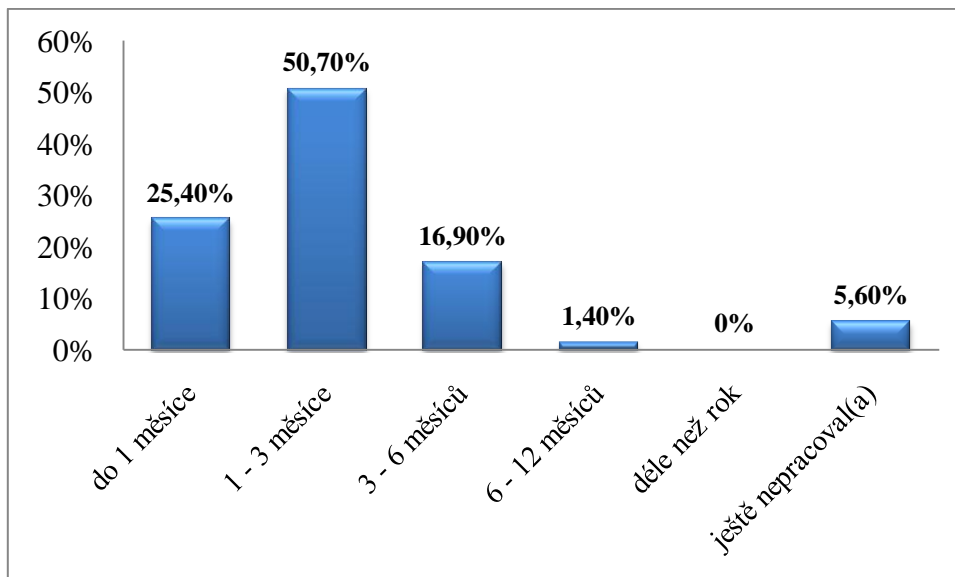
**Graf 10:** Práce nebo snaha najít práci ve vystudovaném oboru (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Graf 10 ukazuje, že 53 dotazovaných (75 %) pracuje nebo hledá práci v oboru, který vystudovali na vysoké škole, 15 respondentů (21 %) v tomto oboru nepracuje nebo v něm ani nehledá práci a 3 respondenti (4 %) uvedli, že práci nehledají.

**Graf 11:** Doba, za kterou respondenti našli své první zaměstnání (v %)

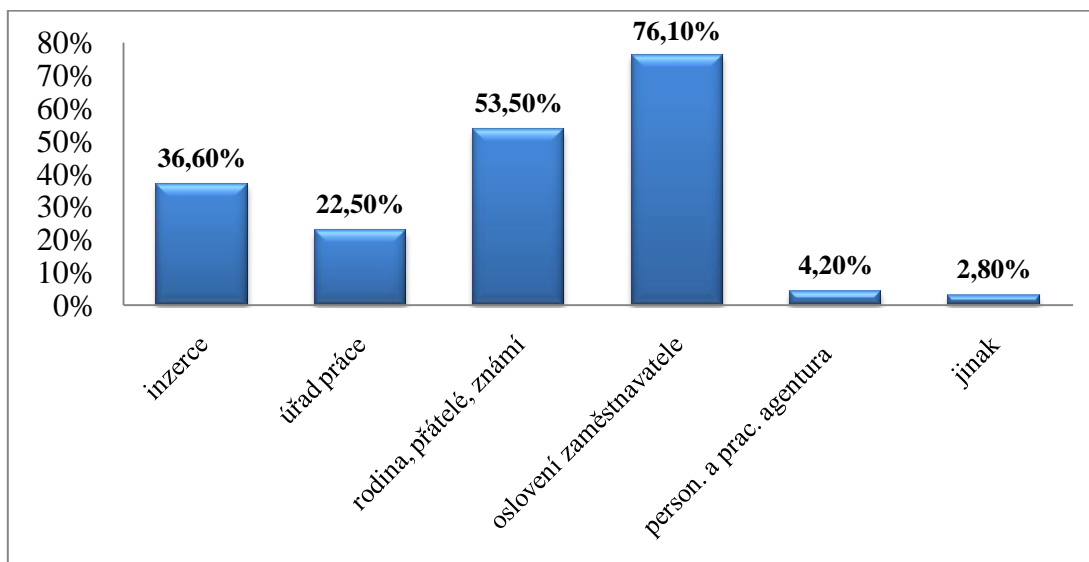


**Zdroj:** Vlastní výzkum

36 respondentů (50,7 %) hledalo své první zaměstnání 1 – 3 měsíce, 18 (25,4 %) ji našlo do 1 měsíce, 12 (16,9 %) za 3 – 6 měsíců, 1 respondent (1,4 %) ji hledal 6 – 12

měsíců a žádný z dotazovaných ji nehledal déle než 1 rok. 4 respondenti (5,6 %) uvedli, že ještě nepracovali.

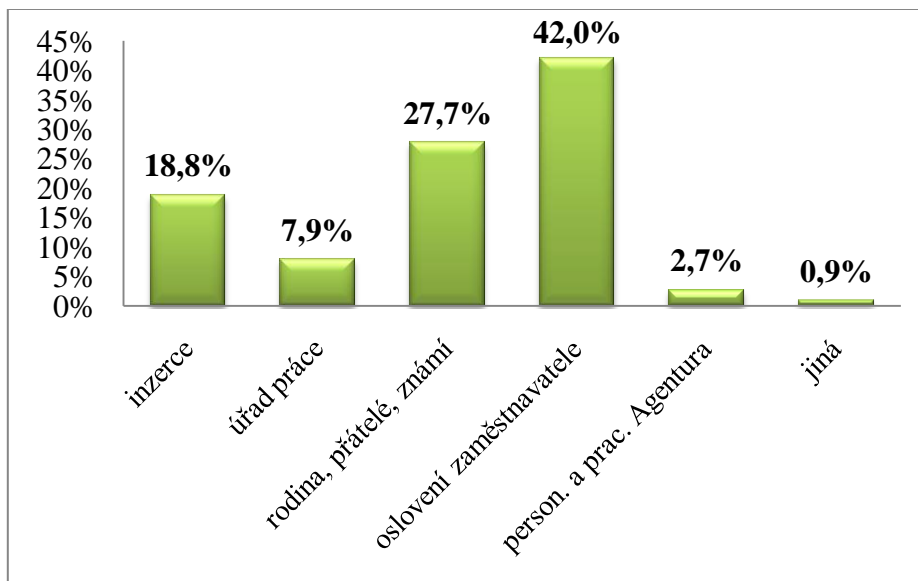
**Graf 12:** Způsoby hledání zaměstnání, možno více odpovědí (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

V otázce, kde byli respondenti dotazováni na způsob hledání zaměstnání, bylo označeno celkem 139 odpovědí (100 %). Jako nejčastější způsob hledání práce bylo označeno 54 respondenty (76,1 %) oslovení zaměstnavatele, druhá v pořadí je pomoc od rodiny, přátel nebo známých, tuto možnost vyznačilo 38 dotazovaných (53,5 %). Na třetím místě se umístilo hledání práce pomocí inzerátů v tisku a na internetu, kdy tuto možnost zaznamenalo do dotazníku 26 respondentů (36,6 %), další způsob získávání práce je s pomocí úřadu práce, kdy tuto variantu označilo 16 respondentů (22,5 %). Pouze 3 z dotazovaných (4,2 %) někdy využili služeb personálních a pracovních agentur. 2 z respondentů (2,8 %) využili možnosti jiná odpověď, první z respondentů do textového pole zaznamenal, že práci nikdy nehledal a druhý, že se zaměstnává sám.

