

2013

Uplatnění absolventů škol na trhu práce



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2013

Jeny Burdová
Gabriela Doležalová
Daniela Chamoutová
Jiří Strádal
Pavčina Šfastnová
Jiří Tillner
Jana Trhlíková
Helena Úlovcová
Jiří Vojtěch
Jana Vongreyová

Uspořádal Jiří Tillner

Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení
a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Praha
2014

Úvodní slovo

Vážení kolegové,

Národní ústav pro vzdělávání vydává další v sérii souborných publikací připravovaných v rámci národního projektu **VIP Kariéra II – Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy**, která zachycuje nejdůležitější údaje uplynulého roku týkající se uplatnění absolventů škol a mladých lidí na trhu práce. Svým komplexním pojetím je publikace vhodná k širokému využití. Jako informační podklad slouží pracovníkům kariérového poradenství na školách, využijí ji poradci informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR, pracovníci ministerstev, odbory školství krajských úřadů, zaměstnavatelé, občanská sdružení a různé subjekty věnující se problematice celoživotního kariérového poradenství a vzdělávání.

Mezi oblastmi, na které se v publikaci pravidelně zaměřujeme, patří např. vzdělanostní a oborová struktura žáků středních a vyšších odborných škol či nezaměstnanost absolventů škol. Věnujeme se také analýze inzertní nabídky zaměstnání, která sleduje vývoj nabídky pracovních míst za posledních šest let, a také potřebám zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol těmto potřebám vyhovět.

Věříme, že Vám tato publikace umožní podrobně se seznámit s aktuální situací žáků a absolventů škol v různých fázích života a bude pro Vás přínosem při vykonávání Vaší práce. Publikaci včetně výchozích studií a dalších podrobných informací naleznete na webových stránkách www.infoabsolvent.cz a www.nuvv.cz.

Za řešitelský tým systémového projektu VIP Kariéra II – KP
Helena Úlovcová
Náměstkyně ředitele
Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení
a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků

Publikace vznikla v rámci systémového projektu VIP Kariéra II – Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy. Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a rozpočtem České republiky.

ISBN: 978-80-7481-031-2

© Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
2014

Obsah

1. ÚVOD	5
2. VÝVOJ VZDĚLANOSTNÍ A OBOROVÉ STRUKTURY ŽÁKŮ	5
2.1 Vývoj vzdělanostní struktury žáků přijímaných do středního a vyššího vzdělávání	6
2.2 Vývoj oborové struktury žáků ve středním a vyšším odborném vzdělávání	8
2.3 Postavení mladých lidí na trhu práce v ČR a EU	14
3. ANALÝZA INZERTNÍ NABÍDKY ZAMĚŠTNÁNÍ V DENNÍM TISKU A NA INTERNETU	18
3.1 Inzertní nabídka zaměstnání v denním tisku	18
3.2 Inzertní nabídka zaměstnání na internetu	27
4. NEZAMĚŠTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL SE STŘEDNÍM A VYŠŠÍM ODBORNÝM VZDĚLÁNÍM	36
4.1 Počty a míra nezaměstnanosti absolventů škol	37
4.2 Vývoj oborové struktury žáků ve středním a vyšším odborném vzdělávání	39
4.3 Nezaměstnanost mladých ekonomicky aktivních lidí z hlediska vzdělání	42
4.4 Nezaměstnanost čerstvých absolventů škol v jednotlivých krajích	43
5. PŘECHOD ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRH PRÁCE – SROVNÁNÍ SITUACE ABSOLVENTŮ UČEBNÍCH A MATURITNÍCH OBORŮ	45
5.1 Hodnocení vzdělání z pohledu absolventů středních škol	46
5.2 Realizace studijních a pracovních záměrů absolventů	47
5.3 Zahájení pracovní dráhy absolventů středních škol	48
5.4 Současné pracovní uplatnění absolventů středních škol (3 roky od ukončení SŠ)	49
6. VYUŽITÍ KVALIFIKACE ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE	52
6.1 Uplatnění absolventů středních škol ve vystudovaném oboru	52
6.2 Uplatnění absolventů v oboru podle kategorií vzdělání a skupin oborů	55
6.2.1 Absolventi středního vzdělání s výučním listem	55
6.2.2 Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou	56
6.2.3 Spokojenost absolventů v zaměstnání ve vztahu k uplatnění v oboru	57
6.3 Potřeby doplnění kvalifikace a využití získané úrovně vzdělání a kompetencí	57
7. POTŘEBY ZAMĚŠTNAVATELŮ A PŘIPRAVENOST ABSOLVENTŮ ŠKOL – ŠETŘENÍ V SEKUNDÁRNÍM SEKTORU	59
7.1 Požadované kompetence	59
7.2 Přijímání nových pracovníků	61
7.3 Poptávka po profesích (oborech vzdělání)	62
7.4 Spolupráce zaměstnavatelů se školami	63
8. POTŘEBY ZAMĚŠTNAVATELŮ A PŘIPRAVENOST ABSOLVENTŮ ŠKOL – ŠETŘENÍ V TERCIÁRNÍM SEKTORU	64
8.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů	64
8.2 Kompetence a profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé terciárního sektoru potřebují	67
8.2.1 Kompetence	67
8.2.2 Profese (obory vzdělání)	69
8.3 Spolupráce zaměstnavatelů terciárního sektoru se školami	70
9. PŘEDČASNÉ ODCHODY ŽÁKŮ ZE STŘEDNÍCH ŠKOL	71
9.1 Předčasné ukončení studia na středních školách – statistický přehled	71
9.2 Předčasné odchody žáků ze středních škol – šetření na školách	75
9.3 Výsledky šetření názorů pracovníků úřadů práce	78
10. KONCEPCE INTEGROVANÉHO SYSTÉMU KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ	80
10.1 Cílové skupiny, funkce a vlastnosti integrovaného systému kariérového poradenství	80
10.2 Návrh obsahu kariérového vzdělávání a poradenských služeb a jejich součinnost	81

10.2.1	Vzdělávání pro kariérové rozhodování a svět práce	81
10.2.2	Obsah služeb kariérového poradenství	81
10.2.3	Služby z hlediska členění informace – diagnostika – poradenství	83
10.2.4	Možnosti využívání služeb základními cílovými skupinami	83
10.2.5	Návaznost kariérového poradenství ve škole na vzdělávání	84
10.2.6	Návaznost kariérového poradenství zaměřeného na formální a neformální vzdělávání a součinnost jednotlivých služeb	84
10.3	Modely centrální podpory služeb kariérového poradenství	85
10.4	Desatero integrovaného systému kariérového poradenství	86
11.	SPOLUPRÁCE PODNIKŮ SE STŘEDNÍMI ŠKOLAMI, VYŠŠÍMI ODBORNÝMI A VYSOKÝMI ŠKOLAMI . . .	87
11.1	Spolupráce podniků se školami	88
11.2	Spolupráce podniků se školami dle krajů	88
11.3	Spolupráce podniků se školami dle klasifikace ekonomických činností (NACE-CZ)	89
12.	ZÁVĚR	90

1. Úvod

Problematice přechodu absolventů ze škol a uplatnitelnosti na trhu práce se Národní ústav pro vzdělávání věnuje již řadu let. Díky měnícím se podmínkám ve vzdělávání a na trhu práce, potřebám mladých lidí a nárokům zaměstnavatelů a vysoké nezaměstnanosti čerstvých absolventů nabývá významu. V tomto ohledu jsou dostupné a spolehlivé informace velmi důležité.

Jedním z mnoha výsledků zkoumání je i tato publikace, která vznikla v rámci projektu VIP Kariéra II – KP. Tento projekt je řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Informace, které jsou důležité pro volbu povolání a kariéru žáka, se v rámci projektu shromažďují v Informačním systému o uplatnění absolventů na trhu práce (ISA+) na webových stránkách www.infoabsolvent.cz. Čerpat z nich mohou kariéroví poradci, pedagogové a další pracovníci ve školství, pracovníci úřadů práce a další poradenské subjekty, ale v první řadě žáci a jejich rodiče.

Publikace, kterou držíte v ruce, je rozdělena do dvanácti částí. Úvod nabízí obsah jednotlivých kapitol a závěr souhrn nejvýznamnějších poznatků. V rámci kapitol jsou obsaženy hlavní myšlenky a závěry konkrétních oblastí zájmu, viz níže.

Kapitola **Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků** zaznamenává podíly a počty žáků vstupujících do prvních ročníků středních a vyšších odborných škol za posledních deset let a porovnává postavení mladých lidí na trhu práce v České republice a Evropské unii.

Další kapitola se věnuje **Analyze inzertní nabídky v denním tisku a na internetu**. Toto kvantitativní šetření přináší výsledky týkající se struktury nabídky pracovních míst. Mapuje poptávku po profesích, pracovních zkušenostech, kvalifikacích a kompetencích uchazečů o práci, jako je jejich jazyková vybavenost, osobní dovednosti a další. V tomto díle nabízíme výsledky již čtvrté vlny šetření.

Následující kapitola **Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním** poukazuje na fakt, že kdo nenašel zaměstnání ihned po škole, zůstal bez práce ještě dlouho v dalším roce. Sledovány jsou výsledky pro celkovou nezaměstnanost, nezaměstnanost mladých ekonomicky aktivních lidí dle úrovně dosaženého vzdělání a nezaměstnanost čerstvých absolventů v členění podle krajů.

Kapitola **Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce** mapuje uplatnění kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce v období po nástupu ekonomické krize. Zabývá se nedostatkem kvalifikací, nedostatečnými kompetencemi a ptá se, jakou roli zde hraje systém vzdělávání.

Téma **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním a terciárním sektoru** je předmětem dalších kapitol. Věnuje se požadovaným profesním a klíčovým kompetencím v členění dle úrovně vzdělání, poptávce po absolventech a oborech a formám spolupráce podniků se školami.

Následně se seznámíme s výsledky šetření o **Předčasných odchodech žáků ze středních škol**. Tato kapitola nabízí statistický přehled předčasných odchodů ze škol, mapuje možné důvody a příčiny tohoto jevu a nabízí motivační metody a doporučená opatření, tak jak je vnímají na školách a na úřadech práce.

Dále následuje kapitola, která nabízí **Koncepci integrovaného systému kariérového poradenství** a desatero jeho hlavních myšlenek a principů.

Posledním zpracovaným tématem se zabývá kapitola **Spolupráce podniků se středními školami, vyššími odbornými a vysokými školami**. Poskytuje informace o tom, kolik z dotázaných podniků má zkušenosti se spoluprací se školami. Zaměřuje se na porovnání jednotlivých typů spolupráce.

2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

Školní rok 2012/13 je třetím rokem, ve kterém se v počtu nově přijatých opět výrazně odráží pokles populace. Pokles nově přijatých na úrovni prvních ročníků středních škol se postupně zmenšuje, v roce 2010/11 činil 14 700 žáků, v roce 2011/12 6 000 žáků, v roce 2012/13 3 700 žáků, což bylo postupně 11,5 %, 5,3 % a 3,4 % nově přijatých v předchozím roce. Pokles počtu přijímaných bude pokračovat minimálně ještě v příštím roce. Na druhé straně je příznivé, že nedošlo k prognózovaným přesunům většiny nově přijatých do maturitních oborů a k výraznému omezení podílu žáků v učňovském školství.

Sledování údajů o vývoji počtu žáků je v situaci výrazného

poklesu počtu mladých v příslušných populačních ročnících neúčelné, protože téměř ve všech kategoriích dochází k poklesu, a nelze tedy dobře srovnávat vývoj mezi jednotlivými kategoriemi. Proto se v dalším textu věnujeme převážně porovnávání na základě podílů nově přijímaných.

Veškeré informace o problematice vývoje vzdělanostní a oborové struktury žáků, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce, nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

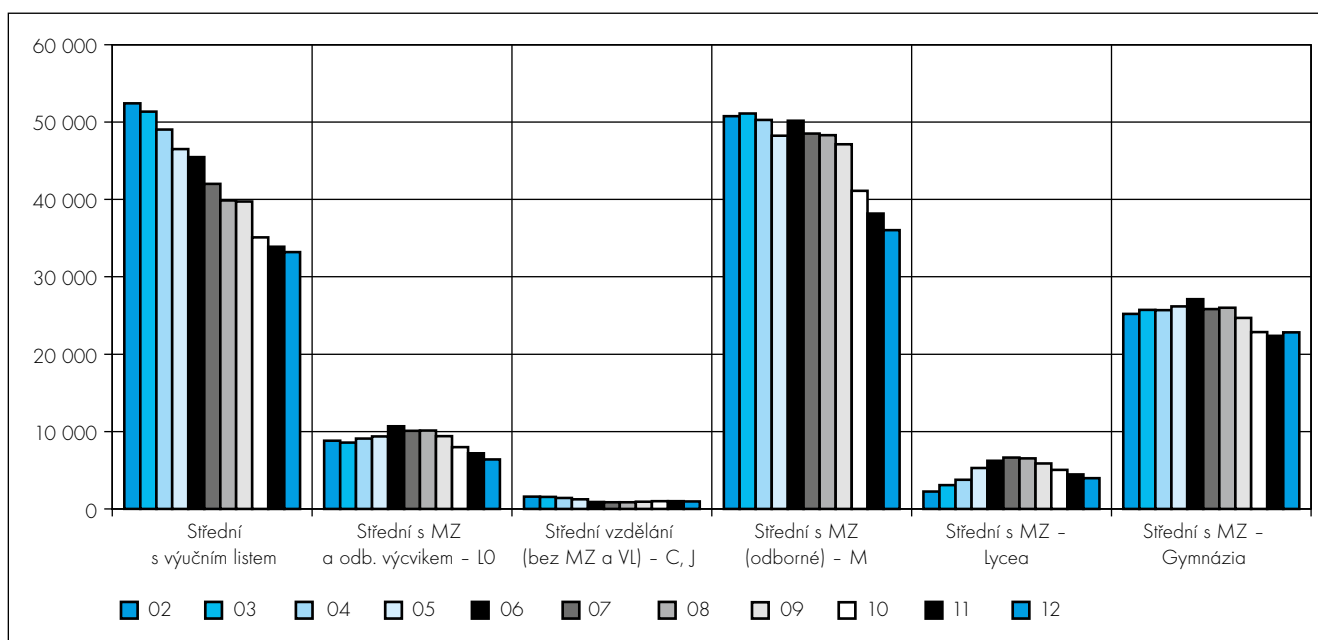
2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

2.1 Vývoj vzdělanostní struktury žáků přijímaných do středního a vyššího vzdělávání

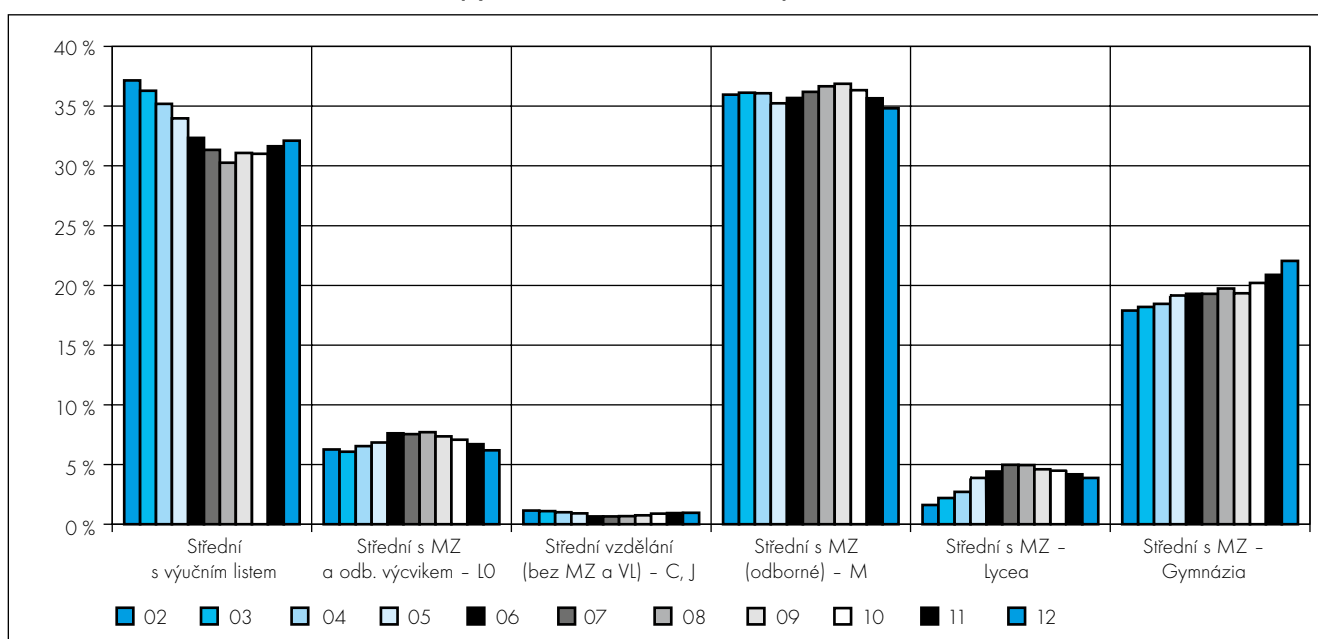
V roce 2012/13 došlo k nárůstu podílu žáků vstupujících do oborů poskytujících **vzdělání s výučním listem** (kategorie H+E) na hodnotu 32,1 % (vzhledem k poklesu populace jde ale o snížení počtu o 674 žáků). Uvedený nárůst podílu jde na úkor podílu žáků přijímaných do oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou v odborném vzdělávání. Podíl žáků přijatých do **maturitních oborů**

odborného vzdělání bez odborného výcviku (kategorie M) poklesl z 36,9 % v roce 2008/09 na 34,8 %, tedy celkem o 2,1 p.b. Pokles postihuje i **maturitní obory zahrnující odborný výcvik** (kategorie L0), ve kterých jsou žáci připravováni pro náročná dělnická či službová povolání. Přes pokles přijímaných stále představují nezanedbatelný podíl, přesahující 6 % populačního ročníku. Po několika letech poklesu počtů žáků vstupujících do **gymnaziálního vzdělávání** došlo v roce 2012/13 k nárůstu nejen podílu,

Obrázek 2.1: Vývoj počtů žáků vstupujících do 1. ročníků středního vzdělávání (u víceletých gymnázií do vyššího stupně), vč. žáků nevěřejných škol a žáků se zdravotním postižením – denní forma



Obrázek 2.2: Vývoj podílů žáků vstupujících do 1. ročníků středního vzdělávání (u víceletých gymnázií do vyššího stupně), vč. žáků nevěřejných škol a žáků se zdravotním postižením – denní forma



2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

ale i počtu přijatých žáků, v poměrovém vyjádření je to nárůst podílu o 1,17 p.b., tím se podíl žáků vstupujících do 1. ročníků čtyřletých gymnázií a vyššího stupně víceletých gymnázií dostává na hodnotu 22 %. Tento nárůst je poněkud kompenzován poklesem počtu (o 466) a podílu (o 0,3 p.b.) žáků přijímaných **do oborů lyceí**.

V oborovém pohledu vykazují v posledním roce proti předchozímu největší nárůst podíly žáků vstupujících do strojírenských (1,1 p.b.) a potravinářských a zemědělských (po 0,3 p.b.) **učebních oborů**, ve všech případech to dokonce znamená také nárůst počtu žáků. V **maturitních oborech s odborným výcvikem (LO)** je výrazný meziroční nárůst ve strojírenských (4,4 p.b.) a uměleckých (1,3 p.b.) oborech. V **klasických maturitních oborech (M)** se nárůst projevil pouze malý, a to ve strojírenských, uměleckých a veřejnosprávních oborech (po 0,4 p.b.). V celkovém porovnání všech kategorií vzdělání lze konstatovat, že se snížil podíl žáků v oborech poskytujících maturitu, takže celkový podíl přijatých do maturitních oborů je opět menší, v tomto roce o 0,47 p.b., a činí 66,95 % ze všech nově přijatých.

Podíl žáků se zdravotním postižením představuje 4,5 % žáků vstupujících do středního vzdělávání po základní škole (tj. v roce 2012/13 4 682 žáků); z nich 3 271 vstupuje do oborů kategorie E a 228 do oborů kategorie H, umožňujících dosáhnout výučního listu (hlavně do oborů gastronomických, stavebních a zemědělských), 848 do přípravy v praktické škole a 233 do oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Ve všech údajích a propočtech jsou zahrnuti i žáci a studenti přijímaní ke studiu **v neveřejných školách**. Jejich počet v denní formě v oborech pro žáky po základním vzdělání je 11 073, což představuje 10,7 % přijímaných.

Z celkového pohledu na vývoj podílů žáků přijímaných do oborů středního vzdělání v denní formě po ukončení povinné školní docházky vedoucích/nevedoucích k získání maturitní zkoušky je zřejmé, že od roku 2001, kdy podíl maturantů dosahoval asi 60 %, jejich podíl narostl o 9 p.b. Po maximu, které v roce 2008 činilo 69 %, došlo k obratu a ve školním roce 2012/13 se podíl žáků vstupujících do maturitních oborů snížil na 67,0 %.

Postupně roste **počet dospělých vstupujících do zkráceného studia**, jejich počty již nejsou zanedbatelné. V učebních oborech je zájem zejména o obory skupin

Tabulka 2.1 Vývoj počtu žáků nově přijatých do zkráceného studia

30.9.	Zkrácené studium pro získání			
	středního vzdělání s výučním listem		středního vzdělání s maturitní zkouškou	
	denní	jiné formy	denní	jiné formy
2005	3	97	0	0
2006	16	101	27	244
2007	83	55	41	118
2008	57	57	9	243
2009	177	44	22	171
2010	344	63	21	353
2011	428	120	65	480
2012	616	130	101	765

23 Strojírnoství a 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika, v maturitních oborech pak o skupinu 75 Pedagogika, učitelství a sociální péče. Počty žáků zkráceného studia pro získání středního vzdělání s výučním listem či pro získání středního vzdělání s maturitní zkouškou jsou v tabulce 2.1.

K výraznějšímu vývoji dochází i ve struktuře žáků, kteří se připravují v oborech navazujících na dříve uvedené kategorie středního vzdělávání, tj. **v nástavbovém a vyšším odborném vzdělávání**. Od roku 2003/2004 se počet přijímaných do denního studia nástaveb s mírným kolísáním postupně snižuje, od roku 2011/12 je zřejmý výrazný pokles, to je důsledek zavedení nové maturitní zkoušky a velké neúspěšnosti absolventů nástaveb při ní. V roce 2012/13 bylo nově přijato asi 7,8 tisíce žáků, což představuje pokles proti maximu v roce 2002/03 téměř na polovinu. Stále zůstává skutečností, že asi třetina přijatých toto studium nedokončí, ať již proto, že studium přeruší, nebo že neuspěje u maturitní zkoušky, kde je čistá míra jejich neúspěšnosti kolem 23 %. Po poklesu v minulém roce v počtu přijatých žáků do **vyššího odborného vzdělávání** je opět zřejmý nárůst nově přijatých, takže v roce 2012/13 bylo přijato v denní formě 8700 žáků a v jiných formách 3260 žáků, a to i při konkurenci snadného vstupu do bakalářských forem studia.