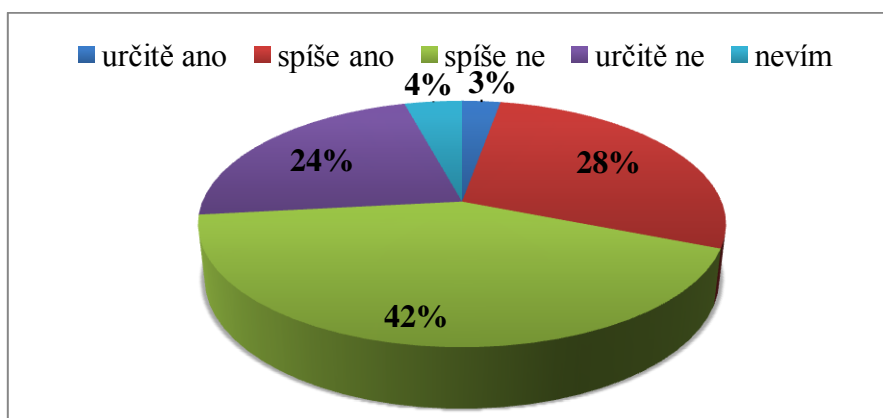
**Graf 13:** Způsoby hledání zaměstnání u zaměstnaných respondentů (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

58 zaměstnaných respondentů označilo celkem 112 způsobů, jak hledali zaměstnání. Nejčastěji zaměstnaní dotazovaní vybrali možnost oslovení zaměstnavatele – 47 (42 %), dále rodina, přátelé a známí – 31 (27,7 %), inzerce v tisku a na internetu – 21 (18,8 %), úřad práce – 9 (8 %) a nakonec personální a pracovní agentury – 3 (2,7 %). Možnost jiná odpověď vybral jeden respondent, který do textového pole napsal, že se zaměstnává sám.

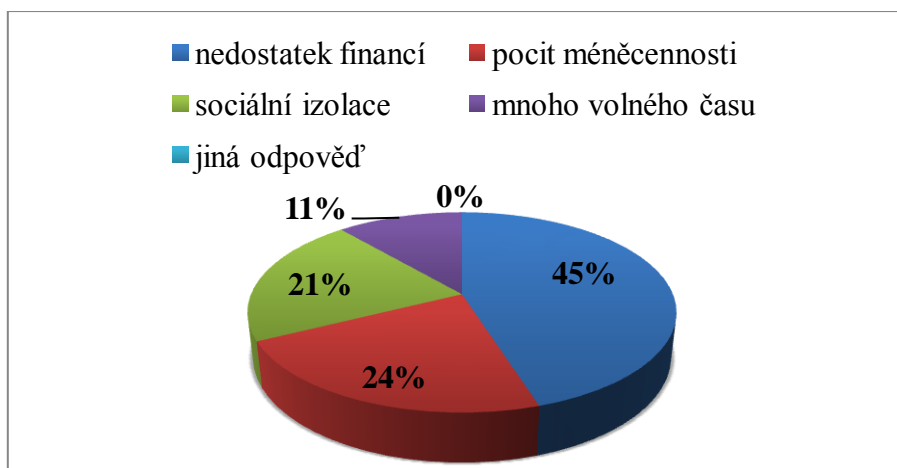
**Graf 14:** Zjištění názoru respondentů, zda je podle nich v České republice dostatek pracovních příležitostí (v %)



**Zdroj:** Vlastní šetření

30 respondentů (42 %) odpovědělo na otázku, zda je v ČR dostatek pracovních příležitostí, spíše ne. 20 dotázaných (28 %) se domnívá, že spíše ano, 16 (23 %) si naopak myslí, že určitě ne. 2 z dotazovaných (3 %) odpověděli, že v ČR je určitě dostatek pracovních příležitostí. 3 respondenti (4 %) označili odpověď nevím.

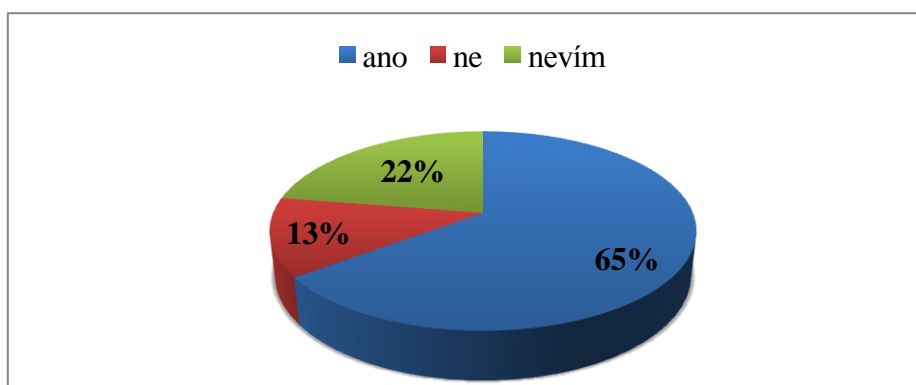
**Graf 15:** Zjištění, co je podle absolventů nejtěžší na nezaměstnanosti (%)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Pro 32 respondentů (45 %) je na nezaměstnanosti nejtěžší nedostatek financí, pro 16 respondentů (23 %) je to pocit méněcennosti, pro 15 dotazovaných (21 %) je to sociální izolace a pro 8 respondentů je nejvíce zatěžující mnoho volného času.

**Graf 16:** Zjištění, zda by respondenti nastoupili na pracovní pozici nepřiměřenou jejich vzdělání (v %)

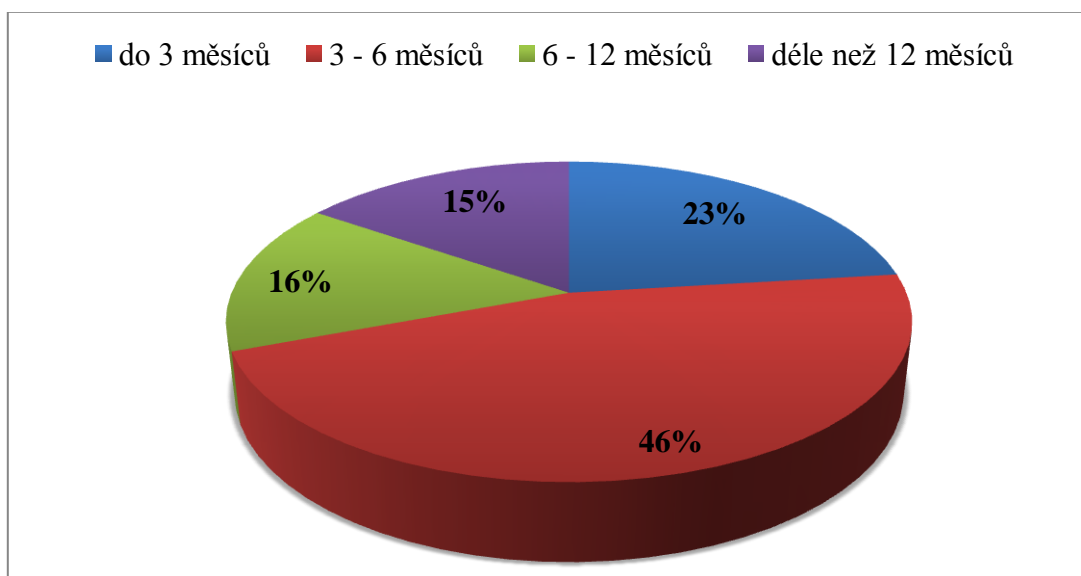


**Zdroj:** Vlastní výzkum



46 dotazovaných (65 %) by nemělo problém nastoupit na pracovní pozici, která by neodpovídala jejich vzdělání, 16 respondentů (22 %) neví, zda by takové místo přijali a 9 (13 %) by na takové místo nenastoupilo.

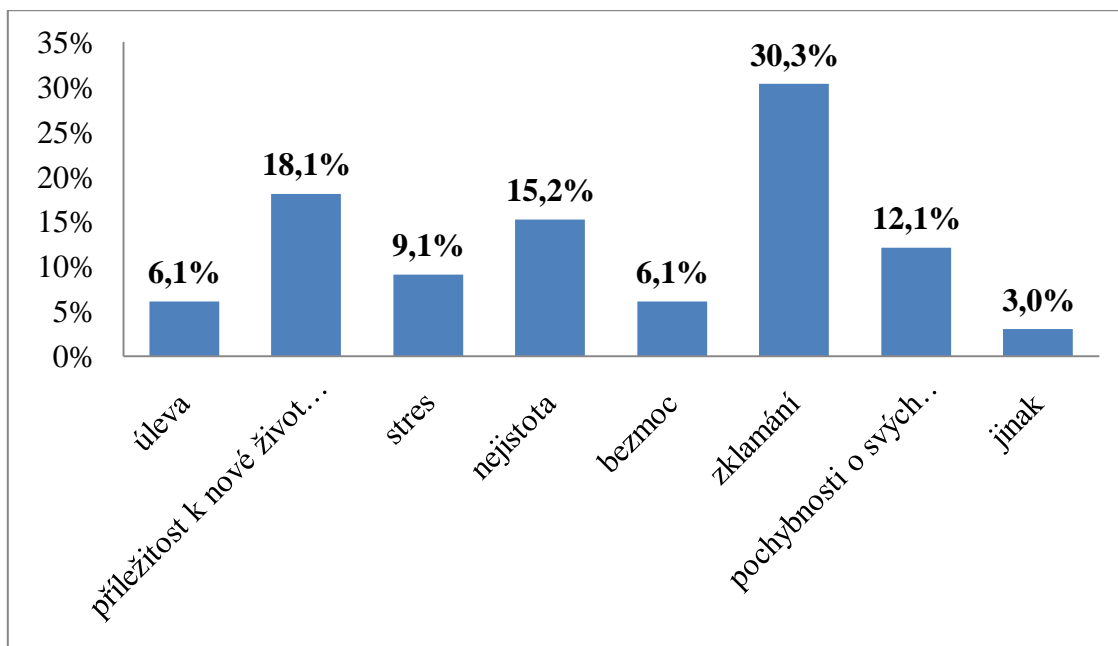
**Graf 17:** Délka doby nezaměstnanosti u nezaměstnaných respondentů (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Tato otázka byla určena pouze pro nezaměstnané respondenty, vyplnilo ji tedy 13 dotazovaných (100 %). 6 (46 %) z nich je nezaměstnaných 3 – 6 měsíců, 3 respondenti (23 %) jsou nezaměstnaní do doby 3 měsíců, 6 – 12 měsíců a déle než 12 měsíců jsou bez práce po 2 respondentech tedy 15 %.

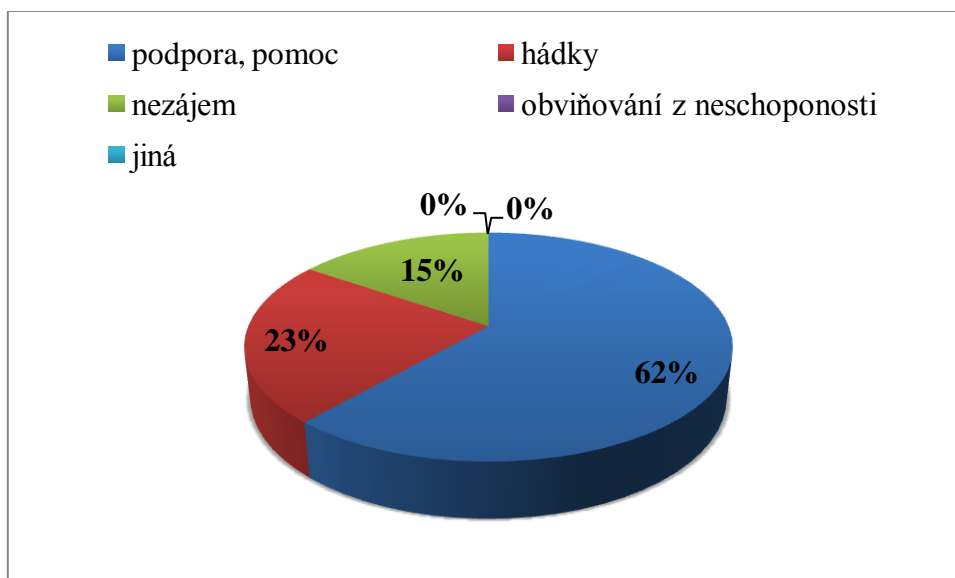
**Graf 18:** Zjištění, jak respondenti vnímají ztrátu zaměstnání, možné vybrat 1 – 3 odpovědi (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Na tuto otázku odpovídali opět pouze nezaměstnaní respondenti, bylo zaznamenáno 33 odpovědí (100 %). Nejčastěji respondenti vnímali nezaměstnanost jako zklamání – 10 (30,3 %), dále ji pociťovali jako příležitost k nové životní etapě – 6 (18,1 %), jako pocit nejistoty ji označilo 5 dotazovaných (15,2 %), 4 respondenti (12,1 %) zaznamenali, že mají pochybnosti o svých kvalitách a pro 3 (9,1 %) byla ztráta zaměstnání vnímána dotazovanými jako stresující. Úleva a bezmoc získali vždy po 2 odpovědích (6,1 %). 1 respondent (3 %) využil možnosti jiná odpověď a vypsál do textového pole, že mu jeho nezaměstnanost nevadí.