Tabulka 2.2 Vývoj počtu žáků nově přijatých do nástavbového a vyššího vzdělávání

30.9.	Nástavbové studium pro absolventy 3l. UO		Vyšší studium (bez konzervatoří)	
	denní	jiné formy	denní	jiné formy
2001	9 841	8 673	10 343	1 754
2002	11 412	8 673	10 709	2 024
2003	11 944	11 201	11 135	2 273
2004	11 657	11 132	9 786	1 518
2005	11 708	9 923	9 555	1 786
2006	11 174	9 836	9 103	1 949
2007	11 406	11 005	8 786	3 182
2008	10 908	11 821	8 191	2 805
2009	11 287	10 686	8 864	3 006
2010	10 609	10 519	9 414	3 424
2011	9 174	7 514	8 464	3 316
2012	7 791	6 148	8 706	3 260

Údaje o vývoji struktury nově přijímaných žáků a studentů ve středním a vyšším vzdělávání **v pohledu krajského členění** ukazují rozdíly ve vývoji v jednotlivých krajích způsobené rozdílnými náhledy na potřebu jednotlivých druhů vzdělávání. Do oborů poskytujících **vzdělání s výučním listem** byl přijat největší podíl žáků v Karlovarském (41,2 %) a v Libereckém kraji (38,4 %), nejmenší potom v kraji Zlínském (30,2 % - zde je to ale kompenzováno vysokým podílem přijatých do oborů s vyučením a maturitou). Do **oborů kategorie LO** (vyučení s maturitou) byl přijat největší podíl žáků ve Zlínském (9,4 %) a v Moravskoslezském kraji (7,6 %), nejmenší podíl v kraji Libereckém a Ústeckém (4,9 %). Největší podíl nově přijatých do 4letých **gymnázií** a pokračujících ve víceletých gymnáziích v ročníku odpovídajícím 1. ročníku 4letých gymnázií je v Jihomoravském

2. Vývoj vzdělanosti a oborové struktury žáků

(23,5 %) a Olomouckém (23,0 %) kraji, nejmenší v kraji Ústeckém a Libereckém (16,3 %). V **maturitních oborech kategorie M** byl největší podíl nově přijatých žáků v krajích Královéhradeckém (40,4 %) a Ústeckém (40,3 %), nejmenší v Karlovarském kraji (34,2 %). V souhrnném pohledu je do maturitních oborů přijímán trvale nejvyšší podíl žáků ve Zlínském (69,1 %) a Jihomoravském kraji (67,3 %), nejnižší podíl v Karlovarském kraji (58,2 %). Hodnoty ovšem neporovnáváme s Prahou, kde je podíl přijatých do maturitních oborů nejvyšší (79,8 %).

Nejvyšší hodnotu meziročního nárůstu (5,4 p.b.) vykazuje Pardubický kraj, a to v nárůstu podílu přijatých do maturitních oborů LO, největší pokles (6,5 p.b.), a to v podílu přijatých do maturitních oborů kategorie M, kraj Karlovarský. Největší nárůst přijatých do gymnázií vykazuje vedle Prahy Karlovarský kraj (2,8 p.b.). Největší pokles v podílu přijatých do učebních oborů v průběhu 5 let byl v Karlovarském a Moravskoslezském kraji. Nejstabilnější, s minimem změn, je vývoj v Libereckém a Jihočeském kraji, k největším přesunům v podílech v jednotlivých kategoriích docházelo v krajích Karlovarském a Moravskoslezském.

Lycea mají největší rozšíření v krajích Středočeském a Moravskoslezském, nejmenší pak v Karlovarském a Jihočeském kraji, k likvidaci lyceí zřejmě dochází v kraji

Zlínském. Podíl vyučených přecházejících do denního studia **nástaveb** poklesl na 28,6 %, což představuje výrazný pokles proti minulým rokům. Největší podíl má vedle Prahy i po výrazném poklesu kraj Olomoucký. Nízký podíl přecházejících do nástaveb je zřejmý v Karlovarském kraji (21,1 %), likvidační je pokles v Královéhradeckém kraji o 44 % na hodnotu 17,5 %. V **oborech VOŠ** dochází po výrazném poklesu opět k nárůstu nově přijatých. Podíl maturantů vstupujících do oborů VOŠ činí 12,6 %. Nejvyšší je tento podíl v Praze, Plzeňském a Pardubickém kraji, nejnižší ve Zlínském a Královéhradeckém kraji.

2.2 Vývoj oborové struktury žáků ve středním a vyšším odborném vzdělávání

V roce 2012/2013 dochází k několika výrazným změnám. V **oborech středního vzdělávání s výučním listem** došlo k nárůstu podílu nově přijatých na hodnotu 32,10 % (tj. o 0,47 p.b.) z těch, kteří jsou nově přijati ze základního vzdělávání (v absolutních číslech však šlo vzhledem k poklesu populace o snížení počtu o 674 žáků). K **výrazným nárůstům** oproti minulému šk. r. (obr. 2.3) došlo ve skupině oborů Strojírenství (1,1 p.b.), dále pak v Potravinářství (0,3 p.b.) a Zemědělství a lesnictví (0,3 p.b.). Ve skupině Strojírenství to dokonce představuje i nárůst počtu přijatých. **Největší pokles**

Tabulka 2.3: Počty žáků vstupujících do 1. ročníků středního vzdělávání (u víceletých gymnázií do vyššího stupně) a meziroční nárůst jejich podílu (v p.b.) – Kraje ČR – Denní studium – šk. r. 2008/09 až 2012/13

Kraj	Šk. r.	Gymnázium	Obory vzděl. kat. M, J a C (SOŠ)		Obory vzděl. kat. H+E a LO		Celkem s matur.	Gymnázium	Obory vzděl. kat. M, J a C (SOŠ)		Obory vzděl. kat. H+E a LO		Celkem s matur.
			s matur.	bez mat.	s výu. list.	s matur.			s maturit.	bez mat.	s výu. list.	s matur.	
Hl. m. Praha	08/09	4162	7371	153	3226	1259	12792	0,3	-0,0	-0,2	-0,4	0,3	0,6
	09/10	4167	7219	155	3201	1028	12414	0,7	0,2	0,0	0,3	-1,3	-0,4
	10/11	3820	6593	177	2686	997	11410	0,3	0,4	0,3	-1,5	0,5	1,2
	11/12	3846	5991	165	2638	886	10723	1,7	-1,9	-0,0	0,7	-0,4	-0,7
	12/13	4032	5819	138	2545	780	10631	1,8	-0,6	-0,2	-0,4	-0,7	0,6
Středočeský kraj	08/09	2294	4838	71	3949	659	7791	0,4	0,3	0,1	-0,6	-0,2	0,5
	09/10	2183	4505	79	3876	617	7305	-0,0	-1,0	0,1	1,0	-0,1	-1,1
	10/11	2027	4029	91	3466	556	6612	0,5	-0,4	0,2	-0,3	-0,0	0,1
	11/12	1962	3670	102	3265	507	6139	0,7	-1,0	0,2	0,3	-0,1	-0,4
	12/13	2122	3530	89	3393	462	6114	0,8	1,2	-0,5	-2,0	0,4	2,4
Jihočeský kraj	08/09	1646	3408	36	2709	585	5639	0,4	-0,4	-0,0	-1,3	1,3	1,3
	09/10	1550	3472	52	2675	504	5526	-0,9	1,4	0,2	0,1	-0,9	-0,3
	10/11	1426	2960	49	2332	461	4847	0,9	-1,1	0,0	-0,1	0,3	0,1
	11/12	1357	2771	37	2295	386	4514	0,1	-0,5	-0,1	1,3	-0,7	-1,1
	12/13	1438	2667	41	2166	381	4486	1,7	-0,6	0,1	-1,2	0,1	1,1
Plzeňský kraj	08/09	1116	2684	49	2159	574	4374	0,6	0,1	-0,2	-2,9	2,4	3,1
	09/10	1029	2769	49	2212	532	4330	-1,3	1,2	-0,0	0,8	-0,6	-0,8
	10/11	976	2358	50	1845	455	3789	1,6	-0,5	0,1	-1,1	-0,1	1,0
	11/12	991	2257	41	1802	371	3619	1,0	-0,2	-0,1	0,5	-1,2	-0,4
	12/13	1011	2060	37	1744	337	3408	1,3	-1,6	-0,0	0,6	-0,3	-0,6
Karlovarský kraj	08/09	618	1572	14	1462	201	2391	0,1	1,6	-0,0	-0,3	-1,3	0,3
	09/10	561	1514	20	1468	239	2314	-1,2	-0,8	0,2	0,8	1,1	-1,0
	10/11	553	1355	14	1380	168	2076	1,2	-0,8	-0,1	1,2	-1,4	-1,0
	11/12	507	1071	16	1261	185	1763	0,7	-3,8	0,1	1,7	1,2	-1,8
	12/13	527	960	15	1159	150	1637	2,1	-1,1	0,0	-0,2	-0,7	0,2

2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

Kraj	Šk. r.	Gymnázium	Obory vzděl. kat. M, J a C (SOŠ)		Obory vzděl. kat. H+E a L0		Celkem s matur.	Gymnázium	Obory vzděl. kat. M, J a C (SOŠ)		Obory vzděl. kat. H+E a L0		Celkem s matur.
			s matur.	bez mat.	s výu. list.	s matur.			s maturit.	bez mat.	s výu. list.	s matur.	
Ústecký kraj	08/09	1647	4635	73	4149	734	7016	0,7	0,1	-0,2	-0,1	-0,5	0,3
	09/10	1548	4600	131	3872	658	6806	-0,3	1,3	0,6	-1,1	-0,4	0,5
	10/11	1484	4060	126	3483	587	6131	0,9	-0,9	0,1	-0,1	-0,1	-0,0
	11/12	1369	3827	110	3359	528	5724	-0,3	-0,1	-0,1	0,8	-0,3	-0,7
	12/13	1440	3557	116	3290	433	5430	1,4	-1,4	0,1	0,7	-0,8	-0,8
Liberecký kraj	08/09	886	2109	30	1995	268	3263	1,5	-0,3	-0,1	-1,3	0,2	1,4
	09/10	824	1932	30	1927	271	3027	-0,2	-1,1	0,0	0,9	0,4	-1,0
	10/11	766	1822	28	1642	230	2818	0,5	1,8	0,0	-2,1	-0,3	2,1
	11/12	743	1722	38	1629	203	2668	0,1	-0,9	0,3	1,0	-0,4	-1,2
	12/13	680	1653	36	1602	205	2538	-0,9	-0,1	-0,0	0,8	0,2	-0,8
Královéhradecký k.	08/09	1340	3361	52	2199	489	5190	0,6	0,1	-0,0	-1,0	0,3	1,1
	09/10	1319	3219	75	2283	462	5000	-0,1	-1,4	0,3	1,5	-0,3	-1,8
	10/11	1230	2685	77	2038	361	4276	1,3	-1,7	0,2	0,9	-0,6	-1,0
	11/12	1214	2726	60	1959	337	4277	0,0	1,3	-0,3	-0,8	-0,3	1,0
	12/13	1203	2423	85	1975	308	3934	0,8	-2,9	0,5	1,8	-0,2	-2,3
Pardubický kraj	08/09	1297	2766	42	2020	527	4590	0,6	0,1	0,2	-1,0	0,0	0,8
	09/10	1148	2694	41	1979	555	4397	-1,6	0,4	0,0	0,5	0,7	-0,5
	10/11	1081	2351	32	1834	426	3858	1,0	-0,9	-0,1	1,2	-1,2	-1,1
	11/12	1009	2021	39	1860	353	3383	0,2	-2,8	0,2	3,2	-0,8	-3,4
	12/13	1014	1934	32	1813	280	3228	0,9	-0,1	-0,1	0,5	-1,2	-0,4
Kraj Vysočina	08/09	1243	2792	43	2074	527	4562	-0,1	0,9	-0,2	-1,0	0,3	1,2
	09/10	1159	2669	42	2119	477	4305	-0,7	-0,5	0,0	1,7	-0,5	-1,7
	10/11	1043	2283	59	1793	369	3695	0,9	-0,1	0,4	-0,4	-0,7	0,0
	11/12	1110	2145	59	1817	352	3607	1,4	-2,0	0,0	0,8	-0,2	-0,8
	12/13	1085	1994	43	1694	338	3417	0,8	-0,4	-0,2	-0,3	0,1	0,5
Jihomoravský kraj	08/09	3213	6008	145	4450	1280	10501	0,4	0,2	0,2	-1,0	0,1	0,8
	09/10	3001	5886	109	4501	1170	10057	-0,8	0,3	-0,2	1,2	-0,5	-1,0
	10/11	2811	4988	114	3928	931	8730	1,5	-1,1	0,1	0,1	-0,7	-0,2
	11/12	2729	4506	112	3676	871	8106	0,9	-1,2	0,0	0,2	0,0	-0,2
	12/13	2657	4210	127	3565	725	7592	0,6	-0,6	0,2	0,7	-0,9	-0,9
Olomoucký kraj	08/09	1753	3096	69	2602	711	5560	0,2	-0,3	0,2	-1,1	0,9	0,8
	09/10	1608	3010	57	2614	643	5261	-1,0	0,3	-0,1	1,3	-0,5	-1,2
	10/11	1526	2658	46	2326	599	4783	1,1	-0,8	-0,1	-0,4	0,3	0,5
	11/12	1437	2439	72	2230	528	4404	0,1	-0,8	0,4	0,7	-0,5	-1,2
	12/13	1536	2372	74	2221	484	4392	1,5	-0,9	0,0	-0,0	-0,6	0,0
Zlínský kraj	08/09	1582	3214	20	2090	940	5736	0,8	0,7	-0,0	-1,3	-0,2	1,4
	09/10	1535	3111	19	2097	868	5514	-0,0	-0,2	-0,0	0,8	-0,6	-0,8
	10/11	1436	2586	23	1927	600	4622	1,7	-1,4	0,1	1,8	-2,2	-1,9
	11/12	1444	2378	32	1807	548	4370	1,4	-1,0	0,2	-0,2	-0,3	0,1
	12/13	1344	2170	41	1776	554	4068	-0,4	-1,4	0,2	1,1	0,6	-1,3
Moravskoslezský k.	08/09	3197	7081	86	4774	1401	11679	0,0	2,8	0,1	-2,4	-0,5	2,3
	09/10	3075	6414	84	4905	1389	10878	0,0	-2,4	0,0	2,0	0,3	-2,1
	10/11	2680	5428	124	4410	1262	9370	-0,1	-1,4	0,4	0,8	0,3	-1,2
	11/12	2643	5127	124	4278	1131	8901	0,6	-0,5	0,0	0,4	-0,6	-0,5
	12/13	2722	4673	104	4259	969	8364	1,5	-1,8	-0,1	1,3	-0,9	-1,2
Česká republika	08/09	25994	54935	883	39858	10155	91084	0,4	0,5	0,0	-1,1	0,2	1,1
	09/10	24707	53014	943	39729	9413	87134	-0,4	-0,2	0,1	0,8	-0,3	-0,9
	10/11	22859	46156	1010	35090	8002	77017	0,9	-0,7	0,2	-0,1	-0,3	-0,1
	11/12	22361	42651	1007	33876	7186	72198	0,7	-1,0	0,0	0,6	-0,4	-0,7
	12/13	22811	40022	978	33202	6406	69239	1,2	-1,1	0,0	0,5	-0,5	-0,5

Zvýraznění změn:

tučně jsou uvedeny hodnoty nárůstu větší-rovno 1,5 p.b.

kurzívou jsou uvedeny hodnoty menší-rovno - 1,5 p.b., tedy výrazný pokles

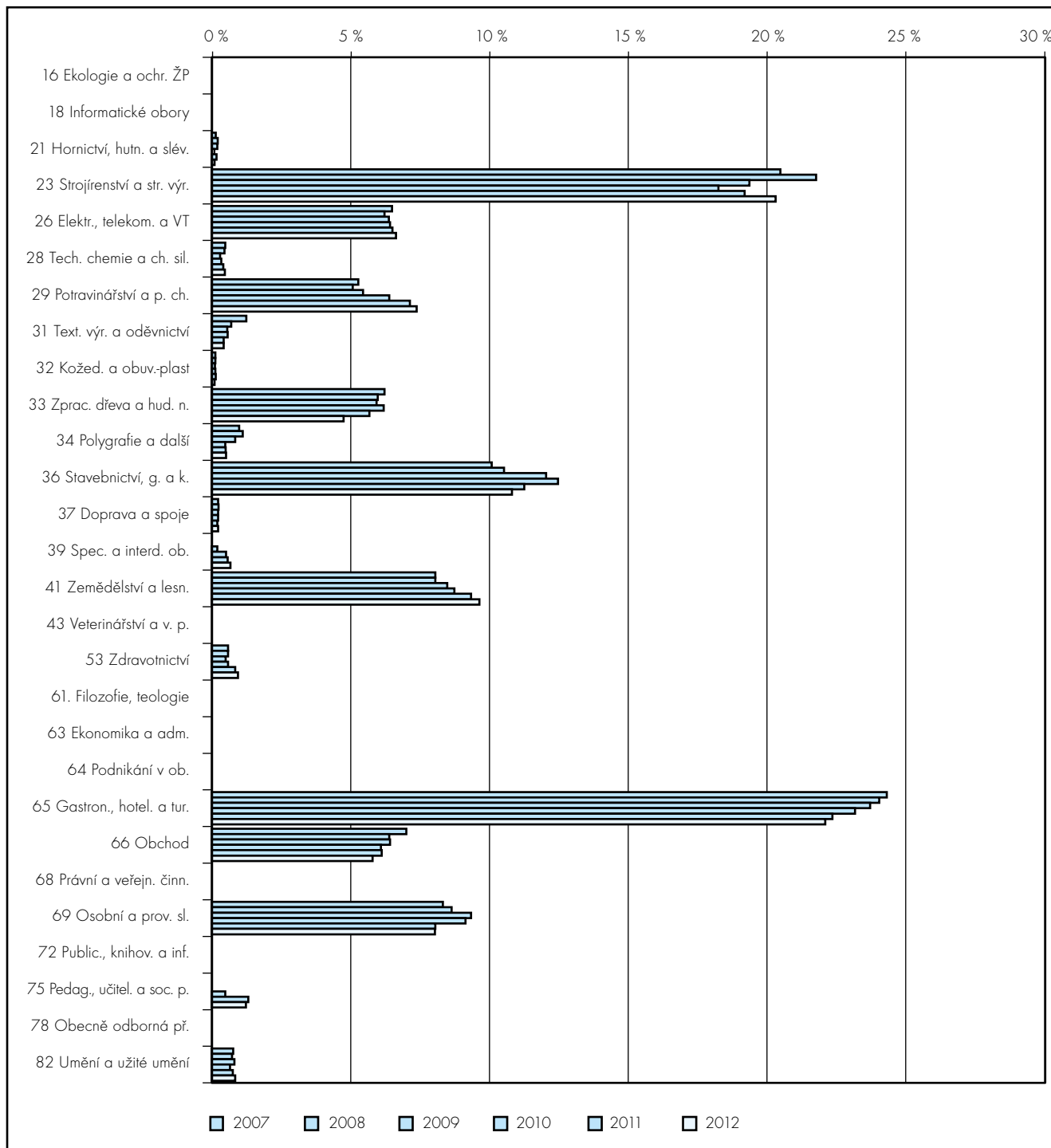
2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

v podílech nově přijatých žáků byl zaznamenán ve skupině Zpracování dřeva (-0,9 p.b.), menší pak ve skupinách Stavebnictví (-0,4 p.b.), Gastronomie, hotelnictví, turismus (-0,3 p.b.) a Obchod (-0,3 p.b.). Je zřejmé, že u skupiny Stavebnictví se přes výraznou propagaci a podporu náboru žáků projevuje velmi nepříznivá reálná situace ve stavebním odvětví, které prochází výrazným krizovým údobím, což se odráží i v zájmu žáků základních škol o přípravu v oborech této skupiny. V **dlouhodobém porovnání** od roku 2007 však

Stavebnictví vykazuje stále nárůst, i když ne velký (0,8 p.b.). Vysoké hodnoty nárůstu jsou u skupin oborů Potravinářství (2,1 p.b.) a Zemědělství a lesnictví (1,6 p.b.). Velké snížení je pak zřejmé ve skupinách Gastronomie, hotelnictví, turismus (-2,2 p.b.), Zpracování dřeva (-1,5 p.b.) a Obchod (-1,3 p.b.).

V maturitních oborech kategorie M (vč. oborů lyceí) nastává v roce 2012/13 výrazný pokles počtu přijatých, a to o 2629 žáků, což představuje pokles o 6 % (tedy

Obrázek 2.3: Podíly žáků nově přijatých do 1. roč. oborů poskytujících střední vzdělání s výučním listem – H a E

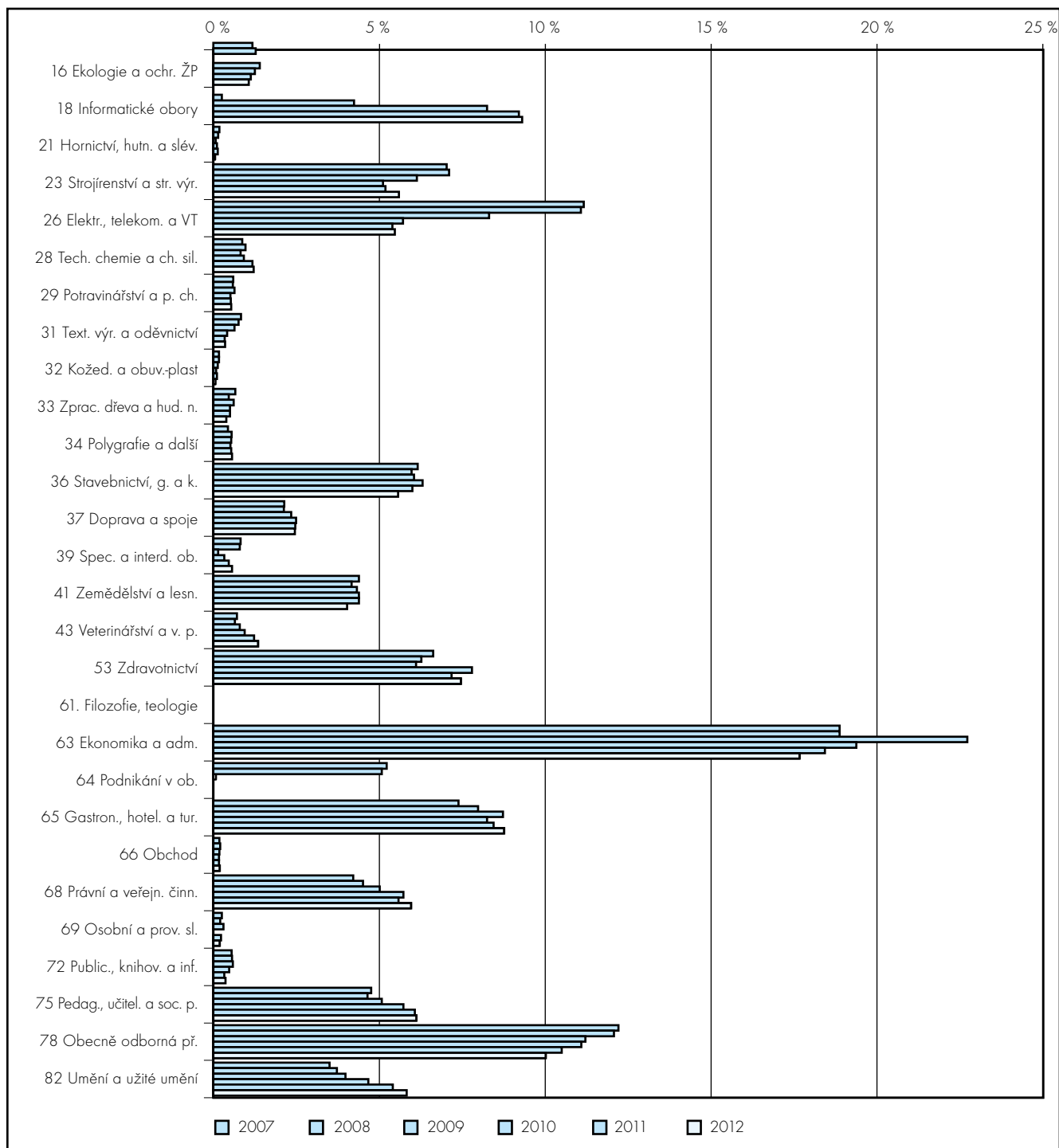


2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

o 1 p.b.), a celkový podíl této kategorie v přijatých do středního vzdělávání po 6 letech poklesl na 38 %. Největší **nárůst**, i když velmi malý, vykazují v tomto šk. r. skupiny Strojírenství, Právní a veřejnosprávní činnosti a Umění a užité umění (shodně 0,4 p.b.). Největší **pokles** vykazuje nejpočetnější skupina v této kategorii, kterou je Ekonomika a administrativa (obr. 2.4). Zde je podíl přijímaných žáků 17,6 %, proti minulému roku poklesl o 0,8 p.b. Další významné poklesy jsou u lyceí (-0,5 p.b.) a u skupin Stavebnictví a zemědělství

(shodně -0,4 p.b.). V **dlouhodobém pohledu** je největší nárůst ve skupině Umění a užité umění (2,3 p.b.). K výraznému nárůstu dochází rovněž u skupin Právní a veřejnosprávní činnost (1,7 p.b.) a Pedagogika, učitelství a sociální péče (1,4 p.b.). Největší pokles je velice výrazný, a to u sloučených skupin Ekonomika a Podnikání v oborech, odvětví (sloučeny v roce 2009). Proti situaci před 6 lety jde o výrazný pokles o 6,4 p.b.

Obrázek 2.4: Podíly žáků nově přijatých do 1. roč. oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou (odborné) – M



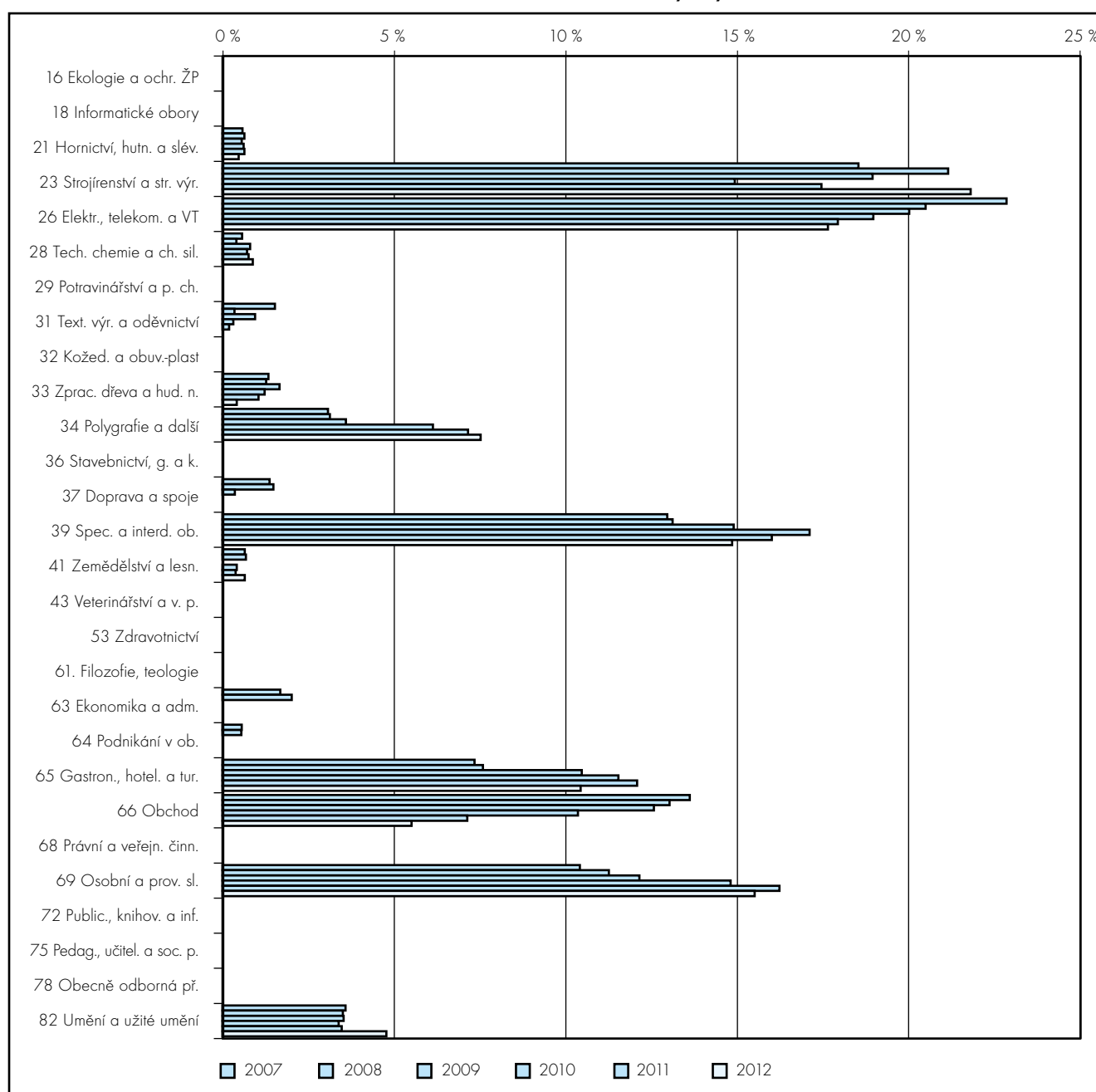
2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

V maturitních oborech kategorie L0 (střední vzdělávání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem – L0 – obr. 2.5) došlo v posledním roce k poklesu počtu přijatých o 780 žáků a ke snížení podílu na 6,19 %. K nejvýraznějším nárůstům došlo ve skupinách Strojírenství a strojírenská výroba (4,4 p.b.) a Umění a užité umění, kde jde o zvýšení podílu o 1,3 p.b. Největší meziroční pokles v tomto roce vykazují skupiny oborů Gastronomie, hotelnictví a turismus (-1,7 p.b.), Obchod (-1,6 p.b.) a Speciální a interdisciplinární obory (-1,2 p.b.). V pětiletém pohledu zaznamenala největší nárůst skupina oborů Osobní služby (5,1 p.b.), Polygrafie (4,5 p.b.)

a Strojírenství (3,3 p.b.). Největší pokles pak vykazují skupiny Obchod (-8,1 p.b.) a Textilní výroba a oděvnictví (-1,5 p.b.), kde došlo k ukončení výuky.

V nástavbovém vzdělávání dochází v celku k meziročnímu poklesu téměř o 1 383 nově přijatých, zřejmě také vlivem nového pojetí maturitní zkoušky. I při poklesu asi o 800 žáků vykazuje velký nárůst podílu skupina Podnikání v oborech, odvětví (1,2 p.b.). Nárůst podílu v posledním roce vykazují ještě skupiny Speciální a interdisciplinární obory (0,9 p.b.) a Zemědělství a lesnictví (0,6 p.b.). Významný pokles podílu přijatých je u skupin Doprava a spoje (-1,3 p.b.), Osobní

Obrázek 2.5: Podíly žáků nově přijatých do 1. roč. oborů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem – L0



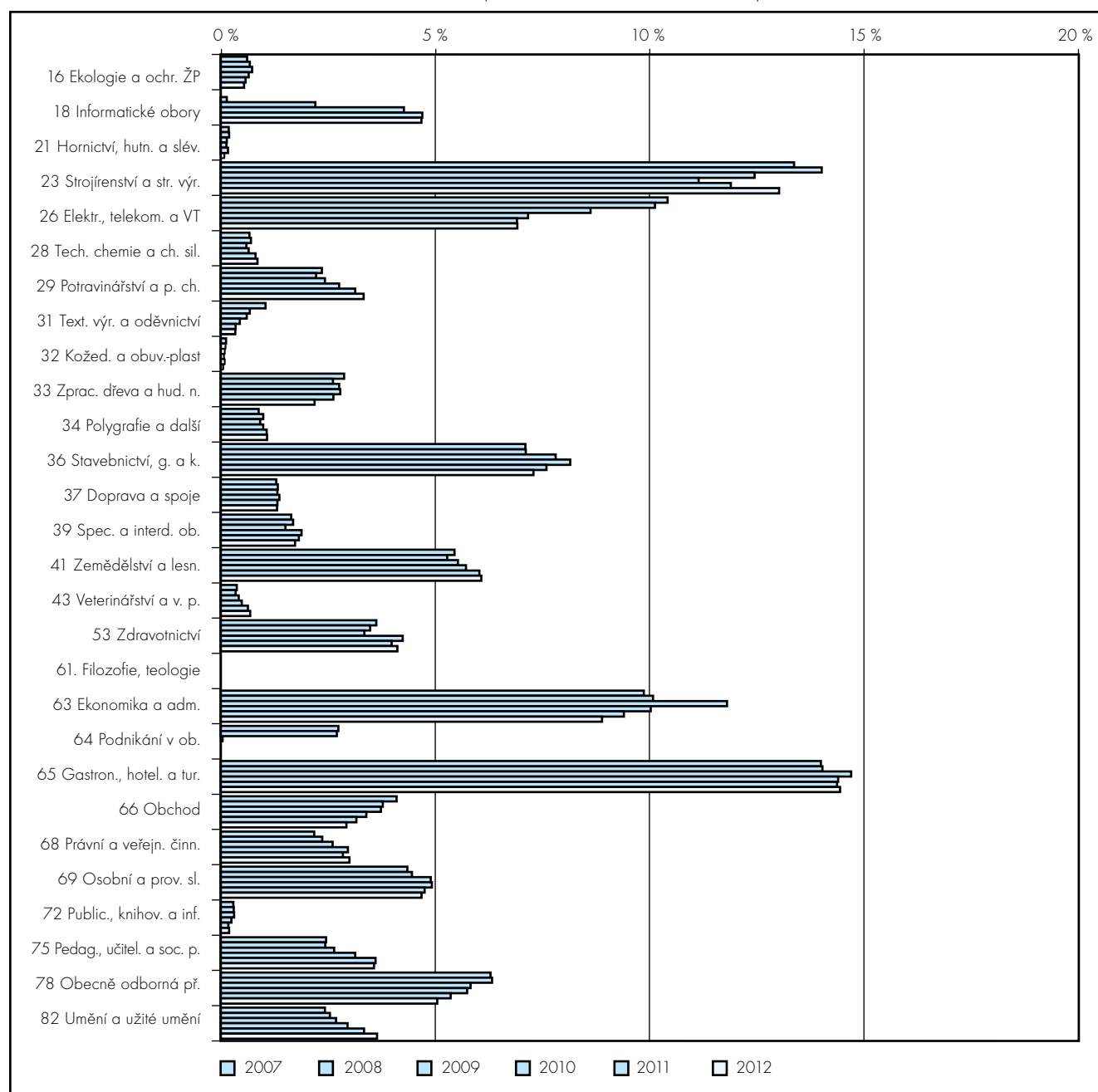
2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

služby (-1,0 p.b.) a Strojírenství (-0,9 p.b.). Podíváme-li se na **vývoj z dlouhodobého pohledu**, je zřejmý výrazný nárůst skupiny Podnikání v oborech, odvětví (11,5 p.b. - z 54,4 % v roce 2007 na 66 % v tomto roce). Významný nárůst vykazují také skupiny Speciální a interdisciplinární obory (1,1 p.b.) a Strojírenství (0,9 p.b.). Největší pokles v tomto období vykazují skupiny Ekonomika a administrativa (-2,9 p.b.), Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (-3,7 p.b.) a dále také Zpracování dřeva (-1,8 p.b.).

Ve vyšším odborném vzdělávání po několika letech kolísání mezi nárůsty a poklesy počtu přijatých **dochází k ná-**

růstu, a to o 242 žáků. Situace v podílech se mění jen mírně, výraznější meziroční **nárůst** je vykazován ve skupinách oborů Speciální a interdisciplinární obory (0,9 p.b.), Zdravotnictví a Umění, užité umění (obě o 0,5 p.b.). **K poklesu** došlo zejména u skupin Podnikání v oborech a Právní a veřejnosprávní činnosti (v obou o 0,6 p.b.). Největší nárůst v dlouhodobém pohledu je u skupin Zdravotnictví (3,7 p.b.), Pedagogika, učitelství a sociální péče (2,7 p.b.) a Speciální a interdisciplinární obory (1,1 p.b.), k největšímu poklesu došlo u skupin Ekonomika a administrativa (-4,2 p.b.), Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (-1,0 p.b.) a Stavebnictví (-0,8 p.b.).

Obrázek 2.6: Podíly žáků nově přijatých do 1. roč. oborů poskytujících střední vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou - E + H + M + LO (mimo nástavbové a zkrácené studium)



2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

2.3 Postavení mladých lidí na trhu práce v ČR a EU

Ekonomická krize silně zasáhla nejen do hospodářství evropských států, včetně České republiky, ale dotkla se i života mnoha obyvatel a v neposlední řadě ovlivnila postavení mladých lidí na trhu práce. S krizí souvisejí i výzvy pro oblast vzdělávání. Trh práce bude po mladých lidech požadovat nejen kvalitní odborné znalosti a praktické dovednosti, ale také sociální dovednosti a další tzv. měkké kompetence, které zajistí širokou využitelnost takové pracovní síly, její adaptabilitu a flexibilitu. V rámci zachování konkurenceschopnosti Evropské unie na globalizovaných trzích vzrůstá i tlak na zvyšování kvalifikace, celoživotní učení a z hlediska jednotlivce i dosažení co nejvyšší úrovně počátečního vzdělávání.

Vzdělanostní úroveň mladé generace ve většině evropských států rok od roku mírně roste. Zatímco v roce 2006 bylo v průměru EU 27 v populaci 20–24letých necelých 78 % s přinejmenším středoškolským vzděláním (v populaci 25–64letých necelých 70 %), v roce 2011 to bylo již 79,5 % (v populaci 25–64letých necelých 73,4 %), odhad pro rok 2012 je 80,0 %. V porovnání s průměrem za populaci 25–64letých je podíl osob s alespoň středoškolským vzděláním v populaci 20–24letých zpravidla vyšší o několik procentních bodů. Až na výjimky platí (Norsko, Německo a Velká Británie), že státy s vyšším podílem vzdělaných osob v populaci nad 25 let vykazují v celoevropském srovnání zároveň i nadprůměrně vysoké podíly alespoň středoškolsky vzdělaných mladých lidí. Výjimky jsou důsledkem nejen předčasných odchodů ze vzdělávání, ale také toho, že v některých státech roste vzdělanostní úroveň mladších generací rychleji než v jiných a statistické rozdělení vůči průměru se přesouvá.

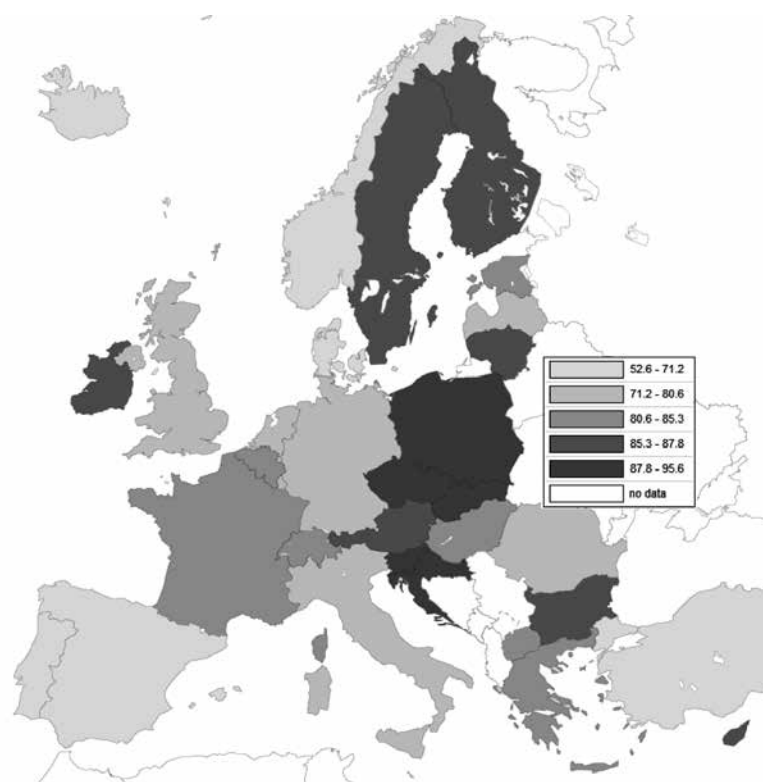
Obrázek 2.7 ukazuje vzdělanostní úroveň mladé generace v jednotlivých evropských státech. Jednotlivé státy jsou barevně rozlišeny podle velikosti podílu osob s alespoň středoškolským vzděláním (vyučení, maturita nebo terciární vzdělání vysokoškolské nebo vyšší odborné) v populaci mladých ve věku 20–24 let.

Za posledních 10 let nejvyšší hodnota **průměrné míry nezaměstnanosti v EU**, 10,7 %, nastala v 1. čtvrtletí 2012. Nejčerstvější údaj je dostupný za 3. čtvrtletí 2012¹, a to pokles na 10,3 %. V eurozóně byla v prvním čtvrtletí 2012 celková míra nezaměstnanosti nejvyšší v její historii (11,5 %), ve druhém a třetím čtvrtletí klesla na 11,2 %. Oproti celkové je míra nezaměstnanosti mladých do pětadvaceti let více než dvojnásobná – podle nejnovějšího údaje Eurostatu (za třetí čtvrtletí roku 2012) dosahuje v průměru EU 22,6 %. V řadě evropských zemí se navíc zvětšuje podíl mladých, kteří ani nestudují, ani nepra-

cují; například ve Španělsku, které má v posledních letech nejvyšší míru nezaměstnanosti mladých lidí (v roce 2012 ho však předstihlo Řecko, v obou státech míra nezaměstnanosti mladých v roce 2012 dokonce překročila 50% hranici). Nicméně ani studium není zárukou uplatnění na trhu práce. V Řecku je celková situace tak špatná, že nezaměstnanost středoškolsky vzdělaných mladých lidí dokonce překročila ve 3. čtvrtletí 60 % a u vysokoškoláků se v roce 2012 pohybovala v rozmezí 52–55 %. **V České republice celková míra nezaměstnanosti**, měřená podle metodiky Eurostatu, osciluje v jednotlivých čtvrtletích roku 2012 kolem 7% hranice, míra nezaměstnanosti mladých do 25 let se pohybovala v rozmezí mezi 19,2 a 19,5 %, čili je oproti celkové téměř trojnásobná.

S jistou mírou generalizace lze říci, že trh práce poptává následující tři skupiny lidí: široce uplatnitelné pracovníky, technicky vzdělané odborníky a samozřejmě řemeslníky. Přičemž u všech předpokládá jistou míru flexibility, samo-

Obrázek 2.7: Podíl osob s alespoň středoškolským vzděláním v populaci mladých ve věku 20–24 let v roce 2011

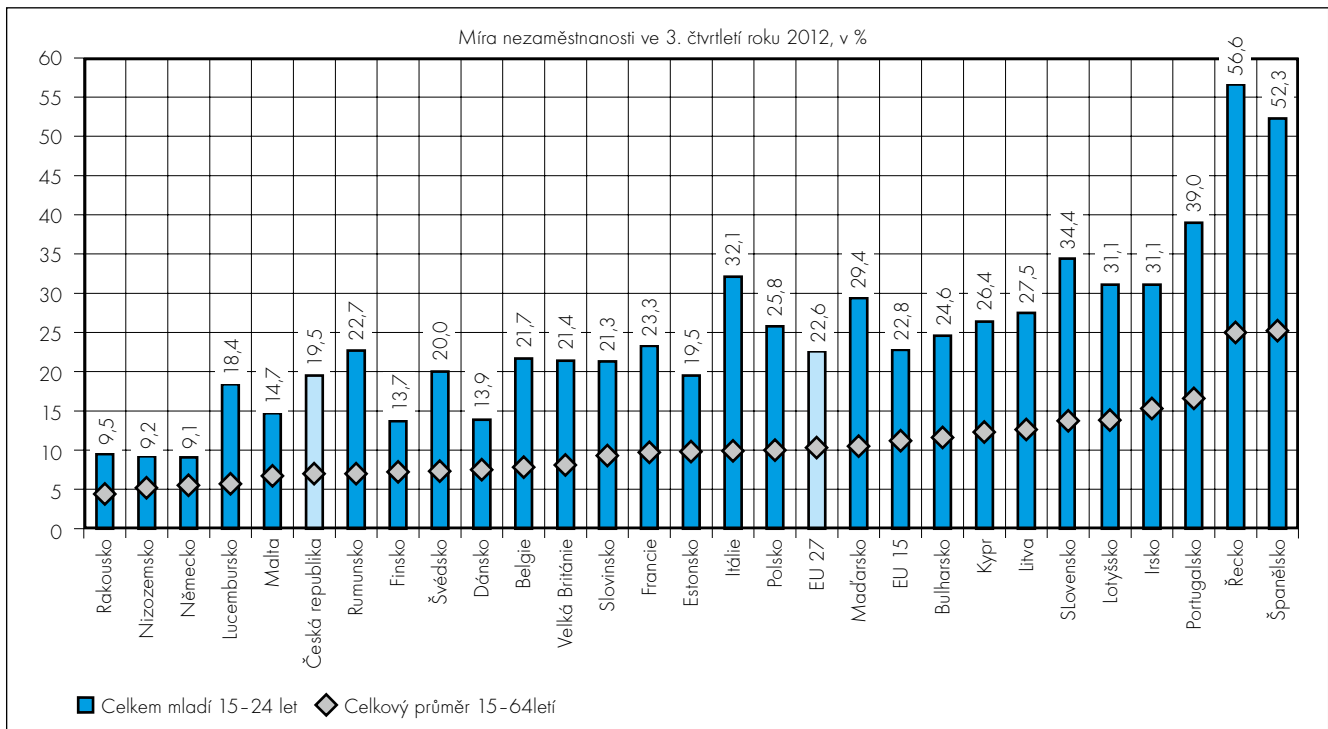


Pramen: Eurostat, Persons of the age 20 to 24 having completed at least upper secondary education, rok 2011. Za rok 2012 jsou dostupné zatím pouze odhady.

statnosti a schopnost sociální interakce a komunikace. Tento celoevropský trend se samozřejmě projevuje i v České republice. Krize a recese, která vystřídal dlouhé období ekonomického růstu, nutí k přehodnocení přístupu k práci a k úloze vzdělávání. Význam počátečního vzdělání ustupuje do pozadí, protože měnícím se podmínkám je nutné se přizpůsobit celoživotním učení. Lze očekávat, že v rámci zajištění konkurenceschopnosti budou zaměstnavatelé čím

¹⁾ V době zpracování této části studie, tedy k 1. březnu 2013 (Eurostat - IFS, Unemployment rates by sex, age and highest level of education attained (%)).

Obrázek 2.8: Míra nezaměstnanosti mladých lidí (15–24letých) a celková (15–64letých) v členských státech EU



dál silněji apelovat na vzdělávací systém ve smyslu produkce široce uplatnitelných absolventů vybavených nejen odbornými znalostmi a praktickými dovednostmi, ale i měkkými dovednostmi.