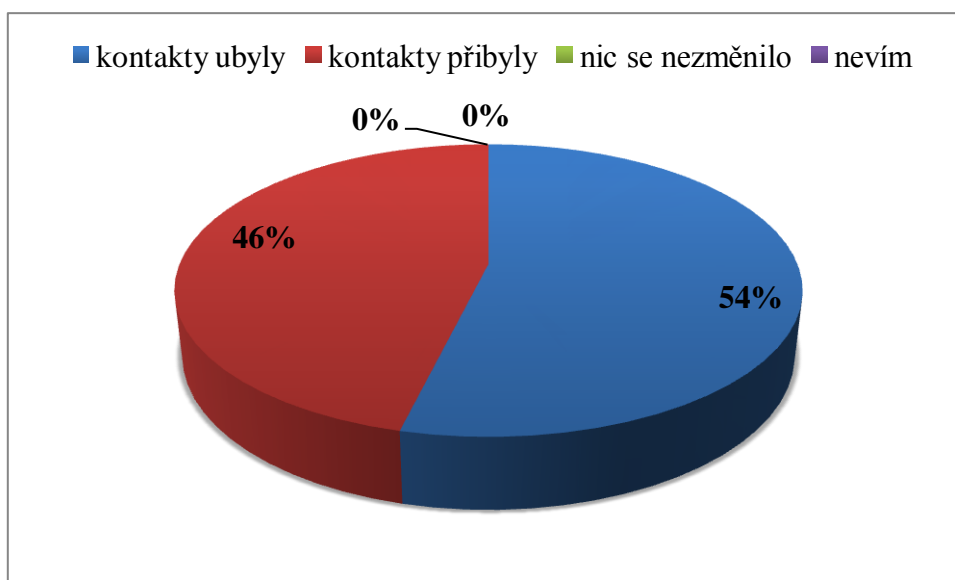
**Graf 19:** Reakce lidí z nejbližšího okolí na respondentovu nezaměstnanost (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

Nejčastěji nezaměstnaní respondenti – 13 (100 %) od svého nejbližšího okolí pociťují podporu a pomoc – 8 (62 %), dále byla zaznamenána odpověď hádky – 3 (23 %) a nakonec nezájem nejbližšího okolí – 2 (15 %). Možnost obviňování z neschopnosti a jiná odpověď nikdo z dotazovaných neoznačil.

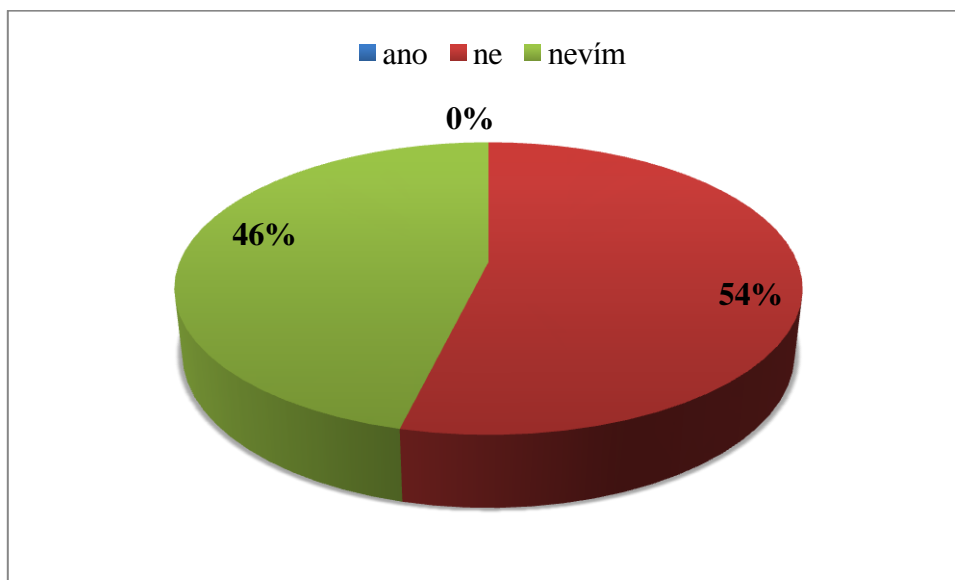
**Graf 20:** Změny v širších sociálních vztazích (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

7 respondentů (54 %) z 13 (100 %) uvedlo, že jim během nezaměstnanosti kontakty s ostatními lidmi ubyly a 6 (46%) jich uvedlo, že se nic nezměnilo.

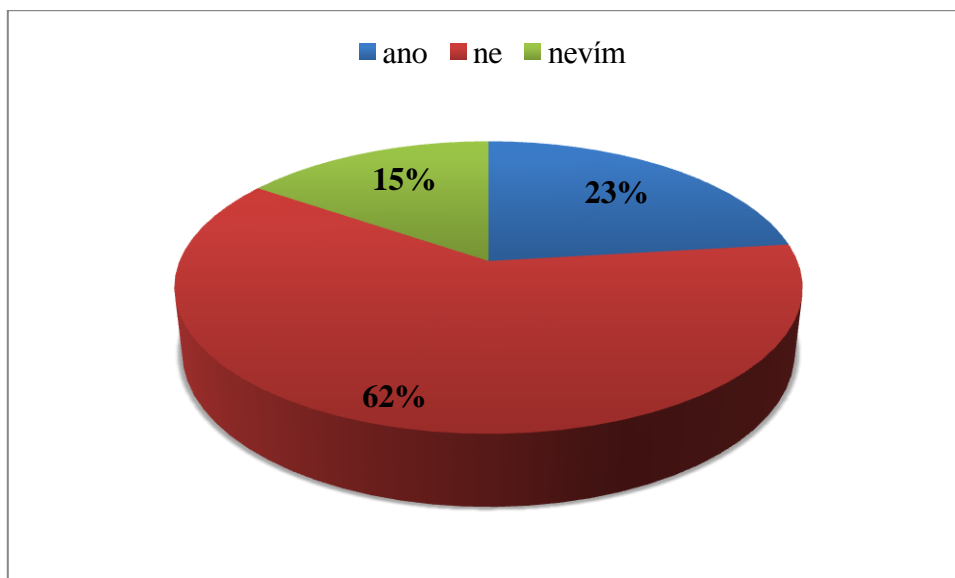
**Graf 21:** Úbytek schopností a dovedností (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

7 dotázaných (54 %) z 13 nezaměstnaných respondentů (100 %) odpovědělo, že nepocítuje úbytek svých schopností a dovedností během nezaměstnanosti a 6 respondentů (46 %) uvedlo jako svoji odpověď, že neví. Nikdo z respondentů nevolil možnost, že mu v důsledku nezaměstnanosti ubývaly schopnosti a dovednosti, proto ani nikdo neodpověděl na otázku č. 20, kam měli dotazovaní vypsát, jaké dovednosti jim v důsledku nezaměstnanosti ubyly.