Obrázek 2.8 uvádí míru nezaměstnanosti ve všech členských státech EU a v průměru EU 27. Německo, Rakousko, skandinávské země, Dánsko a státy Beneluxu patří spolu s Českou republikou, Maltou a Rumunskem k méně zasazeným nezaměstnaností v porovnání se zbývajícími členskými státy EU. Přestože celkovou míru nezaměstnanosti mají tyto státy zhruba srovnatelně nízkou, v míře nezaměstnanosti mladých lidí jsou patrné podstatné rozdíly, přičemž Rumunsko a Belgie jsou na tom v rámci těchto států nejhůře, následuje Švédsko, Česká republika a Lucembursko. V rámci porovnání míry nezaměstnanosti mladých lidí čelí tyto země obdobným problémům jako většina evropských států, s tím, že převis míry nezaměstnanosti mladých nad průměrnou je zde výraznější, a proto si zaslouží zvýšenou pozornost. Extrémně dramatická situace je ve Španělsku a Řecku, které čelily vyšší míře nezaměstnanosti mladých lidí již před nástupem krize a v současnosti je zde více než polovina mladých lidí bez zaměstnání. Přibližuje se jim Portugalsko, také se potýkající s vážnými ekonomickými problémy.

Míru nezaměstnanosti mladých lidí je nutné vnímat nejen v souhrnném pohledu, ale také v rozčlenění **podle úrovně dosaženého vzdělání uchazečů o práci**, která silně ovlivňuje jejich šance na nalezení uplatnění. Mezi členské státy s nejhůřší situací na trhu práce patří Španělsko a Řecko. V Německu, Nizozemsku a Rakousku je míra nezaměstnanosti mladých nejnižší. Míra nezaměstnanosti osob bez dokončeného středoškolského vzdělání výrazně převyšuje míru neza-

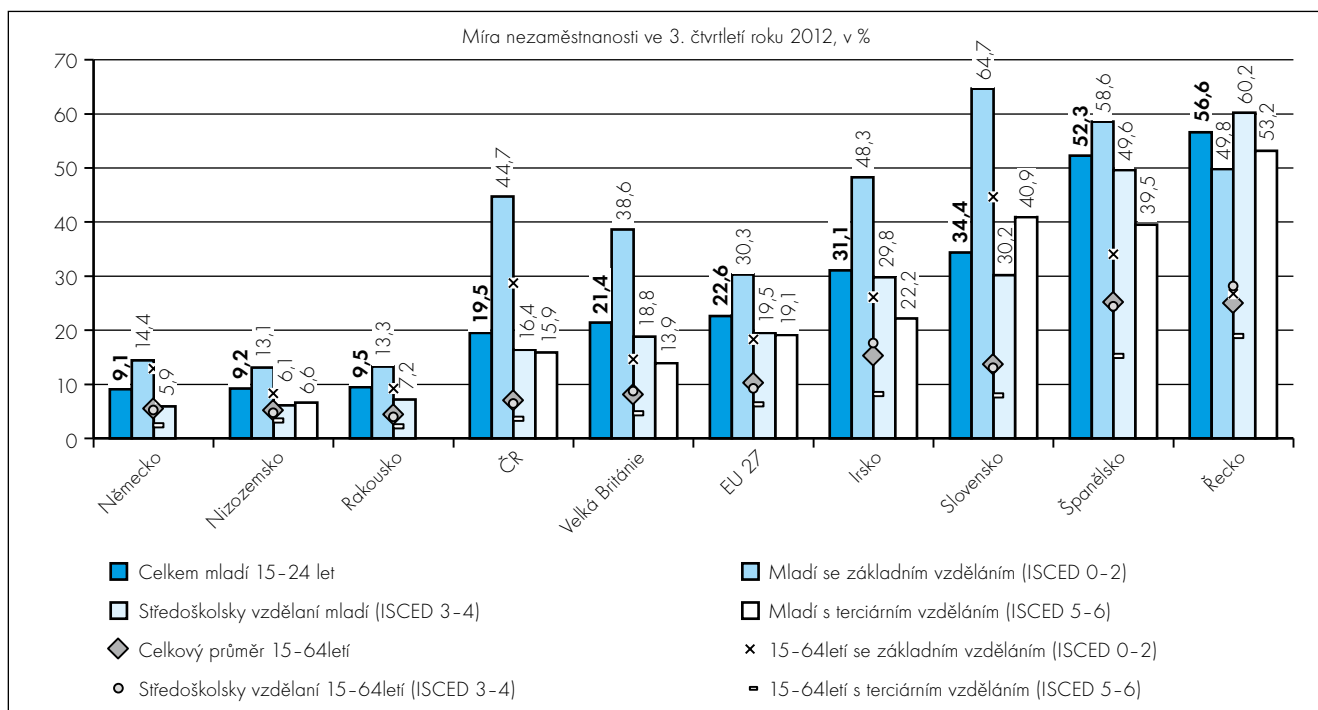
městnanosti středoškolsky vzdělaných, a to jak u mladých, tak i v celkovém průměru; pouze s výjimkou Řecka, kde je blízko průměru.

Při pohledu na **hodnoty za Českou republiku** si nelze nevsimnout velmi vysoké míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním, a to jak u mladých, tak celkově. Tato skupina však naštěstí není příliš početná, takže průměrná míra nezaměstnanosti mladých i 15–64letých je výrazně vysokou mírou nezaměstnanosti osob s nejvyšším základním vzděláním vychýlena jen mírně. Situace středoškoláků a terciárně vzdělaných je v ČR v porovnání s průměrem za EU 27 o něco lepší, naopak míra nezaměstnanosti osob bez středoškolského vzdělání výrazně převyšuje průměr EU.

Eurostat zveřejňuje údaje o počtu lidí, kteří **nejsou ani zaměstnaní, ani nezaměstnaní** (aktivně hledající práci, podle definice), **mohli by pracovat, ale přesto práci nehledají**. Celkově je sice situace v České republice o poznání lepší než v celoevropském průměru, nicméně hodnoty za 3. čtvrtletí roku 2012 vykazují výrazné zhoršení, a to až na celé 1 procento. Mladí lidé tedy měli na podzim 2012 téměř stejnou nedůvěru ve svou schopnost nalezení uplatnění na trhu práce jako populace nad 55 let. Smutným závěrem tedy je, že jedno procento mladých lidí v ČR a 3,7 % v průměru EU vzdalo konkurenční boj a uplatnění aktivně nehledá, přestože by mohlo (a mělo). Ve velikosti podílu mladých lidí, kteří práci nehledají, přestože jsou bez zaměstnání, existují značné rozdíly. V Itálii je to každý desátý mladý člověk do 25 let, následují Švédsko a Dánsko a pětiprocentní hranici (čili každý 20. mladý člověk rezignující na řešení své situace) překračují i Finsko, Bulharsko, Španělsko, Portugalsko a překvapivě i Nizozemsko a Lucembursko. Průměr za státy

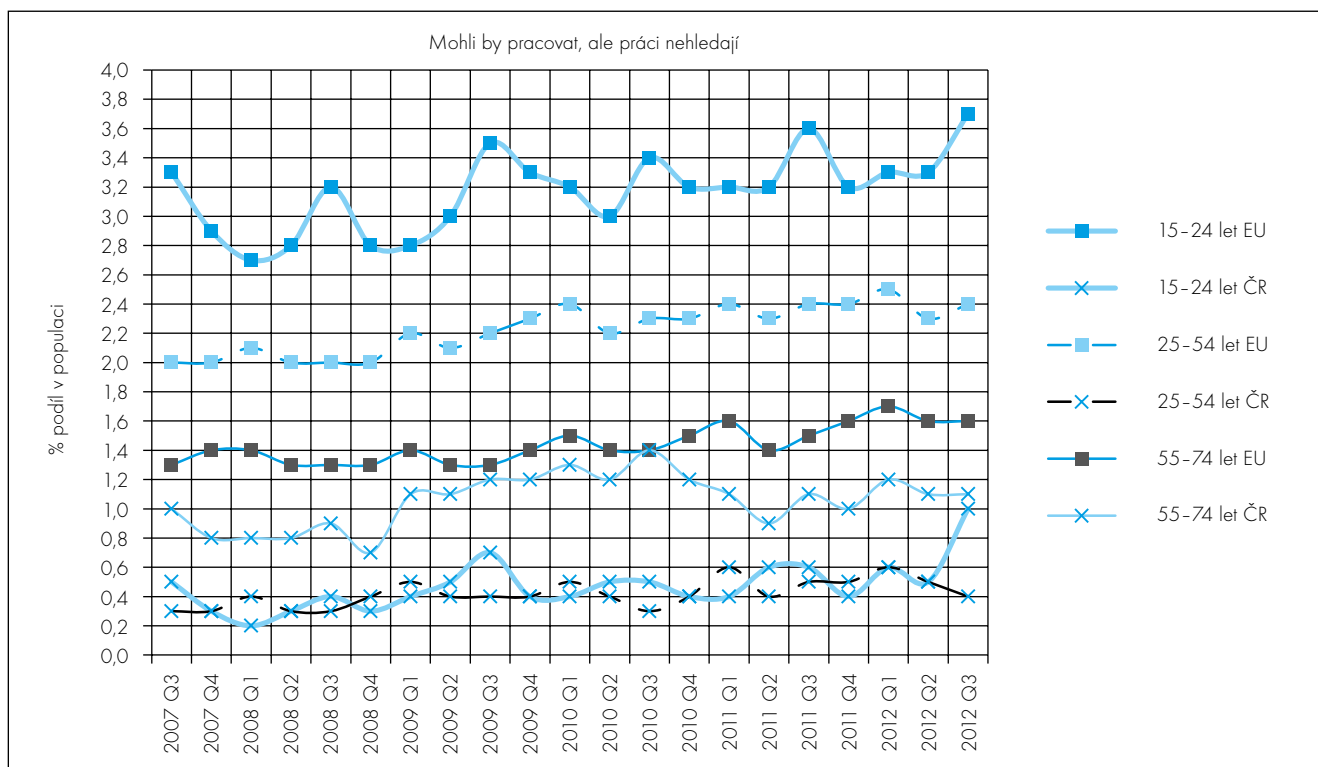
2. Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků

Obrázek 2.9: Míra nezaměstnanosti mladých a celková ve vybraných členských státech EU, v rozlišení podle úrovně vzdělání



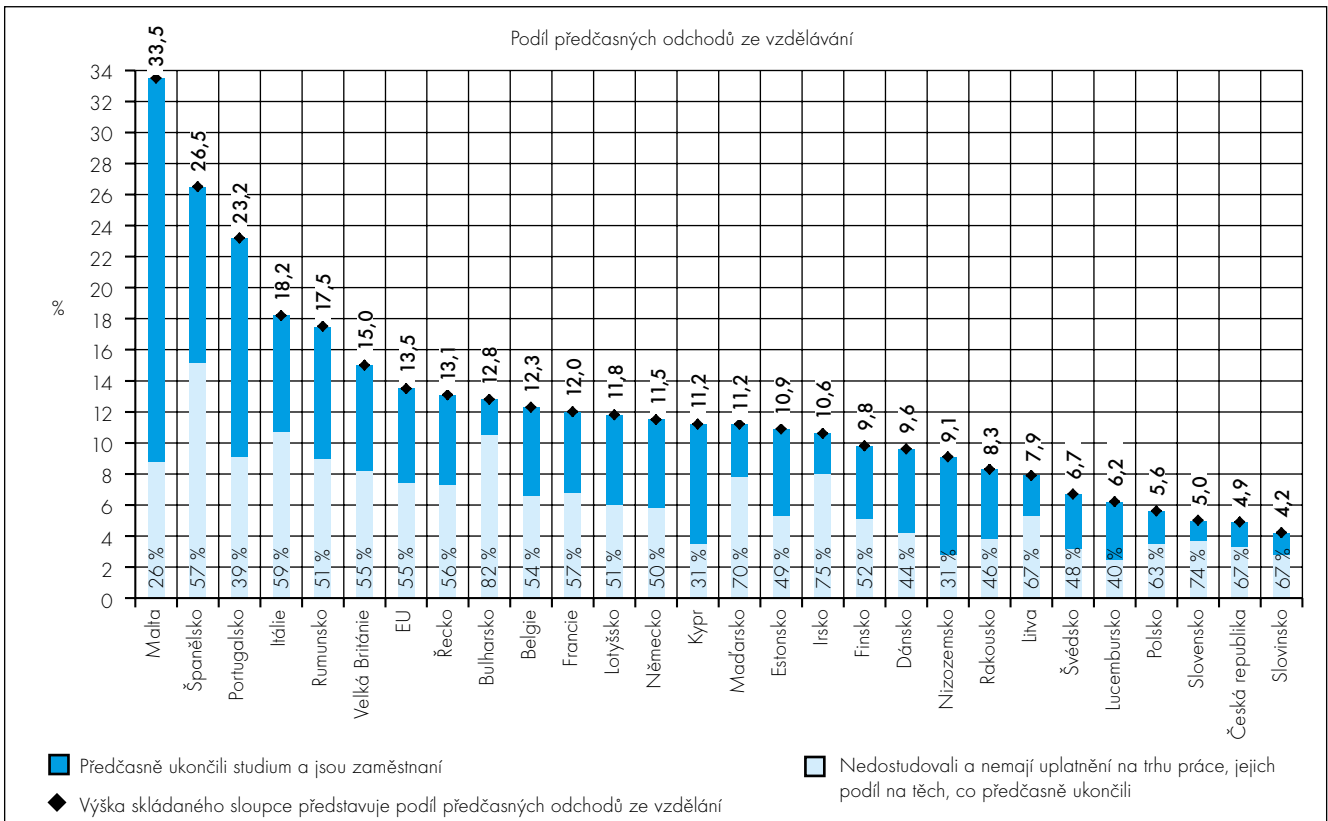
Pramen: Eurostat, LFS. Unemployment rates by sex, age and highest level of education attained (%). Hodnoty za kategorii vysokoškolsky vzdělaných mladých v Německu a Rakousku nejsou k dispozici.

Obrázek 2.10: Podíl lidí, kteří nepracují, ani práci nehledají, přestože by pracovat mohli



Pramen: Eurostat, LFS. Indicators supplement to unemployment rate.

Obrázek 2.11: Podíl mladých lidí, kteří předčasně ukončili vzdělávání, a jejich rozdělení na zaměstnané a bez zaměstnání v roce 2011



Pramen: Eurostat, Early leavers from education and training by sex and employment status.

eurozóny je 3,9 %, za celou EU pak 3,7 %. Česká republika patří v tomto porovnání k nejlepším, spolu s Francií, Německem a Slovenskem (1,0–1,5 % mladých lidí práci nehledá, přestože by pracovat mohli). Překvapivě nízká je hodnota za Řecko, kde je velmi vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí, a přesto podíl těch, kteří podlehli beznaději, patří k nejnižším v Evropě. Při interpretaci těchto výsledků je však potřebné brát v úvahu, že v řadě zemí (včetně České republiky) se jedná o odhadnuté, často nepříliš přesné hodnoty.

Mladí lidé bez pracovních zkušeností a bez kvalifikace v současnosti prakticky nemají šanci nalézt uplatnění na trhu práce. V průměru EU je v populaci 18–24letých, kteří **předčasně opustili vzdělávací systém**, aniž by získali kvalifikaci, 55% nezaměstnanost. V České republice je bez zaměstnání 67 % mladých lidí bez kvalifikace. Mírnou útěchou může být v celkovém pohledu fakt, že podíly předčasných odchodů ze

vzdělávání jsou v České republice (4,9 % v roce 2011) výrazně nižší než v průměru EU (13,5 %) a i přes mírný nárůst v roce 2012 (podle dosavadních odhadů) zůstávají mezi nejnižšími v EU. I když celkově není míra nezaměstnanosti v ČR tak extrémní jako v některých jiných členských státech, podíl nezaměstnaných mezi mladými bez kvalifikace je stejně obrovský jako (nebo přesněji řečeno vyšší než) ve státech, jejichž trhy práce se potýkají s vážnější situací než u nás. Největší podíl nezaměstnaných mezi mladými lidmi, kteří ukončili studium předčasně, je v Bulharsku (82 %), hranici 70 procent překračují také v Irsku, na Slovensku a v Maďarsku. Nejmenší podíl nezaměstnaných mezi mladými bez kvalifikace, navzdory vysokému podílu předčasných odchodů, vykazuje Malta (jen 26 %). Méně než 40 % vykazuje Kypr a Portugalsko, které má (po Maltě a Španělsku) třetí nejvyšší podíl předčasných odchodů.

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

Tato kapitola představuje již čtvrtou v řadě analýz, která je svým obsahem zaměřena na strukturu inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku, včetně inzertních periodik, a na internetu. Šetření probíhalo v období 5. 11. 2012 - 1. 12. 2012, v rámci všech významných celostátních a regionálních deníků a na portálech www.prace.cz a www.sprace.cz. První vlna kvantitativního šetření, s cílem co nejkvalitněji popsat a analyzovat uvedenou inzertní nabídku zaměstnání, proběhla už na podzim v roce 2005, druhá vlna na podzim 2007 a třetí vlna na podzim 2010. Mezi hlavní sledované údaje patří například struktura hledaných profesí, požadovaná úroveň a obor vzdělání, požadavky na praxi, požadované osobnostní vlastnosti a další.

Analýza je zaměřena na strukturu poptávky po povoláních a hledaných kvalifikacích a kompetencích. Jde o kvantitativní šetření s cílem shromáždit relevantní informace o struktuře nejčastěji se vyskytujících požadovaných typů profesí a o hledaných kvalifikacích a kompetencích uchazečů zahrnujících nároky na vzdělání, jazykové vybavení, praxi a další vlastnosti, schopnosti a dovednosti adeptů na daná povolání. Zaměření na nabídku inzerovaných volných pracovních míst představuje další úhel pohledu na širokou problematiku trhu práce, a to z hlediska potřeb deklarovaných zaměstnavateli, tedy těmi, kteří značnou měrou určují podobu trhu práce a jeho další vývoj.

Přestože se v roce 2012 pro klasifikaci zaměstnání již využívala klasifikace CZ-ISCO, rozhodli jsme se z důvodu ponechání možnosti srovnání s výsledky z předchozích šetření použít předchozí klasifikaci KZAM.

Veškeré informace o problematice inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce, nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

3.1 Inzertní nabídka zaměstnání v denním tisku

Celkem jsme v denním tisku ve sledovaném období zachytili **4 267 inzerátů** nabízejících pracovní uplatnění. Oproti roku 2010 je to takřka o čtvrtinu méně inzerátů (v šetření z roku 2010 jsme získali 5 809 inzerátů), přičemž v roce 2007 bylo inzerátů třikrát více (15 697 inzerátů) a v roce 2005 to bylo 9 204 inzerátů. Tento pokles je zřejmě ovlivněn ekonomickou krizí, jejíž vliv se projevil již v šetření z roku 2010 a v roce 2012 byl stále velmi výrazný. Současně se v tomto poklesu odráží i sílící vliv internetu, kdy v roce 2005 bylo na internetu uveřejněno 26 % všech sledovaných inzerátů, v roce 2007 to bylo 39 % inzerátů, v roce 2010 šlo již o 60 % všech inzerátů a v roce 2012 o 61 %.

Nejvíce inzerátů orientujících se na nabídku zaměstnání přinesl ve sledovaném období inzertní deník **Annonce**, a to až **83,1 % všech inzerátů** uveřejněných v denním tisku. Ještě

v roce 2010 podíl inzerátů v deníku *Annonce* činil „pouhých“ 24,1 % (třebaže jeho zastoupení bylo i tak nejvýraznější). Dalším významným nositelem tištěné inzerce zaměstnání je deník *Mladá fronta DNES*, v případě, že započítáme všechny jeho mutace. Podíl *Mladé fronty DNES* v součtu činil 8,0 % (v absolutním vyjádření jde o 326 inzerátů). S odstupem následuje dříve hojněji zastoupený inzertní deník *Avízo*, kde bylo v roce 2012 uveřejněno 1,7 % inzerátů. V regionálních denících (například v *Libereckém*, *Hradeckém*, *Benešovském* deníku) byl uveřejněn jen nízký podíl inzerátů (v průměru od 0,1 do 0,8 % ze všech inzerátů v denním tisku). Celkem připadá na regionální deníky 5,9 % (v absolutním počtu jde o 250 inzerátů).

Struktura hledaných profesí v denním tisku

Pracovníci spadající svou kvalifikací do hlavní třídy 1 (vedoucí pracovníci) byli hledáni v **5,3 %** inzerátů (228 případů). Do této klasifikační skupiny patří profese *manažerů*, *vedoucích pracovníků*, *vyšších státních úředníků* apod. Ve srovnání s předchozími výsledky došlo u této klasifikační třídy k poklesu četnosti inzerátů, neboť v šetření z roku 2010 byly profese této třídy hledány v 8,8 % inzerátů (tedy v 503 případech). V roce 2007 byli pracovníci této klasifikační třídy hledáni v 8,6 % inzerátů (v 1 348 případech). Nejvíce bylo těchto pracovníků hledáno v roce 2005, kdy jejich podíl činil 13,2 % (1 216 případů).

Profese hlavní klasifikační třídy 2 (vysoce kvalifikované profese) byly požadovány v **11,4 %** inzerátů (488 případů). K jejím představitelům patří zejména *techničtí inženýři*, *programátoři*, *analytici*, *finanční experti*, *personalisté*, *učitelé*, *právníci*, *ekonomové*, *odborní administrativní pracovníci*. V roce 2010 byli pracovníci z této klasifikační třídy hledáni v 11,2 % inzerátů (645 případů), v roce 2007 v 8,8 % inzerátů (v 1 375 případech) a v roce 2005 v 11,6 % inzerátů (1 064 případů). Jak je zřejmé, v roce 2007 došlo k poklesu zájmu o pracovníky z této třídy, avšak v roce 2010 se zájem zaměstnavatelů opět zvýšil a zůstal na stejné úrovni i v roce 2012.

Zaměstnanci z hlavní klasifikační třídy 3 (techničtí pracovníci) patřili k **nejhledanějším (19,1 %, 816 inzerátů)**, v žebříčku četností jim však už nepatří první místo, ale klesli na místo druhé. Oproti předchozím šetřením výrazně poklesl jejich podíl na celkovém množství inzerátů, kdy ve všech předchozích šetřeních jejich podíl převyšoval 27 % - v roce 2010 činil 27,7 % (1 589 inzerátů), v roce 2007 to bylo v 27,0 % (v 4 237 případech) a v roce 2005 šlo o 27,7 % (2 552 případů). Je zřejmé, že po pracovnících z této třídy je na trhu práce poptávka, avšak v roce 2012 došlo k poklesu zájmu. To zřejmě souvisí s poklesem výkonnosti národního hospodářství, zejména pak průmyslu, kde pracovníci této třídy nejčastěji hledají uplatnění.

Profese hlavní třídy 4 (úředníci a administrativní pracovníci) byly hledány v **6,4 %** (274 případů). Z dosavadních

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

šetření je patrné, že u této třídy dochází k setrvalému poklesu zájmu – v roce 2010 činil podíl inzerátů směrem k této klasifikační třídě 8,3 % (478 inzerátů), v roce 2007 byly žádány v 11,5 % inzerátů (1803 případů) a v roce 2005 šlo o 10,1 % (933 inzerátů). Z údajů je zřejmé, že zatímco v předchozích šetřeních patřily profese této klasifikační třídy (*sekretářky, recepční, telefonisté, nižší úředníci apod.*) k těm hledanějším (vždy překročily desetiprocentní hranici), v roce 2010 došlo k útlumu poptávky, který pokračuje i v roce 2012.

Hlavní třída 5 (*provozní pracovníci ve službách*) byla v inzerátech nabízejících zaměstnání zastoupena v **19,4 %** (826 případů), a poprvé se tak v našich šetřeních dostala na pomyslnou první příčku četnosti poptávky. Již v roce 2010 se výrazně zvýšila poptávka po pracovnících této třídy (17,2 %, 831 případů), která pokračovala i v roce 2012. Ve srovnání se šetřeními z roku 2007 a 2005 zde došlo k výraznému zvýšení zájmu o pracovníky této klasifikační třídy – v roce 2007 byli pracovníci z této třídy hledáni v 5,3 % inzerátů (tedy v 831 případech), v roce 2005 to bylo v 10,8 % (991 inzerátů). Jak je z údajů zřejmé, došlo u této klasifikační třídy k výraznému navýšení zájmu.

Profese z hlavní třídy 6 (*kvalifikovaní dělníci v zemědělství*) patří ve všech šetřeních k nejméně hledaným profesím. V šetření z roku 2012 byly tyto profese hledány v **0,7 %** inzerátů (31 případů), v roce 2010 to bylo v 0,5 % (tedy v 29 případech), v roce 2007 šlo také o 0,7 % inzerátů (108 případů) a v roce 2005 byla situace obdobná, kdy inzeráty hledající pracovníky z této klasifikační třídy tvořily 0,4 % inzerátů v denním tisku.

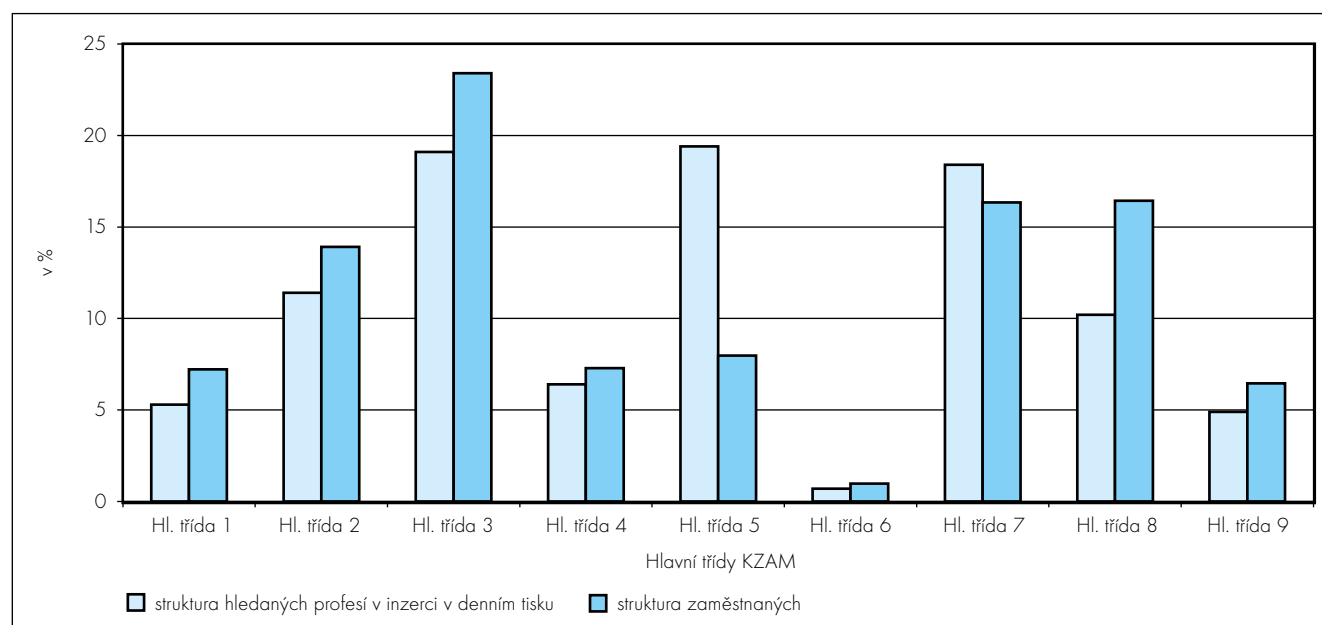
Profese náležející do hlavní třídy 7 (*kvalifikovaní dělníci*) patří mezi nejhledanější profese, a to v **18,4 %** (786 případů). V pomyslném žebříčku četnosti hledaných

klasifikačních tříd tak patří této třídě třetí místo. Ve srovnání se šetřením z roku 2010 je patrné, že zde došlo k nárůstu zájmu, neboť v roce 2010 byli pracovníci této třídy hledáni v 12,7 % (v 728 inzerátech). Zájem o pracovníky této úrovně se tak vrací na hodnoty z roku 2007, kdy byli hledáni v 20,4 % inzerátů (3 200 případů). Naopak výsledek z roku 2010 odpovídá výsledkům z roku 2005, kdy profese této klasifikační třídy byly hledány ve 13 % inzerátů. Je zřejmé, že zájem o profese této třídy je velmi nestabilní a dochází zde k výrazným výkyvům. K typickým zaměstnáním zařazeným do této klasifikační třídy náleží například *zedníci, instalatéři, pokrývači, automechanici, nástrojaři, soustružníci, montéři, skláři, tiskaři*.

Pracovníci z hlavní třídy 8 (*dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení*) byli hledáni v **10,2 %** inzerátů (437 případů). Zájem o pracovníky z této klasifikační třídy mírně vzrostl, kdy v roce 2010 byli hledáni v 8,5 % inzerátů (493 případů). Zájem o tuto klasifikační třídu vykazuje výrazné výkyvy. V roce 2007 byl o pracovníky této třídy značný zájem a podíl inzerátů nabízejících zaměstnání pracovníkům náležejícím do této klasifikační třídy činil 13,1 % (2 054 inzerátů). Naopak v roce 2005 byli tiito pracovníci hledáni pouze v 5,9 %.

Profese náležející do hlavní klasifikační třídy 9 (*pomocní a nekvalifikovaní dělníci*) byly hledány v **4,9 %** inzerátů (207 případů), což představuje osmé místo v pomyslném žebříčku četnosti hlavních profesních tříd. Tyto výsledky jsou obdobné jako v roce 2010, kdy byly profese této třídy hledány v 5 % inzerátů (288 případů). V roce 2007 byly tyto profese hledány ve 4,4 % (696 případů) a v roce 2005 pouze v 2,6 % inzerátů. Je patrné, že ve srovnání zejména s rokem 2005 a 2007 zde došlo k navýšení zájmu o pracovníky této klasifikační třídy.

Obrázek 3.1: Struktura hledaných profesí a skutečná struktura zaměstnaných podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci v denním tisku v roce 2012



3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

Z výše uvedených údajů je patrné, že **nejvýraznější rozdíly mezi strukturou zaměstnaných a hledanými profesemi v inzerci v denním tisku jsou u hlavní klasifikační třídy 5 (provozní pracovníci ve službách) a třídy 3 (techničtí pracovníci)**. U hlavní třídy 5 (provozní pracovníci ve službách) platí, že zejména v roce 2010 a 2012 zde došlo k výraznému navýšení zájmu, kdy ve struktuře zaměstnanců sice nepatří podíl pracovníků z této třídy k těm, co převyšují desetiprocentní hranici, avšak v rámci inzertní nabídky zaměstnání byla jejich četnost výrazná. Zájem o tyto pracovníky je zřejmě podmíněn i vysokou mírou fluktuace, která je s touto třídou spojena. Naopak u hlavní třídy 3 (techničtí pracovníci) došlo poprvé od zahájení šetření nabídky zaměstnání v inzerci k poklesu zájmu, a to o více než 8 procentních bodů. Zájem v rámci inzertní nabídky o tyto pracovníky byl nižší než podíl, který zaujímají ve struktuře zaměstnanců, a to přesto, že jim mezi hledanými profesemi patřilo druhé místo. Ve struktuře zaměstnaných jim náleží první nejvyšší podíl ze všech zaměstnanců. Setrvalý pokles zájmu jsme v průběhu let vysledovali zejména o pracovníky klasifikační třídy 4 (úředníci a administrativní pracovníci). Výrazně kolísavý zájem jsme naopak zaznamenali u poptávky po pracovnících z klasifikační třídy 7 (kvalifikovaní dělníci) a 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení).

K nejhledanějším profesím v rámci inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku patřila profesní skupina *Provozní pracovníci stravování a pracovníci v příbuzných oborech* (třída 512) – 10,3 % z celkového množství inzerátů v denním tisku, což znamená, že tito pracovníci byli hledáni v 438 inzerátech. V roce 2010 patřilo pracovníkům této profese také první místo, kdy poptávka po nich představovala 10,1 %. Naopak v roce 2007 patřilo této profesi až 22. místo (1,5 % ze všech hledaných profesí) a v roce 2005 patřilo těmto profesím deváté místo (2,9 % inzerátů). Hlavními představiteli této klasifikační skupiny jsou *kuchaři, číšníci a barmani*.

Struktura hledaných profesí v šetření z roku 2012 se odlišuje od výsledků z roku 2010 a více se podobá předchozím šetřením z let 2007 a 2005. V roce 2012 představovala nabídka práce v dělnických profesích 35,7 %, což je podobný podíl jako v letech 2007 (přes 39 %) a 2005 (necelých 31 %). Naopak v roce 2010 podíl těchto inzerátů klesl na 26,5 %. Na druhé straně ve shodě s výsledky z roku 2010 je možné konstatovat zvýšený zájem o obslužné profese. Tento zájem byl patrný i v roce 2005.

Požadovaná úroveň vzdělání

Jedním z hlavních sledovaných znaků inzerátu bylo to, zda zadavatel uváděl požadovanou úroveň vzdělání. Požadavek na vyšší vzdělání byl uveden v 46,5 % inzerátů (1 985 případů). Nejčastěji byl uveden požadavek na středoškolské vzdělání (19,8 %, 843 inzerátů). Následoval požadavek na vyučení, který byl formulován v 13,3 % inzerátů (569 případů). Vysokoškolské vzdělání bylo uvedeno v 9,1 % (388 případů). Nejméně často byl uveden požadavek na minimálně maturitní vzdělání (tedy na absolvování středního vzdělání s maturitní

zkouškou nebo vysoké školy), který byl zmíněn ve 4,3 % inzerátů (185 případů). Pokud získané výsledky porovnáme s předchozími šetřeními, je zřejmé, že požadavek na vyšší vzdělání byl formulován méně často než v roce 2010 (53,4 % inzerátů, tedy ve 3 100 inzerátech). Naopak v roce 2007 jej zaměstnavatelé požadovali v 39 %. V roce 2005 bylo vzdělání uvedeno ve 47 % inzerátů. Jak je zřejmé, v roce 2010 se výrazně zvýšil podíl inzerátů, ve kterých byl požadavek na vyšší vzdělání uveden, přičemž v roce 2012 se frekvence požadovaného vzdělání vrátila k hodnotám z roku 2005. Dále se změnila i priorita požadovaného vzdělání – v roce 2012 bylo nejčastěji požadováno středoškolské vzdělání, v roce 2010 to bylo vyučení, v roce 2007 absolvování vysoké školy a v roce 2005 bylo nejčastěji uváděným požadovaným vzděláním minimálně maturitní vzdělání. Jak vidíme, požadavky na vzdělání se odlišují v každém šetření.

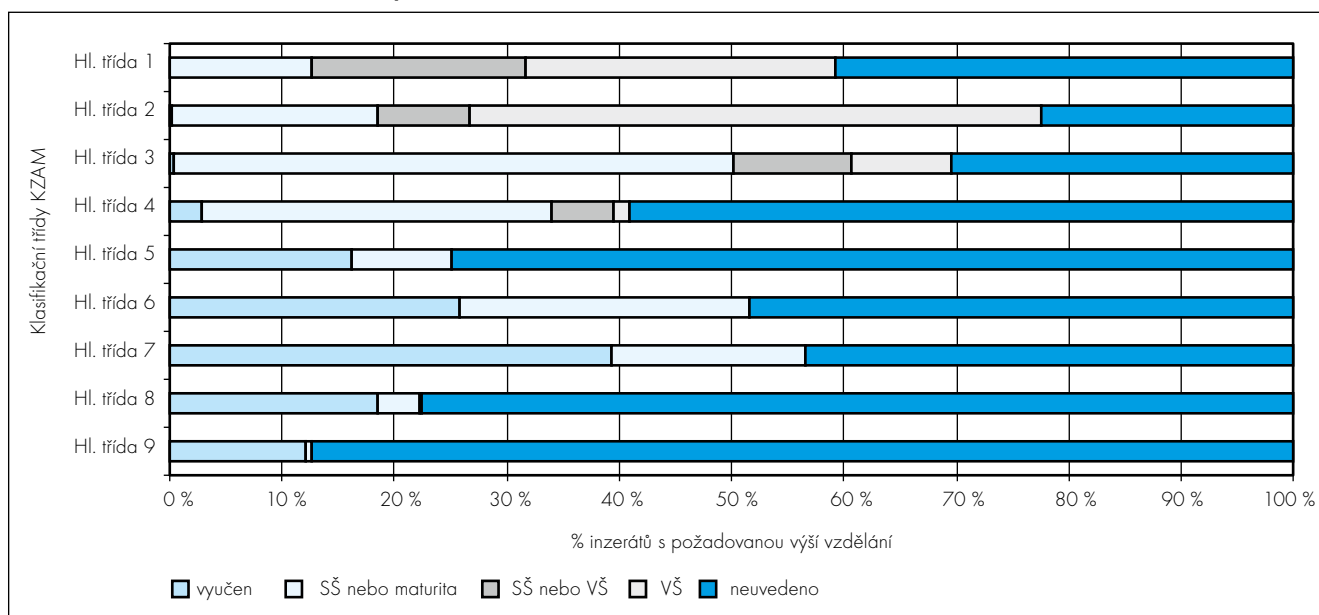
Nyní se zaměříme na vzájemnou vazbu mezi požadovaným vzděláním a klasifikační třídou hledaných profesí.

U profesí hlavní třídy 1 (ředitelé a vedoucí pracovníci) byl stupeň vzdělání požadován v **59,2 %** inzerátů, což představuje pokles ve srovnání s předchozím šetřením o 5,6 procentního bodu. Vysokoškolské vzdělání bylo uvedeno v 27,6 %, následovalo minimálně maturitní vzdělání v 23,2 %. V roce 2010 byl požadavek na vyšší vzdělání uveden v 65,4 % inzerátů, přičemž absolventi vysoké školy byli hledáni v 27,0 %. V roce 2007 bylo vzdělání u těchto profesí požadováno v 74,3 % případů, přičemž vysokoškolské vzdělání bylo vyžadováno v 41,9 %, a v roce 2005 byl požadavek na vyšší vzdělání uveden v 71,1 % inzerátů, přičemž vysokoškolské vzdělání bylo spojeno s 29,1 %.

U profesí hlavní třídy 2 (vysoce kvalifikované profese) byla výše vzdělání požadována v **77,5 %** inzerátů, což je stejně jako v roce 2010. Požadavek na vysokoškolské vzdělání byl uveden v 50,8 %, na středoškolské vzdělání pak v 18,2 %. Jak jsme uvedli, procento inzerátů s uvedeným požadovaným vzděláním bylo stejné i v roce 2010, změnil se však požadavky na vyšší vzdělání. V roce 2010 bylo absolvování vysoké školy spojeno se 43,3 % inzerátů a středoškolské vzdělání pak s 23,4 %. Ve srovnání se šetřeními z roku 2007 a 2005 došlo k navýšení podílu inzerátů uvádějících potřebnou úroveň vzdělání – v roce 2007 byl požadavek na vzdělání uveden v 72,9 %, přičemž požadavek na vysokoškolské vzdělání uvádělo 36,9 % inzerátů. V roce 2005 byla výše potřebného vzdělání uvedena v 62 %.

U profesí hlavní třídy 3 (techničtí pracovníci) byl požadavek na vyšší vzdělání formulován v **69,6 %** inzerátů. To je o 9,8 procentního bodu více než v roce 2010 (59,8 % inzerátů) a o 16,6 procentního bodu více než v roce 2007 (53,3 % inzerátů). Také v roce 2005 bylo inzerátů s uvedeným požadavkem na vyšší vzdělání méně, a to o 12,1 procentního bodu (58,5 % inzerátů). V roce 2012 byl nejčastěji uváděn požadavek na středoškolské vzdělání (49,8 % inzerátů). Požadavky na jiné typy vzdělání byly uvedeny výrazně méně často. Tento trend je shodný s výsledky z roku 2010, kdy byl také nejčastěji formulován požadavek na středoškolské vzdělání, a to v 35,6 % inzerátů. Tyto výsledky se liší od zbývajících dvou šetření, kdy v roce 2007 bylo nejčastěji vyžadováno

Obrázek 3.2: Požadovaná výše vzdělání u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci v denním tisku v roce 2012



vysokoškolské vzdělání (v 22,9 %) a pak teprve následovalo středoškolské vzdělání v 18,0 %. V roce 2005 bylo nejčastěji požadováno minimálně maturitní vzdělání (23,2 %). Jak vidíme, v roce 2012, 2010 i v roce 2005 bylo těžiště požadavků směřováno na středoškolské či minimálně maturitní vzdělání.

U profesí hlavní třídy 4 (úředníci a administrativní pracovníci) byl požadavek na vyšší vzdělání uveden v 40,9 % inzerátů, kdy bylo nejčastěji deklarováno středoškolské vzdělání (31,0 %). Ostatní vzdělání bylo uvedeno v méně než deseti procentech. Ve srovnání s předchozími šetřeními došlo k poklesu požadavků na vzdělání, kdy v roce 2010 byla výše vzdělání uváděna v 63,2 % inzerátů, v roce 2007 pak v 52,5 % a v roce 2005 byl požadavek na vzdělání uveden v 51,4 % inzerátů. Ve všech šetřeních bylo nejčastěji požadováno středoškolské vzdělání. Jak je patrné, v roce 2012 výrazně pokleslo zastoupení inzerátů, u kterých bylo předepsáno požadované vzdělání.

U profesí zařazených do třídy 5 (pracovníci ve službách) bylo vzdělání uvedeno v 25,1 % inzerátů, v nichž bylo nejčastěji požadováno vyučení (16,2 %). Tyto hodnoty jsou velmi podobné hodnotám z roku 2007, kdy bylo vzdělání požadováno pouze ve čtvrtině inzerátů, přičemž i zde šlo nejčastěji o vyučení (18,2 %). Naopak v roce 2010 byla výše vzdělání specifikována v 33,0 % inzerátů, přičemž nejčastěji šlo o vyučení (28,0 %). V roce 2005 byl požadavek na vzdělání deklarován v 27,7 %. Je patrné, že rok 2010 se výrazně odlišoval od ostatních šetření.

U profesí hlavní třídy 6 (zemědělci) byl požadavek na vyšší vzdělání deklarován v 51,6 % inzerátů, což však představuje pouhých 16 inzerátů. V polovině inzerátů byli hledáni vyučení pracovníci a v polovině pracovníci se středoškolským vzděláním. V roce 2010 bylo inzerátů uvádějících vzdělání u této klasifikační skupiny 34,5 % (10 inzerátů), kdy ve všech případech byl požadován výuční list. V roce 2007 bylo vzdělání specifikováno pouze v 5,6 % (6 inzerátů), rovněž vyžadujících výuční list.

U profesí hlavní třídy 7 (kvalifikovaní dělníci) bylo vzdělání uvedeno v 56,6 % inzerátů, přičemž nejčastěji bylo požadováno vyučení (39,3 %). Relativně často bylo také deklarováno středoškolské vzdělání (17,3 %). Získané výsledky odpovídají výsledkům z roku 2010, kdy požadavek na vyšší vzdělání byl uveden v 57,3 % inzerátů, přičemž nejčastěji také šlo o vyučení (51,4 %). Pokračoval tak nárůst zastoupení inzerátů, ve kterých je uveden požadavek na vyšší vzdělání – v roce 2007 tomu tak bylo pouze v 18,3 % inzerátů, přičemž nejčastěji šlo o výuční list (14,4 %). V roce 2005 byl podíl inzerátů s uvedeným požadovaným vzděláním o něco vyšší – 39,1 % inzerátů – a také zde byl dominantní výuční list (30,6 %).

U profesí hlavní třídy 8 (dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení) bylo vzdělání uvedeno v 22,4 % inzerátů, kdy opět šlo nejčastěji o vyučení (18,5 %). U této klasifikační třídy dochází vzhledem k požadavkům na vyšší vzdělání ke značným výkyvům – ve srovnání s rokem 2010 zde došlo k poklesu inzerátů požadujících vyšší vzdělání, a to o 14,1 procentního bodu, oproti roku 2007 jsme naopak zjistili výrazný nárůst inzerátů s požadavkem na vzdělání – v roce 2007 bylo takovýchto inzerátů pouhých 5,2 % a šlo nejčastěji o vyučení (3,9 %). V roce 2005 bylo inzerátů uvádějících požadovanou vyšší vzdělání více – 27 % inzerátů. Je zřejmé, že u této skupiny nejde hovořit o jednotném trendu, situace je v každém šetření jiná.

Požadavek na vyšší vzdělání byl formulován i u **profesí hlavní třídy 9 (pomocní dělníci)**, kdy požadovaná výše vzdělání byla uvedena v 12,6 % inzerátů, přičemž nejčastěji šlo o vyučení (12,1 %). V roce 2010 byl tento požadavek formulován u 25,0 %, kdežto v roce 2007 to bylo jen v 1,1 % inzerátů. V roce 2005 se požadavek na vzdělání opět objevil častěji, a to v 18,7 % inzerátů.

Požadovaný obor vzdělání

Požadavek na obor vzdělání se v inzerátech objevil výrazně méně často než požadavek na vyšší vzdělání. Požadavek

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

na výši vzdělání byl uveden v necelé polovině inzerátů, **požadavek na obor vzdělání byl uveden pouze v 14,6 % inzerátů** (tedy v 625 případech).

Tabulka 3.1: Požadované skupiny oborů vzdělání v inzertní nabídce v denním tisku v roce 2012

Skupiny oborů vzdělání	abs. počet	v %
technické obory - bez specifikace	176	4,1
lékařské a farmaceutické vědy	165	3,9
elektrotechnika a elektronika (včetně IT)	63	1,5
gastronomie, pohostinství, hotelnictví	59	1,4
ekonomické vědy	50	1,2
strojírenství	32	0,7
učitelství	26	0,6
právní vědy	23	0,5
přírodní vědy	11	0,3
zemědělství, lesnictví a zpracování dřeva	6	0,1
společenské vědy	5	0,1
stavebnictví	4	0,1
architektura	2	0,0
chemie	2	0,0
umělecké	1	0,0
celkem	625	14,6
neuvedeno	3 642	85,4

Podíl inzerátů uvádějících obor vzdělání zachycený v roce 2012 se tak blíží podílu těchto inzerátů ze šetření roku 2007 (požadavek na obor vzdělání byl uveden v 17,7 % inzerátů). Naopak v roce 2010 byl obor vzdělání deklarován velmi málo - v pouhých 6,3 % inzerátů (364 případů). Nejčastěji byl obor vzdělání uveden v inzerátech z roku 2005, a to ve 25,3 % inzerátů. Z výsledků je zřejmé, že obor vzdělání není v první fázi hledání pracovníků určující. V případech, že v inzerátech byl formulován požadavek na obor vzdělání, pak šlo o preference stejných oborů vzdělání jako v předchozích šetřeních. Nejčastěji byl formulován požadavek na vzdělání v technických oborech, a to buď v obecné rovině (4,1 % inzerátů), nebo i blíže specifikované - vzdělání v oborech strojírenských (0,7 %) a elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů (1,5 %). Následovaly požadavky směřované k lékařským či farmaceutickým vědám (3,9 %). Třetí relativně nejčastější skupinou byly obory z oblasti ekonomických věd (1,2 %). Nad 0,5 % se ještě dostaly inzeráty hledající pracovníky se vzděláním v oblasti učitelství (0,8 %). Tyto skupiny oborů vzdělání byly požadovány i v předchozích šetřeních. Je patrné, že jde o obory vzdělání, které vyžadují specifické znalosti, které není možné získat pouze praxí bez příslušného vzdělání. Ostatní obory vzdělání nepřesáhly 0,5 %.