**Graf 22:** Zjištění, zda nezaměstnaní respondenti vnímají nějaká pozitiva na nezaměstnanosti (v %)



**Zdroj:** Vlastní výzkum

8 dotazovaných, tedy 62 % z celkového počtu dotazovaných nezaměstnaných respondentů 13 (100 %) nevnímá nezaměstnanost jako pozitivní. 3 respondenti (23 %) nalézá na nezaměstnanosti pozitiva, všichni uváděli vesměs to stejné – volný čas. A 2 respondenti (15 %) označili možnost „nevím“.

## 5 DISKUZE

Na základě novely zákoníku práce již absolventi nejsou začleňováni mezi rizikové skupiny uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost, přesto se od nich očekává určitá nezkušenost, neznalost praktických věcí ve vztahu k určité profesi a absence pracovních návyků. (17, 27) Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že mnoho potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání. A stále častěji se objevuje skupina absolventů vysokých škol, zejména bakalářských programů. (18) V mé bakalářské s názvem: Nezaměstnanost u vysokoškoláků se, proto snažím zanalyzovat problematiku absolventů vysokých škol na trhu práce.

Cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu situace na trhu práce u absolventů vysokých škol, zjistit jejich schopnost používat adekvátní postupy k získání pracovního místa a zjistit, zda získávají pracovní místa brzy po ukončení studia a zda je rychle opouštějí a mění za jiné.

Výzkumu se zúčastnilo 73 respondentů, dva dotazníky byly z důvodu nevyplnění odpovědi nebo uvedení odpovědi nesouvisející s danou otázkou vyřazeny. Výzkumný soubor tedy tvořilo 71 respondentů (100 %). První tři otázky byly zaměřeny na identifikační údaje respondentů. Jak ukazuje graf 1, více zastoupeny byly ženy v počtu 47 (66 %), dotazník vyplnilo tedy 24 mužů (34 %).

Graf 2 ukazuje věkové zastoupení respondentů. Dotazník vyplnily hlavně osoby ve věku 23 – 27 let, tedy čerství absolventi vysokých škol, kteří se na VŠ přihlásili ihned po ukončení střední školy. Nejvíce respondentů – 18 (25,4 %) uvedlo jako svůj věk 25 let, tedy období, kdy bylo u mnohých absolventů v minulém roce ukončeno magisterské studium. Následně byli nejvíce zastoupeni 26letí respondenti – 15 (21,1 %) a 24letí, kteří do této kategorie také zapadají. Dalším nejčastěji uváděným věkem bylo 27 let – 9 dotazovaných (12,7 %), kdy studenti ukončují svá doktorská studia nebo mohou patřit do předchozích kategorií ukončených bakalářských nebo magisterských programů. 6 z dotazovaných (8,5 %) zaznamenalo jako svůj věk 23 let, tedy dobu, kdy mohou mít ukončeny různé bakalářské programy. 4 respondenti se zařadili do kategorie 28 a 29letých, kdy mohou mít ukončený jakýkoliv typ vzdělání. Jeden dotazovaný (1,4 %)

uvedl věk 22 let, měl by mít tedy čerstvě absolvované bakalářské studium. Další respondenti ve věku 30, 35, 38 a 45 let se zúčastnili dotazníkového šetření vždy v počtu 1 tedy 1,4 %, nejspíše se jedná o absolventy, kteří si svůj vysokoškolský titul dodělávali až během svého zaměstnání v pozdějším věku. Z uvedených informací vyplývá, že účastníci dotazníkového šetření měli nejčastěji ukončené vzdělání v magisterských programech. Studenti často využívají možnosti pokračovat ve studiu, pokud je jim to umožněno, ať už z důvodu lepšího finančního ohodnocení nebo z důvodu zájmu o studovanou oblast.

Jedním ze zjišťovaných identifikačních údajů bylo také místo bydliště respondentů (viz graf 3). 45 respondentů (63 %) uvedlo, že žije ve městě, 26 dotazovaných (37 %) bydlí na vesnici. Ve městech bývá všeobecně více příležitostí k pracovnímu uplatnění a koncentruje se zde tedy vyšší počet osob.

Nejčastěji uváděným dokončeným vysokoškolským vzděláním, jak ukazuje graf 4, bylo magisterské – 39 dotazovaných (55 %), za ním následovaly ukončené bakalářské programy (41 %). Doktorské studium ukončili 3 dotazovaní (4 %). Tyto informace korespondují s nejčastěji uváděným věkem respondentů.

Jako nejčastější studované obory respondenti uváděli ekonomické – 13 dotazovaných (18,3 %), pedagogické – 12 (16,9 %), zdravotnické – 11 (15,5 %) a filozofické – 8 (11,3 %). Dále následovaly technické a humanitní obory, tuto možnost zaznamenalo do dotazníku vždy 6 respondentů (8,5 %). Obory související s právem vypsal do dotazníku 5 respondentů (7 %), policejní a přírodovědecké obory získaly po třech respondentech (4,2 %). Umělecký nebo zemědělský obory uvedlo po 2 respondentech (2,8 %). Graf 5 v tomto případě ukazuje atraktivnost ekonomických, pedagogických a zdravotnických oborů mezi studenty, kdy se u těchto absolventů ukazuje zvýšená nezaměstnanost. Na trhu práce je absolventů těchto studijních programů nadbytek, a proto je část z nich nezaměstnaná nebo pracuje v úplně jiném oboru.

Z počtu celkem 71 respondentů vyplnilo dotazník celkem 58 zaměstnaných (82 %) a 13 nezaměstnaných (18 %) dotazovaných. Statistiky sice uvádí nezaměstnanost u českých vysokoškoláků 2,9 %, do mého výzkumu se však zapojilo více nezaměstnaných

absolventů, než odpovídá statistickým údajům. Pro můj výzkum je tento počet vhodný, protože pouze s vyšším počtem nezaměstnaných respondentů mohu vyhodnotit stanovené hypotézy.

Více než polovina z celkového počtu 71 respondentů, jak uvádí graf 7, pracovala nebo právě pracuje u jednoho zaměstnavatele – 36 dotazovaných (51 %), 24 respondentů (24 %) u dvou zaměstnavatelů a 7 respondentů tedy 10 % již pracovalo u tří nebo více zaměstnavatelů. 4 z účastníků dotazování (5 %) uvedli, že ještě nepracovali. V grafu 8 jsou zaznamenány počty zaměstnavatelů, u kterých pracovali zaměstnaní respondenti. Zaměstnaných dotazovaných bylo 58 (100 %), u svého prvního zaměstnavatele jich pracuje 31 (53 %), v pořadí druhého zaměstnavatele má 22 respondentů (38 %). 5 dotazovaných (9 %) pracuje nebo mělo práci u tří a více zaměstnavatelů.

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že hypotéza H2 nebyla potvrzena, protože více než polovina zaměstnaných dotazovaných uvedla, že pracuje u svého prvního zaměstnavatele, předpokládám tedy, že své zaměstnání v krátké době nevyměnili za jiné.