Pokud se zaměříme na vztah mezi klasifikační třídou požadované profese a oborem vzdělání, je zřejmé, že je zde přímá souvislost se zaměřením vykonávané profese - pokud byl obor vzdělání uveden, tak nejčastěji u klasifikační třídy 2 (vysoce odborní pracovníci), klasifikační třídy 3 (techničtí pracovníci) a s odstupem u klasifikační třídy 1 (ředitelé a vedoucí pracovníci) a 7 (řemeslníci a kvalifikovaní dělníci).

U hlavní klasifikační třídy 1 (ředitelé a vedoucí pracovníci) byl požadavek na obor vzdělání uveden **ve 13,2 %** inze-

rátů. Šlo především o vzdělání v technických oborech (9,6 %) a ekonomických oborech (2,2 %).

Pro hlavní klasifikační třídu 2 (vysoce kvalifikované profese) byly požadavky na obor vzdělání uvedeny **ve 49,6 %** inzerátů a byly směřovány především do oblasti lékařských a farmaceutických věd (17,8 %), technických oborů (14,2 %), přičemž nejčastěji šlo o technické obory bez bližšího určení (10,7 %), elektrotechniky a elektroniky včetně IT (4,5 %) a strojírenství (1,6 %). Následují požadavky na obory z oblasti právních věd (4,3 %) a učitelství (4,3 %). Ve 2,5 % inzerátů se objevily požadavky na vzdělání v oblasti ekonomických věd.

U profesí zařazených do hlavní třídy 3 (techničtí pracovníci) byl požadovaný obor vzdělání uveden **ve 22,8 %**, kdy nejčastěji šlo o vzdělání v oblasti lékařských a farmaceutických oborů (9,3 %), následovaly požadavky na vzdělání v technických oborech (8,7 %), kdy v 5,6 % šlo o vzdělání v technických oborech bez bližší specifikace a v 1,3 % o vzdělání v oblasti strojírenství. V 1,7 % inzerátů šlo o vzdělání v oblasti elektrotechniky a elektroniky včetně IT oborů. Třetí nejčastěji hledanou skupinou oborů vzdělání byly obory ekonomické (3,3 %).

Relativně často byl požadavek na obor vzdělání uveden u **hl. klasifikační třídy 7 (řemeslníci a kvalifikovaní dělníci)**, a to **v 10,4 %** inzerátů. Jednoznačně zde šlo o vzdělání v oblasti technických oborů - 6,7 % v technických oborech bez bližší specifikace, 1,3 % v oblasti strojírenství a 1,9 % v oblasti elektrotechniky a elektroniky (včetně IT).

U profesí zařazených do **hlavní klasifikační třídy 5 (pracovníci ve službách)** byl požadavek na obor vzdělání formulován **v 6,9 %** inzerátů, přičemž jednoznačně šlo o vzdělání v oborech gastronomie, hotelnictví a pohostinství (6,8 %).

U ostatních klasifikačních tříd byl požadavek na obor vzdělání uveden v méně než 5 % inzerátů. U **hlavní klasifikační třídy 4** to bylo **v 4,4 %** inzerátů, u **hlavní třídy 6** to nebyl ani jeden inzerát. V inzerátech hledajících pracovníky zařazené do **hlavní klasifikační třídy 8** byl požadavek na obor vzdělání uveden **v 3,7 %** inzerátů a u **hlavní klasifikační třídy 9** nebyl ani jeden inzerát se specifikací oboru vzdělání.

Pokud se podíváme na výsledky v časové řadě, je patrné, že výše vzdělání byla v roce 2012 požadována méně často než v roce 2010 (o 7 procentních bodů) a četnost výskytu tohoto znaku se vrátila k četnosti z roku 2005. Ačkoliv ve srovnání s rokem 2010 se navýšil podíl inzerátů, ve kterých byl uveden požadavek na obor vzdělání, stále je tento podíl nižší než v době prvního šetření z roku 2005. Zdá se, že inzerenti pokračují v trendu, kdy požadavky na obor vzdělání jsou velmi málo časté. To může být důsledkem nízkého zájmu inzerentů o konkrétní specifický typ vzdělání (velmi často se stává, že volné pracovní místo je možné obsadit pracovníky s různým oborem vzdělání). V inzerátech, kde byl obor vzdělání deklarován, šlo nejčastěji o vzdělání technického, zdravotnického nebo ekonomického směru. Stejně jako v roce 2007 a 2005 je případná poptávka orientována na ekonomické a technické vzdělání. Tyto obory byly stejně jako v předchozích letech zcela dominantní.

Současně jsme zaznamenali i rozdílnou strukturu požadované úrovně dosaženého vzdělání. V roce 2012 bylo nejčastěji požadováno středoškolské vzdělání, v roce 2010 byl kladen důraz na vyučení, v roce 2007 vysokoškolské vzdělání a v roce 2005 minimálně maturitní vzdělání (tedy maturitní nebo vysokoškolské vzdělání). Rozdílnost požadavků je možné vysvětlit rozdílným ekonomickým cyklem – v době ekonomické prosperity se zaměstnavatelé soustředili na požadavky u nejvíce kvalifikovaných profesí. V obdobích méně ekonomicky příhodných se jejich požadavky přesunují i směrem k méně kvalifikačně náročným profesím. Dále může tento přesun souviset i se změnou struktury poptávaných profesí v inzerci v denním tisku – je zde patrný posun k profesím nižších klasifikačních tříd, což s sebou nese i změnu požadavků na absolvované vzdělání. Současně můžeme předpokládat, že pokles podílu inzerátů s požadovaným vysokoškolským vzděláním neznámá, že ho zaměstnavatelé nepožadují, ale u řady profesí ho předpokládají.

Také v šetření z roku 2012 se potvrdilo zjištění z předchozích šetření, kdy ani jeden inzerát neuváděl požadavek na absolvování vyšší odborné školy. To může být do jisté míry ovlivněno i tím, že v části inzerátů byl uveden požadavek na absolvování minimálně středního vzdělání s maturitou, což zahrnuje jak střední vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání, tak i vzdělání získané na vyšší odborné škole. Současně však absence jakékoli zmínky o absolvování vyšší odborné školy poukazuje na fakt, že zaměstnavatelé s tímto typem vzdělání nejsou připraveni pracovat.

Požadavky na věk pracovníků

Obdobně jako v předchozím šetření nebyl v roce 2012 požadavek na věk uveden v absolutní většině inzerátů – 99,2 % inzerátů. V roce 2010 nebyl požadavek na věk uveden v 98,3 % inzerátů, v roce 2007 v 99,5 % inzerátů a v roce

2005 to bylo v 99,6 % inzerátů. V roce 2012 byl požadavek na věk uveden v 34 inzerátech. Tyto výsledky jsou ovlivněny přijetím protidiskriminačních opatření, která zakazují zaměstnavatelům dotazovat se uchazečů o zaměstnání na jejich věk. Ačkoliv při samotném přijímacím řízení hraje věk uchazečů zřejmě nezanedbatelnou roli, v rámci inzertní nabídky zaměstnání se zákaz uvádění věkových omezení ve většině případů respektuje. Pokud se podíváme na 0,8 % inzerátů (tedy 34 případů), ve kterých byl požadavek na věk uveden, vidíme, že jde o inzeráty, které v 13 případech požadovaly věk do 30 let, v 10 inzerátech věk do 25 let, v 7 inzerátech minimálně 18 let a ve 4 případech šlo o minimálně 25 let.

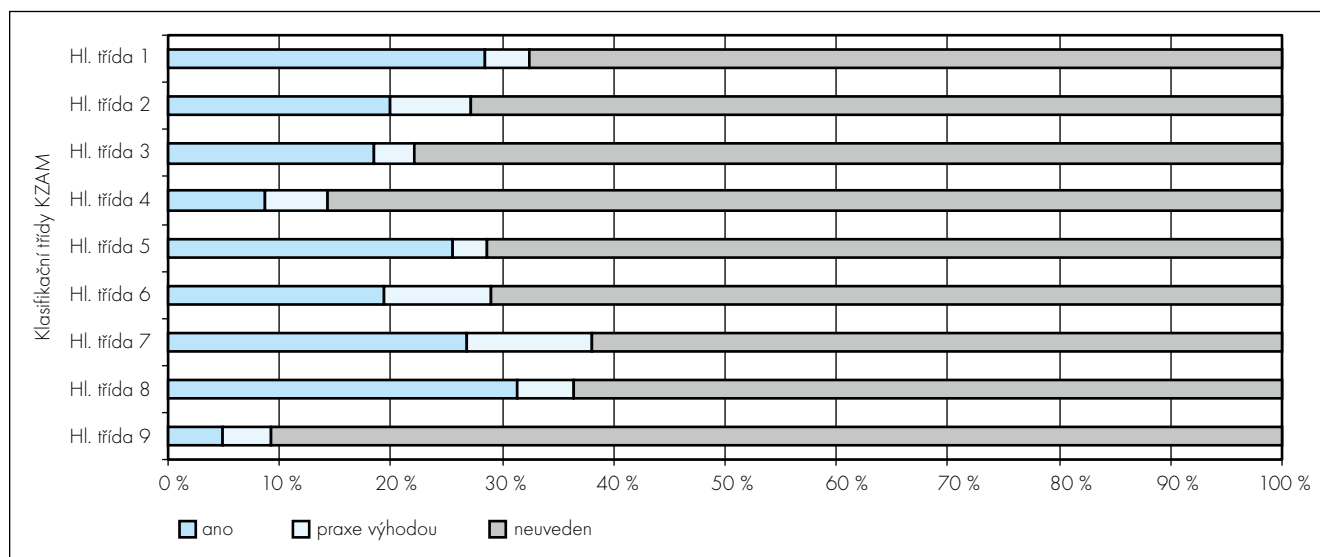
Genderové požadavky

K dalším sledovaným znakům patřily také genderové požadavky. Obdobně jako u věku musíme říci, že absolutní většina inzerátů – 97,8 % – požadavek na pohlaví uchazeče neobsahovala. Ačkoliv jde o velmi vysoký podíl inzerátů (a takřka shodný s výsledkem z roku 2010 – 97,6 % inzerátů), je zde nutné zmínit, že ve srovnání se šetřeními z roku 2007 a 2005 došlo k mírnému zhoršení – v roce 2007 požadavek na pohlaví uchazeče nebyl uveden v 99,5 %, v roce 2005 to bylo v 98,4 % inzerátů v denním tisku. Stejně jako u požadavku na věk, i zde je patrný vliv antidiskriminačních opatření, která zakazují diskriminaci na pracovním trhu podle pohlaví pracovníků. Ve 2,2 % inzerátů (95 inzerátů vyjádřeno v absolutních počtech), kde byl genderový požadavek uveden, byla v 59 inzerátech hledána na danou pracovní pozici žena a v 36 inzerátech byl uváděn muž.

Požadavky na praxi uchazečů

Požadavek na praxi v oboru byl uveden v 27,0 % inzerátů (1 149 případů), což je o 3,8 procentního bodu více než v roce 2010 a o dva procentní body více než v roce 2007. Současně je to však o takřka 14 procentních bodů méně než v roce 2005. V 21,4 % inzerátů byl požadavek na praxi uveden přímo a v 5,6 % inzerátů byla případná praxe

Obrázek 3.3: Požadavek na praxi u hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci v denním tisku v roce 2012



3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

výhodou při přijímacím řízení. Požadavek na praxi v oboru je specifickým nárokem zaměstnavatelů, který není možné získat ani znalostmi ani dovednostmi, ale který je závislý pouze na době, kterou uchazeč o zaměstnání strávil výkonem dané nebo alespoň velmi podobné profese. Ačkoliv je požadavek na praxi uveden v relativně malém podílu inzerátů, její význam je značný. Dá se předpokládat, že mnoho zaměstnavatelů požadavek na praxi v inzerátu neuvádí, ale při samotném přijímání nového pracovníka k ní přihlíží.

Požadavek na praxi je spojen jak s řídicími či odbornými profesemi, tak i s odbornými dělnickými profesemi. Požadavek na praxi i u dělnických profesí se poprvé výrazněji projevil v šetření z roku 2010 a v roce 2012 tento trend pokračoval. Jde o důsledek změn na trhu práce, kdy oproti předchozím letům je dostatek pracovníků a méně pracovních příležitostí, takže si zaměstnavatelé mohou klást zvýšené nároky.

Jak je z grafu zřejmé, **nejčastěji byl požadavek na praxi spojován se 7. hlavní třídou (řemeslníci a kvalifikovaní dělníci)** a s hlavní třídou 8 (*dělníci pro obsluhu strojů*). Jde o dělnické profese a opět se zde potvrzuje, že zaměstnavatelé kladou nároky především na kvalifikovanou dělnickou povolání. Praxe je dále vyžadována u pracovníků z hlavní klasifikační třídy 1 (řídící pracovníci), což je celkem předpokládaný výsledek. Pokud má pracovník vykonávat řídicí funkci, je nezbytné, aby měl již určité zkušenosti. Vyšší nároky na praxi deklarovali zaměstnavatelé také vůči pracovníkům z hlavní třídy 6 (*dělníci v zemědělství*), hlavní třídy 5 (*provozní pracovníci ve službách*), třídy 2 (*vysoce kvalifikované profese*) a také hlavní třídy 3 (*technici*). Již méně často byla praxe spojena s profesemi z hlavní třídy 4 (*administrativní pracovníci*). **Nejmenší nároky na praxi lze najít u klasifikační třídy 9 (pomocní dělníci)**. Zde byl počet inzerátů s požadavkem na praxi minimální. Nároky na praxi jsou spojeny zejména s klasifikačními třídami, v nichž jsou zahrnuty odborné profese včetně profesí dělnických.

Šetření z roku 2012 potvrdilo, že trvá trend z roku 2010, kdy požadavek na praxi začal být spojován nejen s manažerskými pozicemi, ale také s kvalifikovanými dělnickými profesemi. Dále je patrné, že trvá stav nastartovaný v roce 2007, kdy zaměstnavatelé požadavky na praxi z inzerce v denním tisku vytlačili. Dá se předpokládat, že rozsahem praxe uchazeče o pracovní místo se zabývají v následných krocích přijímacího řízení (životopis, pohovor).

Požadavky na práci s počítačem

V šetřeních jsme sledovali, jak se stále větší zapojení počítačů do pracovního i osobního života odráží i v požadavcích zaměstnavatelů, které demonstrují prostřednictvím inzerce. Při analýze jsme rozlišovali, zda zaměstnavatel požaduje „běžnou“, či „odbornou“ schopnost práce s počítačem (tzn. znalost uživatelská versus znalost např. programovacích jazyků) a znalost grafických programů. **Nutnost „počítačové gramotnosti“** byla specifikována v 11,1 % inzerátů. To odpovídá zjištění z roku 2010, kdy znalost práce s počítačem byla deklarována v 10,2 % inzerátů. To je výrazně méně než v roce 2007 a v roce 2005. V roce 2007 byla schopnost pracovat

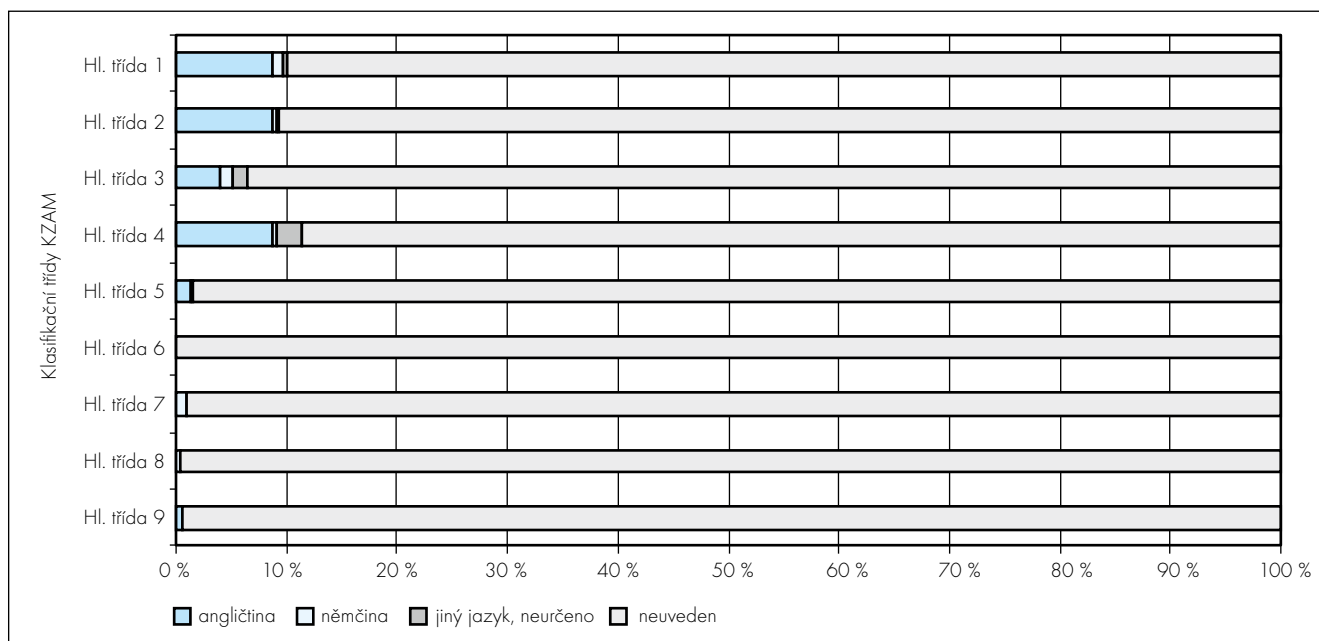
s počítačem uvedena v 24,1 % inzerátů, v roce 2005 dokonce v 27,9 %. Jak vidíme, u této schopnosti se v roce 2010 projevil výrazný pokles, který přetrval i v roce 2012. Tento pokles však nemusí znamenat, že zaměstnavatelé tuto schopnost neočekávají. Spíše se zde projevuje to, že schopnost pracovat s počítačem považují zaměstnavatelé za natolik samozřejmou, že už ji ani neuvádějí v požadavcích v inzertní nabídce pracovních příležitostí. **Nejčastěji** se v inzertech objevovaly požadavky na „běžnou“ znalost práce s PC, a to v 8,8 % inzerátů (v roce 2010 to bylo v 9,2 % inzerátů, v roce 2007 v 20,8 % a v roce 2005 pak v 23,5 %). Znalost grafických programů inzerovali zaměstnavatelé v 0,9 % inzerátů. V roce 2010 to bylo takřka shodné, neboť šlo o 0,8 % inzerátů, v roce 2007 to bylo v 0,5 % inzerátů a v roce 2005 byl tento požadavek uveden v 1,5 %. Požadavek na znalost odborných, programátorských programů byl deklarován v 1,3 % inzerátů, což je více než v roce 2010, kdy šlo o 0,2 % inzerátů. V roce 2007 to bylo v 2,8 % inzerátů.

Požadované jazykové schopnosti

Při sledování toho, zda a v jaké míře je znalost jazyků vyžadována v inzertní nabídce zaměstnání, jsme se zajímali o to, zda inzerenti v případě, že požadují znalost cizího jazyka, dávají přednost aktivní znalosti daného jazyka, popř. více jazyků, či zda je taková znalost spíše „výhodou“, která zvyšuje možnost získání daného zaměstnání. Šetření ukázalo, že **znalost cizího jazyka byla vyžadována v 9,7 % inzerátů**, přičemž v 4,1 % inzerátů šlo o požadavek na znalost cizího jazyka bez specifikace úrovně znalostí, v dalších 4,7 % byla požadována aktivní znalost a pouze v 2,2 % byla znalost cizího jazyka považována za výhodu. To zhruba odpovídá výsledkům z roku 2010, ale je to výrazně méně oproti šetření z roků 2007 a 2005. V roce 2010 byla aktivní znalost cizího jazyka požadována v 5 % inzerátů a jako výhoda byla specifikována v 1,3 %. V roce 2007 byly hodnoty výrazně vyšší, když aktivní znalost cizích jazyků byla požadována v 24,8 % inzerátů a v roce 2005 tomu tak bylo v 21,9 % inzerátů. **Zaměstnavatelé nejčastěji požadovali aktivní znalost jednoho světového jazyka, a to zpravidla angličtiny** – tento požadavek byl specifikován v 2,9 % inzerátů. V roce 2010 to bylo v 3,1 % inzerátů, přičemž v předchozích šetřeních to bylo výrazně častěji – v roce 2007 šlo o 24,8 % inzerátů a v roce 2005 o 21,9 %. **Druhým nejčastějším požadovaným jazykem byla němčina**, která byla uvedena v 0,6 % inzerátů (v roce 2010 to bylo v 1,1 % inzerátů, v roce 2007 pak v 2,7 % inzerátů). U ostatních jazyků byla aktivní znalost požadována jen ojediněle – ruština v 13 inzertech, francouzština ve 3 inzertech, španělština v 1 inzerátu. Aktivní znalost cizího jazyka bez bližšího určení byla uvedena ve 2 inzertech.

Pokud byla aktivní znalost alespoň jednoho cizího jazyka v inzerátu uvedena, pak se to **týkalo zejména vysoce kvalifikovaných povolání, která jsou soustředěna především v klasifikačních třídách 1 až 3, respektive 4, a částečně také v hlavní třídě 5**. V těchto třídách (s výjimkou hlavní třídy 5) je aktivní znalost cizího jazyka vyžadována ve více než 5 %. V hlavní klasifikační třídě 1 byla nutnost aktivní znalosti cizího

Obrázek 3.4: Požadavek na aktivní znalost alespoň jednoho cizího jazyka podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce v denním tisku v roce 2012



jazyka uvedena v 10,1 % (v roce 2010 to bylo ve 14,9 %, v roce 2007 to pak bylo v 78,2 %), v hlavní třídě 2 byla aktivní znalost jednoho cizího jazyka uvedena v 9,8 % (v roce 2010 to bylo v 12,6 %, v roce 2007 šlo o 56,8 %). V profesích náležejících do hlavní třídy 3 to bylo v 6,4 % (v roce 2010 šlo o 5 % inzerátů, v roce 2007 pak o 34,9 %), v profesích hlavní třídy 4 byla aktivní znalost cizího jazyka vyžadována v 11,3 % inzerátů (v roce 2010 to bylo v 9 %, v roce 2007 pak 28,3 %) a v inzerátech hledajících pracovníky z hlavní třídy 5 šlo o 1,5 % (v roce 2010 to bylo 5,6 %, v roce 2007 tomu tak bylo v 3,1 %). V ostatních třídách byla znalost cizího jazyka požadována v méně než 1,5 % inzerátů. Jazykovou vybavenost zaměstnavatelé požadují především u těch profesí, kde je značný předpoklad, že pracovníci s cizím jazykem přijdou do styku (což se do značné míry týká i administrativních pracovníků). U dělnických povolání je taková pravděpodobnost velmi malá, i když vyloučit zcela nejde. Může jít například o práci se stroji, kde mohou být některé pokyny v cizím jazyce, či o práci, během níž mohou být pracovníci vysíláni do ciziny.

Požadované osobnostní vlastnosti

Sledovali jsme, jaké osobnostní vlastnosti zaměstnavatelé v inzertní nabídce zaměstnání uvádějí. Inzerenti uváděli jak pracovní a sociální dovednosti obecnějšího charakteru (např. schopnost komunikace, spolehlivost, adaptabilitu včetně příjemného vzhledu a vystupování), tak požadavky specifické (např. znalost vyhlášky 50, vlastnictví živnostenského oprávnění, svářečského průkazu, vlastnictví auta). **Požadavek na alespoň jednu osobnostní vlastnost** jsme zaznamenali v **16,9 %** inzerátů. V roce 2010 to bylo o 7,6 procentního bodu více, v roce 2007 dokonce o 31,1 procentního bodu více a v roce 2005 pak o 25,6 procentního bodu více.

Z pohledu nejčastěji požadovaných vlastností stejně jako

v předchozích šetřeních figurují na prvním místě **komunikační schopnosti**, které se objevily v 3,8 % inzerátů. Následuje **flexibilita, adaptabilita, dynamika (3,3 %), samostatnost (2,6 %), zodpovědnost (2,5 %), pracovitost (2,4 %), spolehlivost (2,3)** a **organizační schopnosti (2,2 %)**. Relativně často zaměstnavatelé dále požadovali příjemné, reprezentativní vystupování (1,4 %), ochotu učit se (1,3 %), iniciativu, pozitivní přístup (1,1 %) a obchodní talent (1,0 %). Ostatní vlastnosti a dovednosti se vyskytly v méně než 1 % inzerátů. Ve více než půl procentu inzerátů požadovali inzerenti bezúhonnost, čistý trestní rejstřík (0,9 %), dále pečlivost, serióznost (0,8 %), osobní nasazení (0,7 %), dobrý zdravotní stav (0,6 %), podnikavost (0,5 %) a schopnost týmové spolupráce (0,5 %).

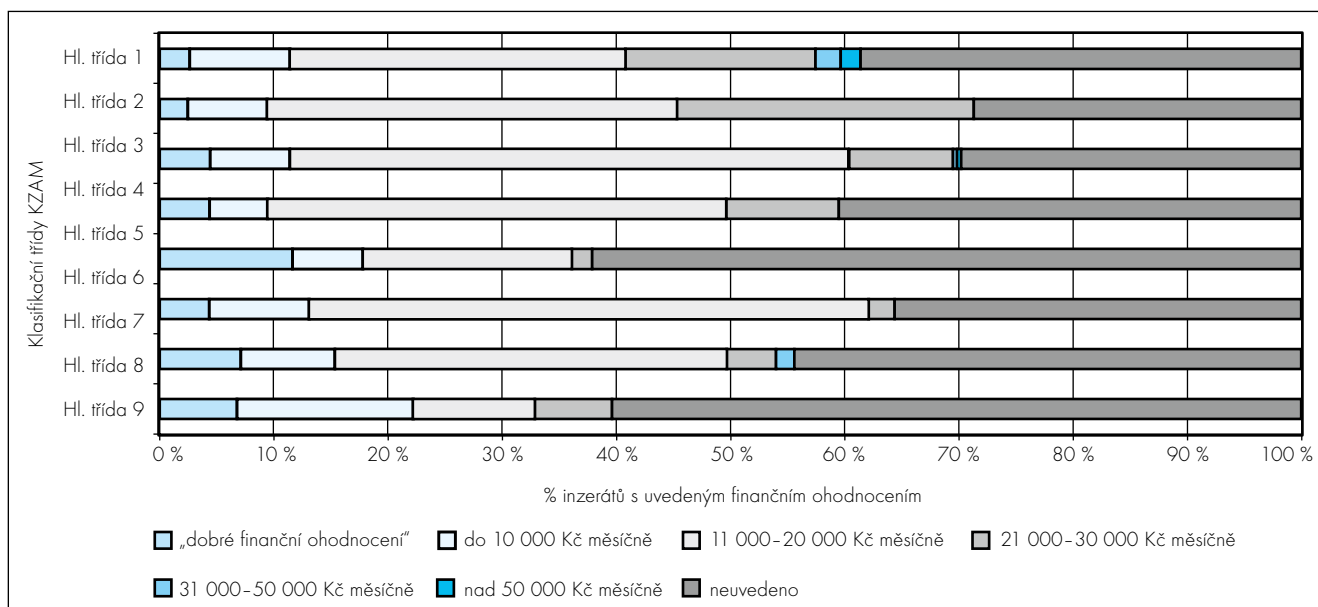
Zcela podle očekávání se **požadavky na osobnostní vlastnosti soustředily zejména do klasifikačních tříd 1–4 a také do 5. klasifikační třídy**, ve které jsou soustředěny obslužné profese (čišníci, kuchaři, kadeřnice, kosmetičky apod.). U hlavní třídy 1 až 4 a částečně také u hlavní třídy 5 se stěžejními osobnostními vlastnostmi či dovednostmi jeví zejména schopnosti **komunikace, flexibilita a samostatnost**. Ačkoliv nároky na osobnostní vlastnosti u dělnických profesí nejsou tak výrazné (u klasifikačních tříd 7 až 9 je podíl požadovaných osobnostních vlastností nižší), přesto je nelze opominout. Jako dominantní se zde jeví zejména požadavek na **pracovitost a flexibilitu**.

Finanční ohodnocení

Výše finančního ohodnocení poukazuje na to, jakou pozici má daná profese na pracovním trhu. Ačkoliv finanční ohodnocení, které je v inzerátech nabízeno, samozřejmě neodpovídá skutečnému rozvržení platů v daných profesích, jde o zajímavý údaj, který napomáhá vytvoření obrazu inzerovaných profesí. **Nabízená mzda byla uvedena v 56,4 % inzerátů**. To je výrazně více než v předchozích šetřeních, kdy v roce

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

Obrázek 3.5: Nabízené finanční ohodnocení podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce v denním tisku v roce 2012



2010 bylo finanční ocenění uvedeno v 13,7 % inzerátů, v roce 2007 to bylo v 22,7 % a v roce 2005 v 15,9 %. V roce 2012 se tak nabídka finančního ocenění objevila ve více než polovině inzerátů a současně je to také poprvé, kdy nejčastěji již nebylo uvedení neurčité nabídky vyjádřené slovně, tedy „dobré finanční ohodnocení“ či „přiměřená/odpovídající odměna“, ale konkrétní částka či její rozmezí. Varianta „dobré finanční ohodnocení“ byla ve všech předchozích šetřeních nejčastější, avšak v šetření z roku 2012 došlo ke změně - nejčastější byla varianta nabízející finanční ocenění v rozmezí od 10 tisíc do 20 tisíc Kč za měsíc.

Jak můžeme vidět na obrázku 3.5, nejčastěji byla výše nabízeného finančního ohodnocení uvedena ve spojitosti s klasifikační třídou 2 (vysoce odborné profese), hlavní klasifikační třídou 3 (techničtí pracovníci) a klasifikační třídou 7 (kvalifikovaní dělníci, řemeslníci). Relativně často bylo finanční ohodnocení uvedeno i u profesí z hlavní klasifikační třídy 1 a klasifikační třídy 8.

Tabulka 3.2: Nabízené finanční ocenění v inzerci v denním tisku v roce 2012

Finanční ocenění	abs. počet	v %
„dobré finanční ohodnocení“	205	4,8
„přiměřená odměna“	42	1,0
plat do 10 000 Kč měsíčně	324	7,6
plat 11 000-20 000 Kč měsíčně	1 478	34,6
plat 21 000-30 000 Kč měsíčně	342	8,0
plat 31 000-50 000 Kč měsíčně	15	0,4
plat nad 50 000 Kč měsíčně	7	0,2
celkem	2 413	56,6
neuveдено	1 854	43,4

Ačkoliv v roce 2012 výrazně narostl podíl inzerátů uvádějících nabídku finančního ohodnocení, nezměnil se trend - stejně jako v roce 2010 a 2005 byly výrazně četnější nižší finanční kategorie. Odlišným byl rok 2007, kdy se celkově zvýšil podíl

vyšších finančních kategorií (nejvýrazněji u kategorie 21-30 tisíc korun za měsíc). Šetření z roku 2012 se procentem inzerátů, ve kterých bylo uvedeno nabízené finanční ohodnocení, výrazně liší od všech předchozích šetření. Nejčastěji bylo uvedeno finanční rozpětí v rozmezí 11-20 tisíc korun, a to v 34,6 % inzerátů (v roce 2010 to bylo v 3,0 %, v roce 2007 šlo o 3,1 % inzerátů a v roce 2005 to bylo v 2,3 % inzerátů). Následuje kategorie 21-30 tisíc korun, kdy finanční částku v tomto rozmezí udávalo 8,0 % inzerátů (v roce 2010 to bylo v 2,3 % inzerátů, v roce 2007 to bylo v 5,0 %, v roce 2005 se to týkalo 1,5 % inzerátů). Do kategorie do 10 tisíc korun za měsíc pak náleží 7,6 % inzerátů (v roce 2010 šlo o 0,7 %, v roce 2007 o 0,2 % a v roce 2005 pak o 0,9 % inzerátů). Varianta „dobré finanční ohodnocení“ byla v roce 2012 uvedena v 4,8 % inzerátů (v roce 2010 ji uvedlo 6 % inzerátů, v roce 2007 8,4 % a v roce 2005 šlo o 8,8 % inzerátů). Kategorie „přiměřená odměna“ byla uvedena v 1,0 % inzerátů, plat mezi 31-50 tisíci korunami byl nabízen v 0,4 % inzerátů (v roce 2010 to bylo v 1,2 % inzerátů, v roce 2007 šlo o 4,6 %, v roce 2005 pak o 1,7 %). Plat nad 50 tisíc korun pak nabízel 0,2 % inzerátů (v roce 2010 byl deklarován v 0,5 % inzerátů, v roce 2007 to bylo v 1,4 % inzerátů a v roce 2005 se to týkalo 0,7 % inzerátů).

Pokud byla finanční nabídka uvedena, pak nejlepší platové podmínky (nad 31 tisíc měsíčně) byly nabízeny pracovníkům hlavní klasifikační třídy 1 (vedoucí pracovníci, manažeři) a třídy 8 (obsluha strojů a strojních zařízení). Jak je zřejmé, v šetření z roku 2012 se nabídka výhodných platových podmínek opět vrátila zejména k řídicím pracovníkům. Za nejvýraznější změnu však můžeme považovat zejména výrazné navýšení podílu inzerátů, ve kterých bylo uvedeno konkrétní finanční ohodnocení. Ve všech předchozích šetřeních nebylo uvedení finančního ohodnocení běžným jevem.

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

Druh pracovního poměru

Druh pracovního poměru byl uveden v **92,8 %** inzerátů, přičemž v 84,5 % inzerátů byl uváděn hlavní pracovní poměr, v 6,7 % byl nabízen vedlejší pracovní poměr nebo brigáda a v 1,6 % inzerátů bylo uvedeno, že může jít jak o hlavní, tak o vedlejší pracovní poměr. V roce 2010 byl druh pracovního poměru uveden pouze ve 12,0 % inzerátů. V roce 2007 to bylo v 87,3 % inzerátů, v roce 2005 to bylo v 21,3 % inzerátů. Jak vidíme, uvádění druhu pracovního poměru vykazuje velmi výrazné výkyvy.

Tabulka 3.3: Druh pracovního poměru v inzerci v denním tisku v roce 2012

Druh pracovního poměru	abs. počet	v %
hlavní pracovní poměr	3 606	84,5
vedlejší pracovní poměr, brigáda	286	6,7
hlavní pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr	69	1,6
celkem	3 961	92,8
neuveďeno	306	7,2

Regionální struktura nabízených pracovních příležitostí

Místo výkonu daného zaměstnání bylo uvedeno v **94,0 %** inzerátů. To je o 6,6 procentního bodu více než v roce 2010 (87,4 % inzerátů) a výrazně více než v roce 2007, kdy místo výkonu nabízené pracovní nabídky bylo uvedeno v 66,3 % inzerátů. V roce 2005 to bylo v necelých 69 % inzerátů. **Nejčastěji** byla nabízena práce v **Praze**, a to v **23,8 %** inzerátů (v roce 2010 to bylo v 21,7 %, což bylo stejně jako v roce 2007). Následuje Královéhradecký kraj (9,5 %), Moravskoslezský kraj (7,9 %), Středočeský (7,6 %), Ústecký (7,1 %), Jihomoravský (7,0 %) a Olomoucký kraj (5,3 %). Nad 3 % se pohybovala nabídka zaměstnání v kraji Jihočeském

(4,9 %), Zlínském (4,8 %), Plzeňském (3,9 %), Pardubickém (3,6 %) a Karlovarském (3,2 %). Poslední dva zbývající české regiony - Kraj Vysočina a Liberecký kraj - byly zastoupeny ve 2,2 % a 2,6 %.

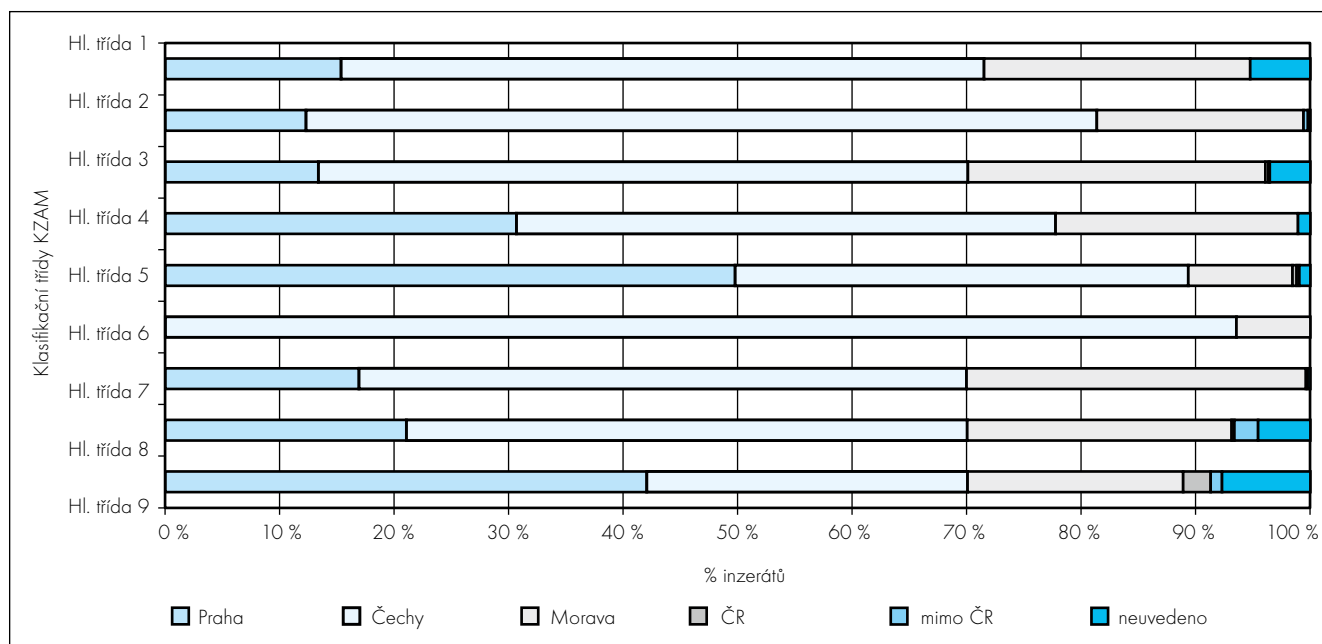
Nabídka práce v zahraničí byla poměrně málo frekventovaná, její podíl činil **0,7 %**, což je podobné jako v předchozích šetřeních, kdy to bylo shodně 0,9 % inzerátů (17 inzerátů). Nejčastěji byla nabízena práce v Německu (13 inzerátů). Po jednom inzerátu byla nabízena práce v USA, Libyi, ve Švédsku a v Mongolsku. Nízký počet nabídek k práci v zahraničí ve všech šetřeních nedovoluje usuzovat na obecnější trendy v této oblasti pracovního trhu.

Regionální aspekt nabídky zaměstnání je zřetelný zejména pro některé klasifikační třídy. Zatímco **u hlavních tříd 1 až 5 můžeme říci, že jsou rovnoměrně zastoupeny nabídky práce z Prahy, Čech i z Moravy**, u klasifikačních tříd 6 až 8 to již neplatí. V těchto hlavních profesních třídách je nižší podíl nabídky práce pro oblast Prahy, nabídka pro Čechy a Moravu je celkem vyrovnaná.

3.2 Inzertní nabídka zaměstnání na internetu

Nedílnou součástí analýzy inzercí zaměstnání je analýza inzerátů uveřejněných na internetu. Na internetu existuje v současné době značné množství portálů nabízejících zaměstnání, ze kterých jsme vybrali www.prace.cz a www.sprace.cz. Ve sledovaném období jsme zaznamenali celkem **6 800 inzerátů** nabízejících zaměstnání. Celkem 4 811 inzerátů bylo uveřejněno na portálu www.prace.cz, což odpovídá 70,8 % všech sledovaných inzerátů uveřejněných na internetu. Na portálu www.sprace.cz jsme evidovali zbývajících 29,2 %

Obrázek 3.6: Hlavní klasifikační třídy KZAM a regiony, pro které byly hledány v inzerci v denním tisku v roce 2012*



*Čechy = Středočeský, Plzeňský, Královéhradecký, Jihočeský, Karlovarský, Pardubický, Ústecký, Liberecký a Kraj Vysočina. Morava = Jihomoravský, Moravskoslezský, Zlínský a Olomoucký kraj.

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

tedy 1 989 inzerátů. V předchozích šetřeních jsme nejprve evidovali zvýšení celkového počtu inzerátů na internetu mezi rokem 2005 a 2007, kdy došlo k nárůstu o 6 934 inzerátů (z 3 248 na 10 182 inzerátů), ale zaznamenali jsme také snížení mezi rokem 2007 a 2010, kdy celkový počet uveřejněných inzerátů spadl z 10 182 na 8 873 inzerátů (pokles o 12,9 %). K dalšímu snížení počtu inzerátů došlo v roce 2012, kdy bylo na internetu o dalších 2 073 inzerátů méně než v roce 2010 (pokles o 23,4 %). Výsledky ukazují, že počet volných pracovních míst postupně od roku 2007 klesá.

Struktura hledaných profesí na internetu

V první řadě si prohlédněme zastoupení jednotlivých profesí a to, do jaké míry jsou požadovány zaměstnavateli.

Profese, které náleží do **hlavní klasifikační třídy 1** (*vedoucí pracovníci*), byly hledány v **15,1 %** inzerátů (1 026 případů). To je mnohem méně než v roce 2010 (o 6 procentních bodů) a také o něco méně než v roce 2007 i 2005. Do této skupiny náleží nejen *vedoucí pracovníci*, ale také *ředitelé, manažeři* apod. I přes tuto skutečnost byly tyto profese třetími nejhledanějšími v rámci inzerce na internetu.

Profese patříící do **hlavní klasifikační třídy 2** (*vysoce kvalifikované profese*) žádali zaměstnavatelé v **26,2 %** (v 1 784 případech). Jednalo se o druhou nejžádanější skupinu profesí. Podíl inzerátů hledajících pracovní pozice v této třídě klesl v porovnání s rokem 2010 o 4,9 procentního bodu. Tehdy byly hledány ve 2 726 případech, a to představuje pokles o téměř tisíc inzerátů. Každopádně byl výskyt inzerce v této třídě procentuálně o něco vyšší než v roce 2007, kdy šlo o 24,5 % (2 486 případů), a vyšší než v roce 2005, kdy jsme zaznamenali 23,1 % (749 případů). Do této klasifikační třídy patří zejména *techničtí inženýři, programátoři, analytici, finanční experti, personalisté, učitelé, právníci, ekonomové, odborní administrativní pracovníci*.

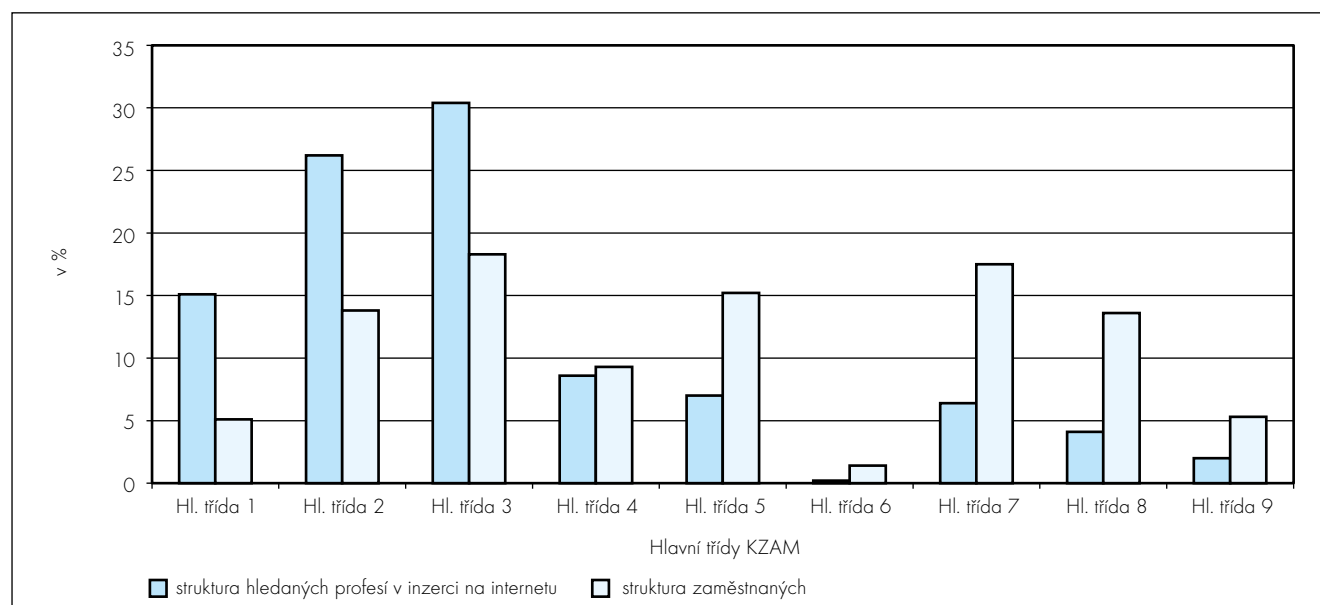
Co do počtu hledaných profesí náleželo **hlavní klasifikační třídě 3** (*techničtí pracovníci*) první místo. Pracovníci této třídy byli hledáni v **30,4 %** (2 070 případů). V absolutním počtu inzerátů došlo oproti roku 2010 k poklesu (o 610 případů), procentuální podíl byl však v roce 2010 téměř totožný (30,3 %). I v letech 2007 a 2005 patřili techničtí pracovníci mezi nejhledanější. V roce 2007 byl podíl inzerátů u této třídy 33,1 % (3 368 případů) a v roce 2005 dokonce 36,4 % (1 180 případů). Poptávka po pracovních této skupiny je oproti těm ostatním dlouhodobě vysoká. Jedná se hlavně o *techniky včetně bezpečnostních techniků, dále zdravotní sestry, obchodní zástupce, pojišťovací agenty, účetní a odborné referenty*.

Pracovní pozice v **hlavní klasifikační třídě 4** (*úředníci a administrativní pracovníci*) získaly ve sledovaném období podíl **8,6 %** (583 případů). Co do četnosti náleží profesím z této třídy již dlouhodobě čtvrté místo. V roce 2010 byly výsledky takřka stejné. Tehdy jsme zaznamenali 9,3 % inzerátů (819 případů), v roce 2007 to bylo o něco málo více - 14,4 % (1 437 případů) a v roce 2005 jsme pracovní nabídky úředníkům a pracovníkům v administrativě evidovali v 11,4 % (368 případů). Do této klasifikační třídy náleží zejména *asistenti, recepční, telefonisti, pracovníci zákaznického servisu*.