Studenti, kteří vstoupili do praxe již během studia a řešili zde problémy související v různé míře s oborem, který studují, se mohli do praxe prosadit rychleji. (11) Do práce či praxe se během studia zapojilo 40 respondentů, tedy 56 %, ostatních 31 dotazovaných (44 %) nepracovalo a ani nevykonávalo praxi ve svém oboru během studia na vysoké škole. V tomto případě, jak ukazuje graf 9, nejsou rozdíly příliš vysoké. Předpoklad, že studenti, kteří pracují nebo vykonávají praxi již při studiu ve svém oboru, si najdou rychleji práci, se tedy částečně potvrdil. Praxe studentů je dle mého názoru výhodná i pro zaměstnavatele, kteří si tak vychovávají pracovní sílu pro svůj obor.

53 respondentů (75 %) odpovědělo na otázku, zda pracují nebo se snaží najít si práci v oboru, který vystudovali, ano. 15 respondentů (21 %) a 3 dotazování (4 %) žádnou práci nehledají. Graf 10 tedy ukazuje, že  $\frac{3}{4}$  respondentů jejich vystudovaný obor zajímá a našli v něm práci nebo se o to alespoň snaží, předpokládám tedy, že je vystudovaný obor zajímá a budou vykonávat svoji práci s nadšením.



Nejvíce respondentů, tedy 36 (50,7 %), našlo své první zaměstnání za 1 – 3 měsíce, kdy jim takto dlouhou dobu mohlo trvat hledání zaměstnání, nebo si mohli udělat několik měsíců volna po ukončení vysoké školy. 18 dotazovaných (25,4 %) našlo práci téměř ihned, tedy do 1 měsíce od ukončení studia, zde se může jednat o respondenty, kteří již pracovali nebo docházeli na praxi ke svým potenciálním zaměstnavatelům během studia. Také mezi ně můžeme zařadit dotazované, kteří uvedli vyšší věk, než je standardní věk ukončování prezenčního studia, u nichž se předpokládám, že si vysokoškolský titul dodělávali při zaměstnání. Za 3 – 6 měsíců našlo své první zaměstnání 12 respondentů (16,9 %) a 1 z dotazovaných (1,4 %) práci hledal 6 – 12 měsíců. 4 respondenti (5,6 %) uvedli, že ještě nikdy nepracovali. Graf 11 ukazuje, že většina respondentů neměla problémy s hledáním prvního zaměstnání a našla si ho maximálně do doby 6 měsíců, což dle mého názoru prokazuje, že u vysokoškoláků nemá problematika nezaměstnanosti zásadní charakter.

Respondenti nejčastěji při hledání práce přímo oslovují zaměstnavatele, tuto možnost zvolilo mimo jiné 54 dotazovaných (76,1 %) z celkového počtu 139 (100 %) zaznamenaných odpovědí, jak ukazuje graf 12. 38 respondentů (53,5 %) hledá nebo našlo práci s pomocí rodiny, přátel nebo známých. Třetí nejčastější strategií uplatňovanou při hledání zaměstnání byly inzeráty v tisku a na internetu, kdy tuto možnost zvolilo 26 dotazovaných (36,6 %). Hledání zaměstnání pomocí úřadu práce zvolilo 16 dotazovaných (22,5 %). Personální a pracovní agentury jsou využívány minimálním počtem respondentů. Do grafu 13 bylo zaznamenáno, jaké strategie při hledání zaměstnání využívají zaměstnaní respondenti. 58 zaměstnaných respondentů označilo celkem 112 způsobů, jak hledali zaměstnání. Nejčastěji byla vybírána možnost oslovení zaměstnavatele – 47 (42 %), dále pomoc od rodiny, přátel a známých – 31 (27,7 %), inzerce v tisku a na internetu – 21 (18,8 %), úřad práce – 9 (8 %) a nakonec personální a pracovní agentury – 3 (2,7 %). Graf 12 a graf 13 tedy ukazují, že zaměstnaní i nezaměstnaní respondenti využívají téměř stejný počet strategií k získání zaměstnání. Výše uvedenými informacemi byla tedy vyvrácena hypotéza H1. Ekonomická sociologie ukazuje, jak velkou roli při hledání pracovního místa hrají osobní kontakty, známosti a konexe, které si různí lidé dokážou pořídit. Využívají

přítom sítí tvořených členy úzké rodiny, bývalými spolužáky, kolegy z práce, známými ze společných zájmových aktivit atd. (13) Ukazuje se, že druhým nejčastějším způsobem, který následuje hned po oslovení zaměstnavatele, je hledání práce s pomocí rodiny, přátel a známých. Tento způsob se mi jeví jako nejlepší z nabízených možností, protože blízcí lidé nás nejlépe znají a ví, co je pro nás nejlepší.

30 respondentů (42 %) se dle grafu 14 domnívá, že dostatek pracovních míst v České republice spíše není, 20 respondentů (28 %) si myslí, že spíše ano a 16 (23 %), že určitě ne. Názory respondentů, kteří se přiklánějí více k tomu, že v ČR není dostatek pracovních míst, mohou pramenit z vlastních zkušeností nebo zkušeností blízkých lidí při hledání práce. Jistou roli sehrála i celosvětová ekonomická krize v roce 2008, ze které se ekonomika vzpamatovává dodnes.

Profesní role je důležitou součástí identity a faktorem ovlivňujícím sociální hodnocení daného jedince, s ohledem na ni jej posuzují i ostatní lidé. Ale motivy k práci mohou být jiné a mohou mít individuálně specifický význam. Jedním z motivů jsou peníze, druhým motivem může být aktivita, třetím motivem je seberealizace. Dalším motivem k práci jsou sociální kontakty. A konečně posledním motivem může být samostatnost a nezávislost. Ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. (31) 45 % dotazovaných vnímá jako největší problém nezaměstnanosti nedostatek financí, pro 16 respondentů (23 %) je to pocit méněcennosti, pro 15 dotazovaných (21 %) je to sociální izolace a pro 8 respondentů je nejvíce zatěžující mnoho volného času. Domnívám se, že absolventi mají obavy ze závislosti na příbuzných nebo ze systému sociálních dávek.

65 % z účastníků dotazníkového šetření, podle grafu 16, by nemělo problém s tím nastoupit na pracovní pozici, která by nebyla přiměřená jejich vzdělání, 9 respondentů (13 %) by na takové místo nenastoupilo a 16 z dotazovaných (22 %) neví, zda by takové místo přijali. Přijetí pracovní pozice, která neodpovídá respondentovu vzdělání, může souviset s předchozím odstavcem, protože člověk má obavy, aby se do těchto situací nedostal, proto raději přijme práci, která neodpovídá jeho vzdělání. Respondenti, kteří zvolili možnost nevím se nejspíš do takové situace, kdy by měly volit, nedostali a zatím neví, jak by ji řešili.

Poslední část dotazníku byla zaměřena pouze na nezaměstnané respondenty, kterých se zúčastnilo celkem 13 (100 %). Graf 17 ukazuje dobu, po kterou jsou nezaměstnaní. 6 z dotazovaných (46 %) je nezaměstnáno 3 – 6 měsíců, 3 respondenti (23 %) jsou bez práce do doby 3 měsíců. 4 respondenti jsou nezaměstnaní 6 – 12 měsíců nebo déle než 12 měsíců. Tyto zjištění by mohly znamenat, že většina z nezaměstnaných je v 1. nebo ve 2. fázi nezaměstnanosti a jejich šance na uplatnění na trhu práce jsou stále docela vysoké.

V zásadě lze rozlišit tři fáze adaptace na nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaných. Po prvním šoku vstupuje nezaměstnaná osoba do první fáze – fáze optimismu. Nezaměstnanost není pocíťována nezbytně jako nepříjemná, protože existuje naděje, že se brzy najde nějaké nové místo. Pak nastává druhá fáze, fáze pesimismu. U postižené osoby vyvstává stále více pocit vlastní viny. Tento pocit je zesilován chováním okolí. Ve třetí fázi – fázi rezignace – se začínají vyvíjet závažná psychosomatická onemocnění, sociální kontakty definitivně ustávají, nastupuje osamělost. Vyhledky na získání nové práce klesají téměř k nule. (1) Graf 18 znázorňuje, jak respondenti vnímají ztrátu zaměstnání. Na otázku odpovídalo 13 nezaměstnaných dotazovaných a celkem označili 33 odpovědí (100 %). Nejčastěji respondenti vnímají nezaměstnanost jako zklamání – 10 (30,3 %), dále jako příležitost k nové životní etapě – 6 (18,1 %), jako pocit nejistoty ji označilo 5 dotazovaných (15,2 %), 4 respondenti (12,1 %) zaznamenali, že mají pochybnosti o svých kvalitách. Pro 3 respondenty (9,1 %) byla ztráta zaměstnání vnímána jako stresující. Tyto výsledky ukazují, že se dotazovaní nacházejí nejčastěji ve 2. fázi nezaměstnanosti.

Další oblastí, na kterou se dotazník zaměřil, jsou reakce lidí z nejbližšího okolí nezaměstnaných respondentů. Nejčastěji se dotazovaným dostává pomoci a podpory – 8 (62 %), dále se objevují hádky – 3 (23 %) a nezájem – 2 (15 %). Graf 19 tedy ukazuje, že se respondentům nejčastěji dostává podpory a pomoci při hledání zaměstnání, tato reakce od okolí jim tak lépe pomáhá vyrovnat se se vzniklou situací a tím může pomoci snáze získat zaměstnání.

Zaměstnání je pro člověka zdrojem sociálních kontaktů, o něž spolu se ztrátou místa přichází. Vztahy s bývalými spolupracovníky bývají udržovány jen zřídka, jednak

proto, že oběma stranám může být kontakt nepříjemný, ponižující, připomíná mu, že na společenském žebříčku klesl. (14) 54 % z celkového počtu nezaměstnaných respondentů uvedlo, že ztrátou zaměstnání jim sociální kontakty ubyly a zbylých 46 % si myslí, že se nic nezměnilo (viz graf 20). Výsledek se může odvíjet rovněž od fáze nezaměstnanosti, ve které se respondent nachází, kdy v 1. fázi a v počátcích 2. fáze úbytek sociálních kontaktů tolik nepocítuje.

54 % z nezaměstnaných respondentů uvedlo, že nepocítují sami na sobě ztrátu svých schopností a dovedností a 46 % neví, zda ke ztrátě došlo (viz graf 21). Nikdo neoznačil v dotazníku odpověď ano. Buď se respondentům nechtělo vypisovat textové pole v následující otázce a raději vybrali odpověď, kdy nemuseli nic vypisovat nebo výběr odpovědí opět souvisí s fází nezaměstnanosti, ve které se nacházejí.

62 % z nezaměstnaných respondentů nevidí na nezaměstnanosti žádná pozitiva. 3 dotazovaní, tedy 23 % uvádí, že na nezaměstnanosti je pozitivní volný čas a 2 respondenti (15 %) neví. Většina nezaměstnaných dotazovaných tedy nevnímá svoji nezaměstnanost jako pozitivní jev, což je může posílit při hledání práce a znamená to, že u nich první fázi nezaměstnanosti nahradila druhá fáze.

## 6 ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo provést analýzu na trhu práce u absolventů vysokých škol a jejich schopnost používat adekvátní postupy k získání pracovního místa, zjistit, zda získávají pracovní místa brzy po ukončení studia a zda je rychle opouštějí a mění za jiná.

V teoretické části jsem se zaměřila na vysvětlení a popis fenoménu nezaměstnanost, na strategie hledání zaměstnání, současnou situaci na trhu práce, postavení absolventů na trhu práce a na požadavky zaměstnavatelů na absolventy vysokých škol.

Praktická část byla postavena na dvou hypotézách. První hypotéza: Studenti, kteří pro získání pracovního místa využívají komplexnější strategie, které zahrnují větší počet informačních zdrojů o nabídkách práce, jsou více úspěšní na trhu práce ve srovnání se studenty s méně komplexními vyhledávacími strategiemi. Druhá hypotéza: Absolventi vysokých škol, kteří získají první zaměstnání relativně brzy (do 4 měsíců) po ukončení studia, své pracovní místo změní rychleji, než absolventi, kterým doba hledání trvala delší dobu.

Výsledná data, získaná kvantitativním výzkumem, ukazují, že obě hypotézy byly vyvráceny. Zaměstnaní i nezaměstnaní respondenti využívali zhruba stejný počet informačních zdrojů k získání zaměstnání a častá změna zaměstnavatelů se také neprokázala. Zaměstnanost a nezaměstnanost většinou závisely na vystudovaném oboru a na tom, zda byl absolvent ochoten nastoupit na pracovní pozici neodpovídající jeho vzdělání.

Vysoké školy často neposkytují dostatek praxe, proto by měl vysokoškolák již během studia pracovat například na stáži pod dohledem odborníka a za praxi by mohl dostávat zapláceno. Firma by si tak levně vychovala schopného zaměstnance. A studenti by se naučili hlavně to, co budou skutečně potřebovat.

Během sběru dat pomocí dotazníků jsem se setkala se zájmem ze strany respondentů, ale i studentů, kteří budou vysoké školy teprve ukončovat, a proto jim budou výsledky práce poskytnuty jako zpětná vazba.

## 7 SEZNAM INFORMAČNÍCH ZDROJŮ

1. BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. s. 17 – 34. ISBN 80-7178-479-6.
2. BERANOVÁ, Bohumila. Recese zhoršuje postavení mladých na trhu práce. In: *CZSO.cz* [online]. 2012-11-24 [cit. 2013-03-30]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/recese\\_zhorsuje\\_postaveni\\_mladych\\_na\\_trhu\\_prace20111123](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/recese_zhorsuje_postaveni_mladych_na_trhu_prace20111123)
3. BRABCOVÁ Jana a kol. *Skoč! aneb průvodce absolventa VŠ přípravou na reálný život* [online]. Plzeň: Grafia, 2006 [cit. 2013-03-15]. ISBN 80-902340-8-9. Dostupné z: <http://www.vscht.cz/document.php?docId=1265>
4. BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ. *Evropská vzdělávací politika: Programy, principy a cíle*. Praha: Aspi, 2004. s. 15 – 30. ISBN 80-86395-96-0.
5. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPD – 4. čtvrtletí 2012: Vzestup nezaměstnanosti. *CZSO.cz* [online]. ©2013 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020113.doc>
7. ČESKO. Ústavní zákon č. 3 ze dne 16. prosince 1993 Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 2, s. 17 - 23. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>. ISSN: 1211-1244.
8. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti a o změně a doplnění dalších zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 – 8332. Dostupný z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>. ISSN: 1211-1244.
9. FILIPOVÁ, Štěpánka. *MPSV: Bez práce je osm procent lidí* [online]. 09.04.2013 [cit. 2013-04-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/>

15004/TZ\_090413a2.pdf

10. FUCHS Kamil a Pavel TULEJA. *Základy ekonomie*. Praha: Ekopress, 2003. s. 131 – 142. ISBN 80-86119-74-2.
11. HANZALÍKOVÁ, O., D. PAUKNEROVÁ a M. SOUŠKOVÁ. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: GRADA, 2001. s. 23 – 36. ISBN 80-247-0121-9.
12. KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/potreby-zamestnavatele-a-pripravenost-absolventu-skol-2>
13. KELLER, Jan a Lubor TVRDÝ. Lovíme v síti. *Ekonom* [online]. 2006, roč. 10, č. 54 [cit. 2013-03-15]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-19719140-lovime-v-siti>
14. KODYMOVÁ, Pavla a Jana KOLÁČKOVÁ. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
15. KOZLOVÁ, Lucie a Veronika KUBELOVÁ. *Jak psát bakalářskou a diplomovou práci*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta, 2008. ISBN 978-80-7394-112-3.
16. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2007. s. 278 - 310. ISBN 978-80-7357-276-1.
17. KRUTINA, Miroslav a kol. *Práce: Praktické rady, jak si najít a udržet práci* [online]. Praha: Český helsinský výbor, 2005 [cit. 2013-03-15]. ISBN 80-86436-17-9. Dostupné z: [http://www.helcom.cz/download/sborniky/CHV\\_Prace\\_publikace.pdf](http://www.helcom.cz/download/sborniky/CHV_Prace_publikace.pdf)
18. KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
19. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
20. MEDUNA, Edvard. *Kódy studijních programů vysokých škol* [online]. 22.11.2012 [cit. 2013-03-30]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/>

kody-studijnich-programu-vysokych-skol-stav-k-14-rijnu-2011

21. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanost a zákon č. 439/2004 Sb., o zaměstnanosti. *MPSV.cz* [online]. ©2002 – 2012 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
22. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Statistiky nezaměstnanosti. *MPSV.cz* [online]. ©2002 – 2012 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>
23. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *České školství v mezinárodním srovnání: Stručné seznámení s ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2012* [online]. Praha: MŠMT, 2012 [cit. 2013-03-30]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/24198>
24. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
25. RIEGEL, Karel. Práce a organizace. In: ŠTIKAŘ, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
26. SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2010. s. 645 – 666. ISBN 978-80-205-0590-3.
27. SKÁCELOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nazory-pracovniku-uradu-prace-na-uplatneni-absolventu-skol-v>
28. SURYNEK, Alois a kol. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management, 2001. ISBN 80-7261-038-4.
29. ŠINDELÁŘOVÁ, Hana. Práce jako sociologická kategorie. In: NOVÝ, I., A. SURYNEK a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1705-0.



30. TRHLÍKOVÁ, Jana. *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/strategie-ziskani-zamestnani-absolventu-strednich-a-vyssich>
31. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2004. s. 731 – 747. ISBN 80-7178-802-3.
32. WAGNEROVÁ, Irena a kol. *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: GRADA, 2011. s. 97 – 115. ISBN 978-80-247-3701-0.

## **8 KLÍČOVÁ SLOVA**

Absolvent

Nezaměstnanost

Trh práce

Vysokoškolák

## **9 PŘÍLOHY**

Příloha 1: Dotazník

## Příloha 1

### 1. Jaké je Vaše pohlaví?

- muž
- žena

### 2. Jaký je Váš věk? (vypište) .....let

### 3. Kde bydlíte?

- ve městě
- na vesnici

### 4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vysokoškolské vzdělání? (vypište specializaci)

- a) bakalářské: .....
- b) magisterské.....
- c) doktorské.....

### 5. Jste nyní zaměstnaný nebo nezaměstnaný?

- zaměstnaný
- nezaměstnaný

### 6. U kolika zaměstnavatelů jste již pracoval(a)?

- a) u žádného
- b) u jednoho
- c) u dvou
- d) u tří a více

### 7. Pracoval(a) jste nebo vykonával(a) praxi ve Vašem oboru již při studiu na vysoké škole?

- ano
- ne

### 8. Pracujete nebo se snažíte najít práci ve Vašem vystudovaném oboru?

- ano
- ne
- nehledám práci

**9. Za jak dlouhou dobu jste našel(a) své první zaměstnání?**

- a) do 1 měsíce
- b) 1 – 3 měsíce
- c) 3 – 6 měsíců
- d) 6 – 12 měsíců
- e) déle než rok
- f) ještě jsem nepracoval(a)

**10. Jakým způsobem jste hledal(a) nebo hledáte práci?**

- a) inzerce v tisku, na internetu
- b) úřad práce
- c) rodina, přátelé, známí
- d) oslovení zaměstnavatele
- e) personální a pracovní agentura
- f) jinak (vypište).....

**11. Myslíte si, že je v České republice dostatek pracovních příležitostí?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne
- nevím

**12. Co je podle Vás na nezaměstnanosti nejtěžší?**

- a) nedostatek financí
- b) pocit méněcennosti
- c) sociální izolace
- d) mnoho volného času
- e) jiná odpověď (vypište).....

**Otázky pro nezaměstnané absolventy VŠ.**

**13. Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)?**

- a) do 3 měsíců
- b) 3 – 6 měsíců
- c) 6 – 12 měsíců
- d) déle než 12 měsíců

**14. Nastoupil(a) byste na pracovní pozici, která by byla nepřiměřená Vašemu vzdělání?**

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

**15. Jak vnímáte Vaši ztrátu zaměstnání?**

- a) úleva
- b) příležitost k nové životní etapě
- c) stres
- d) nejistota
- e) bezmoc
- f) zklamání
- g) pochybnosti o svých kvalitách
- h) jinak

(vypište).....

**16. Jak na to, že jste nezaměstnaný, reagují lidé z Vašeho nejbližšího okolí?**

- a) podporují mě, snaží se mi pomoci
- b) hádáme se kvůli tomu
- c) nezajímá je to
- d) obviňují mě z neschopnosti
- e) jiná odpověď (vypište).....

**17. Pociťujete změny v širších sociálních vztazích?**

- a) nic se nezměnilo
- b) kontakty ubyly
- c) kontakty přibyly
- d) nevím

**18. Pociťujete úbytek některých svých schopností a dovedností?**

- ano (vypište jakých).....
- ne
- nevím

**19. Má nezaměstnanost podle Vás nějaká pozitiva?**

- ano (vypište).....
- ne
- nevím