Hlavní klasifikační třída 5 (*provozní pracovníci ve službách*) získala v inzertní nabídce zaměstnání podíl **7,0 %** (474 případů). Přitom v roce 2010 byla četnost zastoupení těchto profesí pouze 1,6 % (144 případů). Rovněž v letech 2007 a 2005 byly hodnoty spíše nižší. Dá se říci, že u profesí, jako jsou *prodavači, kuchaři, čišníci a barmani, promotéři, pracovníci ostrahy* apod., se díky ekonomické krizi zvýšila fluktuace a počet pracovních nabídek vzrostl.

Profese **hlavní klasifikační třídy 6** (*kvalifikovaní dělníci v zemědělství*) náleží k těm nejméně zastoupeným. Pracovní

Obrázek 3.7: Struktura hledaných profesí a skutečná struktura zaměstnaných podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na internetu v roce 2012



3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

uplatnění v této třídě nabízelo pouze **14 inzerátů**, zatímco v roce 2010 to byl pouze 1 inzerát. V roce 2007 šlo o 2 případy inzerce, v roce 2005 pak o 4 případy. V rámci trhu práce jsou pozice v zemědělství rovněž málo zastoupeny. Do této třídy patří mimo jiné *zahradníci, floristi či ošetřovatelé zvířat*.

Profesím náležejícím do **hlavní klasifikační třídy 7** (*kvalifikovaní dělníci*) patří šesté místo v četnosti hledaných profesí na internetu. Jednalo se o **6,4 %** (436 případů). Oproti roku 2010 vzrostl podíl o 3,3 procentního bodu, z 3,1 % inzerátů (271 případů). V roce 2007 šlo o 5,3 % (536 inzerátů) a v roce 2005 tvořila tato třída 4,1 % inzertní nabídky (139 inzerátů). Typický zaměstnanec v této klasifikační třídě je *elektrikář, lakýrník, zedník, svářeč, zámečnick, automechanik, truhlář, cukrář, pekař*.

Stejně jako v předchozích šetřeních náležel v roce 2012 profesím **hlavní klasifikační třídy 8** (*dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení*) nízký podíl inzerátů, pouhé **4,1 %** (278 inzerátů). Ve srovnání s rokem 2010 nejde o bezvýznamný nárůst, tehdy byl podíl výskytu o téměř tři procentní body nižší, v roce 2007 a 2005 už jen o dva procentní body nižší, přesto má tato třída v inzerci na internetu jedno z nejmenších zastoupení. Jedná se zejména o *skladníky, řidiče, obsluhu strojů a výrobních linek*. Méně žádané už jsou jen profese klasifikačních tříd 6 a 9.

Profese **hlavní klasifikační třídy 9** (*pomocní a nekvalifikovaní dělníci*) nebyly jako již tradičně příliš žádané. V roce 2012 jsme na internetu zaznamenali pouze **2,0 %** inzerátů (135 případů). V roce 2010 to bylo ještě méně, evidovali jsme je v 1,5 % (128 případů). V roce 2007 žádali zaměstnavatelé rekordní minimum. Zastoupení této třídy bylo tehdy jen 0,7 % (73 inzerátů) a v roce 2005 jen 0,8 % (26 inzerátů). Míra hledanosti těchto pracovních míst je na internetu jedna z nejnižších.

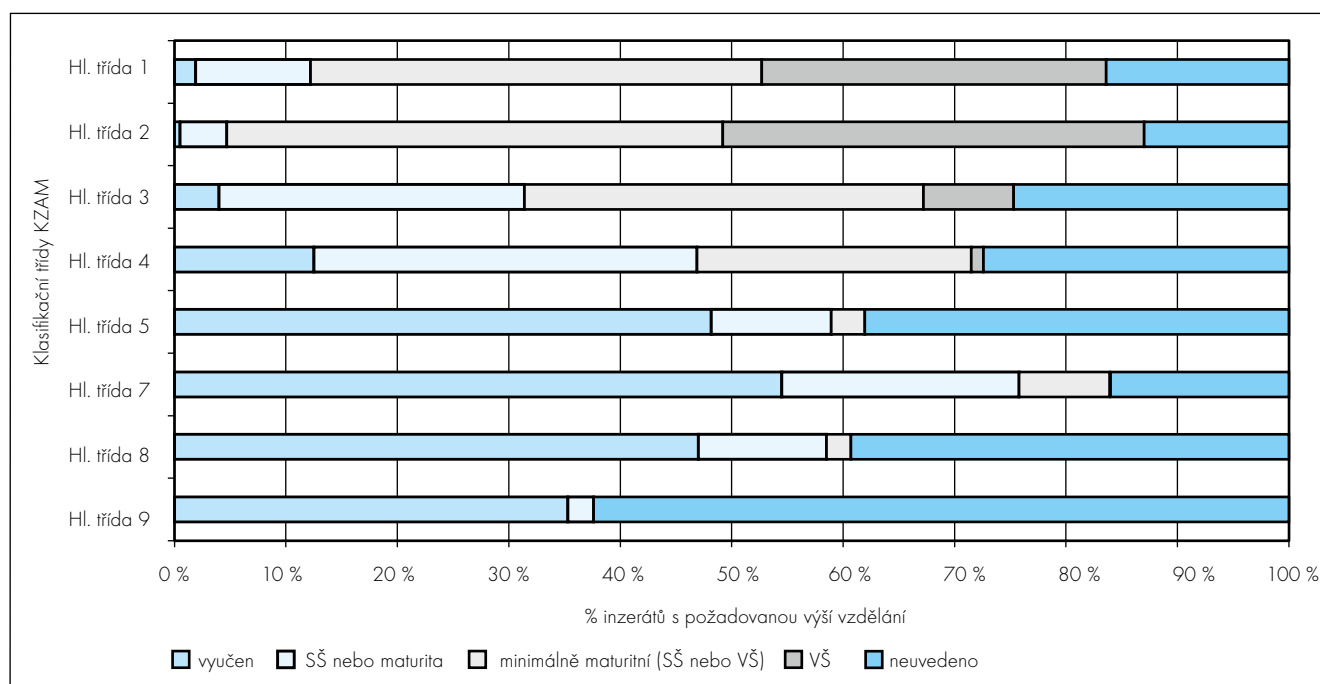
Požadovaná úroveň vzdělání

Vyšší vzdělání požadovali zaměstnavatelé v **77,8 %** případů (5 287 inzerátů). O něco málo více (79,7 %) byla žádána v roce 2010 a podobné hodnoty byly evidovány i v roce 2007 (77,3 %) a v roce 2005 (78,3 %). V případech, kdy je úroveň vzdělání hledána, uváděli inzerenti nejčastěji **minimálně maturitní vzdělání** (tedy střední vzdělání s maturitou nebo terciární vzdělání). Stalo se tak v 31,6 % (2 147 případů). Druhé největší zastoupení bylo zaznamenáno u vysokoškolského vzdělání, zaměstnavatelé je žádali v 17,1 % (1 164 inzerátů). Maturitnímu vzdělání připadlo 16,7 % (1 138 inzerátů) a vyučeným jen 12,3 % (834 případů). Tento trend sledujeme s výjimkou roku 2007 i v předešlých šetřeních, kdy byla poptávka po dané vyšší vzdělání totožná. Je ovšem třeba poznamenat, že oproti roku 2010 klesl podíl vysokoškolského vzdělání o deset procentních bodů a podíl vyučení naopak o téměř stejnou hodnotu vzrostl. V roce 2007 bylo pořadí opačné. Zaměstnavatelé tehdy nejvíce preferovali vysokoškolské vzdělání a minimálně maturitní až na druhém místě. Požadavek na absolvování vyšší odborné školy nebyl evidován ani v jednom případě. Ačkoliv lze předpokládat, že požadavky na „minimálně maturitní vzdělání“ mohou zahrnovat i tuto úroveň vzdělání, je pravděpodobné, že zaměstnavatelé s absolventy vyšších odborných škol v inzerci na internetu příliš pracovat neumějí.

Podívejme se také na hledanost úrovně vzdělání v členění podle 9 hlavních klasifikačních tříd zaměstnání.

V **hlavní klasifikační třídě 1** (*ředitelé a vedoucí pracovníci*) byla úroveň vzdělání požadována v **83,4 %**. V předešlých šetřeních to bylo v 85,0 % (2010), v 81,4 % (2007) a v 84,2 % (2005), neevidujeme tedy žádný markantní rozdíl. V celkem 40,8 % případů chtěli zaměstnavatelé **minimálně maturitní vzdělání**. V roce 2010 byl výsledek

Obrázek 3.8: Požadavek na vyšší vzdělání podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na internetu v roce 2012



3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

téměř shodný (40,4 %), tak jako v roce 2005 (42,2 %). K výkyvu došlo pouze v roce 2007, kdy bylo minimálně maturitní vzdělání požadováno pouze v 21,2 % případů. Tehdy zaměstnavatelé žádali hlavně vysokoškolské vzdělání (49,3 %). Ve všech dalších šetřeních včetně roku 2012 bylo však až druhé nejžádanější. Za rok 2012 jsme požadavek na vysokoškolské vzdělání evidovali v 30,8 % případů, v roce 2010 v 35,0 % a v roce 2005 v 28,0 % inzerátů. Pouze maturitní vzdělání bylo uvedeno v 10,4 %, zatímco v roce 2010 to bylo v 8,6 %.

V inzerátech **hlavní klasifikační třídy 2** (*vysoce kvalifikovaní odborní pracovníci*) byla výše vzdělání uvedena v **87,1 %**. V předchozích šetřeních se tato hodnota pohybovala okolo 82,0 %. **Minimálně maturitní vzdělání** se v inzerátech na internetu objevovalo ze všech nejvíce, zaměstnavatelé jej žádali v 44,4 %. Tento požadavek se v roce 2010 vyskytoval výrazně méně, a to v 32,8 %, v roce 2007 pak v 20,8 % a v roce 2005 v 33,9 % inzerátů. Dále zaměstnavatelé uváděli vysokoškolské vzdělání, důležité pro ně bylo v 37,9 % inzerátů. V roce 2010 to bylo v 41,9 %, v roce 2007 v 50,9 % a v roce 2005 šlo o 39,4 % případů. Ostatní stupně vzdělávání byly v inzerci této třídy zaměstnání na pomalém ústupu. Podíl maturity byl pouhých 4,2 %, zatímco v předchozích šetřeních jsme jej evidovali v 7,4 % (2010) a 10,2 % (2005) inzerátů. Je patrné, že oproti minulosti do pozic této třídy zaměstnavatelé nyní nejčastěji preferují kandidáty s minimálně **středoškolským a vysokoškolským vzděláním**.

Hlavní klasifikační třída 3 (*techničtí pracovníci*) vykazuje požadavek na vyšší vzdělání v **75,4 %**. To je sice o 4,6 procentního bodu více než v roce 2005, ale výrazně méně než v roce 2007 (o 7,5 procentního bodu) a méně než v roce 2010, kdy zaměstnavatelé žádali stupeň vzdělání v 79,6 %. **Minimálně středoškolské vzdělání** bylo nejčastěji žádanou variantou, uvedeno bylo v 35,8 %. Oproti předchozím šetřením sledujeme mírný pokles podílu tohoto stupně vzdělání. V roce 2010 byl podíl 39,6 % a v roce 2007 a 2005 bylo minimálně maturitní vzdělání požadováno shodně v 37,9 %. Maturitní vzdělání mělo v této třídě také velký podíl, a to 27,7 %. Sledujeme tak ve srovnání s rokem 2010 navýšení míry výskytu (z 22,5 %), ale zároveň mírný pokles oproti rokům 2007, kdy šlo o 29,7 %. V roce 2005 žádali zaměstnavatelé maturitní vzdělání v 23,4 % případů. Podíl požadavku na vysokoškolské vzdělání je u těchto pracovních pozic mnohem nižší než u profesí z hlavních klasifikačních tříd 1 a 2. U technických pracovníků požadují zaměstnavatelé vysokoškolské vzdělání jen v 8,0 % případů. Oproti všem předchozím šetřením se jedná o výrazný pokles. V roce 2010 to bylo 16,6 %, v roce 2007 13,6 % a v roce 2005 šlo stejně jako v roce 2010 o 16,6 %.

Inzerce patřící do **hlavní klasifikační třídy 4** (*úředníci a administrativní pracovníci*) obsahovala požadavek na stupeň vzdělání v **72,7 %** případů. Oproti předchozím šetřením neevidujeme výrazné rozdíly. V roce 2010 byla četnost zmínek na 75,1 %, v roce 2007 to bylo 67,7 % a v roce 2005 zhruba osmdesát procent. Zaměstnavatelé nejčastěji u této klasifikační třídy hledají kandidáty se **středoškolským vzděláním** (34,8 %). Od roku 2010 se jedná o nárůst o 5,9 procentního

bodu. Minimálně středoškolské vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání bylo žádáno až na druhém místě, a to v 24,4 %. Oproti roku 2010 se jedná o pokles o 7,1 procentního bodu. Vrací se tedy trend z let 2007 a 2005, kdy bylo toto vzdělání požadováno v 22,9 %, respektive v 24,2 %, vždy až na druhém místě. Vysokoškolské vzdělání jsme evidovali pouze v 1,2 %, což je výrazně méně než v roce 2010, kdy jej uvedlo 12,6 % inzerátů, a 2005 (téměř 9 % inzerátů), ale víceméně stejně jako v roce 2007, kdy bylo toto vzdělání žádáno jen v 2,9 % případů. Stupeň vyučení byl v této třídě na značném vzestupu a žádán byl v 12,4 % (oproti hodnotám 2,1 % z roku 2010 a 2,8 % z roku 2007).

V **hlavní klasifikační třídě 5** (*provozní pracovníci*) byl požadavek na vyšší vzdělání zaznamenán v **62,3 %** inzerátů. Jedná se o významný nárůst o téměř 30 procentních bodů oproti výsledku z roku 2010, ale také oproti hodnotám z předešlých šetření. Požadavek na vyšší vzdělání u profesí z této klasifikační třídy tedy již neklesá, jak tomu bylo v předešlých šetřeních - evidovali jsme pokles z 46,8 % případů v roce 2005 na 38,8 % v roce 2007, nýbrž markantně stoupá. Provozní pracovníci čelili nejčastěji požadavku na **vyučení**. Uveden byl v 48,6 % inzerátů. To je nárůst o 35,8 procentního bodu oproti roku 2010 a 36,9 procentního bodu oproti roku 2007. Maturitní vzdělání bylo uvedeno v 10,8 % inzerátů. Oproti předchozímu šetření v roce 2010 (6,9 %) tato hodnota stoupla, dá se říci směrem k té původní z roku 2007 (20,3 %) a z roku 2005 (14,3 %). Požadavek na minimálně maturitní vzdělání (2,9 % inzerátů) oproti předchozím šetřením výrazně klesl. V roce 2010 byl tento požadavek uváděn v 9,7 %, v roce 2007 uvádělo minimálně maturitní vzdělání 6,3 % inzerátů a v roce 2005 to bylo 19,3 % případů.

V **hlavní klasifikační třídě 6** (*zemědělci*) jsme evidovali požadovanou vyšší vzdělání u celkem **čtrnácti** inzerátů. **Vyučení** tvořilo více než polovinu - bylo hledáno v 8 inzerátech.

Hlavní klasifikační třída 7 (*kvalifikovaní dělníci*) vykazuje vyšší hodnoty než v předchozích šetřeních. Výše vzdělání byla uvedena v **84,0 %** inzerátů, což je o 7 procentních bodů více než v roce 2010, o 10,3 procentního bodu více než v roce 2007 a o 18 procentních bodů více než v roce 2005. Sledujeme tedy zvyšující se tendenci zaměstnavatelů požadovat kvalifikaci. Situace se oproti předchozím šetřením razantně změnila. Nejčastějším požadavkem se stal stupeň **vyučení**, a to v 54,6 %. Jedná se o zvýšení o 28,7 procentního bodu oproti roku 2010, dále nárůst o 26,9 procentního bodu ve srovnání s rokem 2007 a dokonce o 37,2 procentního bodu více než v roce 2005. Střední vzdělání s maturitou uváděli inzerenti už jen ve 21,3 % případů, zatímco ještě v roce 2010 to bylo 31,5 %, v roce 2007 přesně 29,5 % a v roce 2005 se jednalo o 25,5 %. Požadavek na minimálně střední vzdělání s maturitou jsme evidovali v 8,0 % inzerátů.

Hlavní klasifikační třída 8 (*dělníci pro obsluhu strojů a strojních zařízení*) je co do četnosti požadavků na konkrétní stupeň vzdělání velmi zajímavá. Úroveň vzdělání byla totiž uvedena v **60,4 %** inzerátů, což je takřka stejně jako ve všech předchozích šetřeních. Převládá zde požadavek na **vyučení**, a to v 47,1 %. Přitom v roce 2010 to bylo v 38,0 % a v roce 2007 jen v 19,2 %. Zaměstnavatelé již tolik nehledali maturitní

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

vzdělání, nyní pouze v 11,2 %. V roce 2010 se přitom jednalo o 26% podíl, v roce 2007 to bylo 24,6 %. Sledujeme zde přeliv žádostí od maturitního vzdělání k vyučení, který mohl být zapříčiněn větším zájmem zaměstnavatelů o praktický typ vzdělání u jejich kandidátů v této klasifikační třídě.

Inzeráty **hlavní klasifikační třídy 9 (pomocní dělníci)** obsahovaly požadavek na vyšší vzdělání v **37,0 %** případů. Oproti předchozím šetřením z let 2010, 2007 a 2005 se tato hodnota velmi neliší. Došlo také ke změně preferencí zaměstnavatelů. V roce 2012 převládá v této klasifikační třídě požadavek na **vyučení**. Z 50 konkrétních požadavků byl tento stupeň vzdělání požadován v 47 případech. Přitom v roce 2010 bylo nejčastěji požadováno maturitní vzdělání (23,4 %) a vyučení pouze v 10,9 % případů. Nejčastěji požadovaným vzděláním v roce 2007 i v roce 2005 bylo také vyučení.

Požadovaný obor vzdělání

Absolvovaný obor vzdělání inzerenty nezajímá tolik jako stupeň vzdělání a deklarovali jej pouze v **46,6 %** inzerátů. To je jen o něco málo více než v roce 2010, tehdy se jednalo o 43,6 % případů. V roce 2007 byl tento požadavek uveden v 41,2 % inzerátů internetové inzerce a v roce 2005 to bylo ve 47,6 % inzerátů. **Nejčastěji požadovali zaměstnavatelé vzdělání v technických oborech, a to celkem v 32,2 % všech případů.** Tento výsledek není nijak překvapující – na pracovních pozicích technického rázu uchazeči jednoduše

Tabulka 3.4: Požadované skupiny oborů vzdělání v inzertní nabídce na internetu v roce 2012

Skupiny oborů vzdělání	abs. počet	v %
technické obory – bez specifikace	1 286	18,9
ekonomické vědy	535	7,9
elektrotechnika a elektronika (včetně IT)	483	7,1
strojírenství	329	4,8
gastronomie, pohostinství, hotelnictví	109	1,6
lékařské a farm. vědy	108	1,6
stavebnictví	46	0,7
právní vědy	40	0,6
společenské vědy	37	0,5
informatika	35	0,5
chemie	30	0,4
přírodní vědy	28	0,4
zemědělské, lesnické obory	19	0,3
doprava	18	0,3
obchod	13	0,2
učitelství	12	0,2
architektura	8	0,1
textil, oděvnictví	5	0,1
polygrafie	1	0,0
umělecké obory	1	0,0
jiné	26	0,4
celkem	3 169	46,6
neuveďeno	3 631	53,4

příslušnou kvalifikaci mít musejí. V inzerátech, kde byl technický obor žádán, se v 58,8 % případů jednalo o technický obor bez bližší specifikace, dále v 22,1 % případech šlo o elektrotechniku a elektroniku včetně IT oborů, v 15,0 % to bylo vzdělání v oborech strojírenských, v 2,5 % inzerátů usilovali zaměstnavatelé o obory z oblasti stavebnictví a architektury a v 1,6 % případů o obory informatiky. **Druhé nejžádanější byly obory z oblasti ekonomiky. Zaměstnavatelé je žádali v 7,9 % případů.** Přes 1 % se dostaly ještě obory z oblasti gastronomie, pohostinství a hotelnictví (1,6 %) a lékařských a farmaceutických věd (1,6 %). V roce 2010 se zjištěné hodnoty výrazně nelišily. Technické obory byly žádány v 25,9 % případů, ekonomické v 8,7 %. V roce 2007 i 2005 se výsledky podobaly těm z roku 2010. Nejžádanějšími obory byly rovněž technické (29,3 %) a dále obory z oblasti ekonomiky s podílem 9,2 %.

Z výsledků šetření je patrné, že míra požadavků na obor vzdělání je přímo úměrná výši kvalifikace dané profese. Oproti předchozímu šetření došlo k vysokému navýšení podílu u hlavní třídy 2 (vysoká odbornost) a naopak k velkému poklesu žádostí o obor došlo u hlavních tříd profesí 7 a 8 (kvalifikovaní a nekvalifikovaní dělníci).

U hlavní třídy 1 (vedoucí útvarů a manažeři) jsme požadavek na obor vzdělání evidovali v **47,2 %** případů. Výsledek se meziročně příliš neliší. V roce 2010 to bylo v 43,7 %, v roce 2007 v 43,5 % inzerátů a v roce 2005 v 49,8 % inzerátů. Zaměstnavatelé považují za důležité především obory technické (28,4 %) a ekonomické (14,1 %). V předchozích šetřeních byly preferovány stejné skupiny oborů, s o něco málo nižšími hodnotami.

Požadavků na obor vzdělání jsme v inzerátech **hlavní třídy 2 (vysoce odborní pracovníci)** zaznamenali zdaleka nejvíce (v **73,4 %** inzerátů). To je nárůst o 18,4 procentního bodu oproti roku 2010. **Technické obory** byly zdaleka nejžádanější (57,0 %), přičemž nejčastěji nebyl technický obor specifikován (48,7 %). Dále byly žádány **ekonomické obory**, konkrétně v 9,4 % případů. Ve srovnání s výsledky z předchozích šetření jsou tyto hodnoty znatelně vyšší, obzvláště co se týká nárůstu požadavků na technické obory, kde došlo k navýšení žádostí o více než dvacet procentních bodů oproti roku 2010.

Konkrétní obor vzdělání žádali inzerenti po pracovních **hlavní třídy 3 (techničtí pracovníci)** v **42,9 %** případů. Oproti roku 2010 nedošlo k významnější změně. Zaměstnavatelé žádali nejvíce **technické obory** vzdělání, ovšem ne v tak vysoké míře (27,8 %), a vzdělání v oblasti **ekonomiky** už jen v 9,3 % případů. To znamená pokles o 6,7 procentního bodu, respektive 2,2 procentního bodu oproti roku 2010.

Hlavní třída 4 (administrativní pracovníci) a obor vzdělání byly spojovány pouze v **12,7 %** inzerátů. Ve srovnání s rokem 2010 došlo k poklesu o 6,8 procentního bodu. Na rozdíl od většiny ostatních hlavních tříd zde byl nejvíce žádán **obor vzdělání ekonomického zaměření** (5,0 %). Obory technického směru byly žádány pouze v 3,8 % případů. Oproti předchozím šetřením sledujeme pokles o zhruba čtyři procentní body u technických oborů a pokles o přibližně tři procentní body u ekonomických oborů.

3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

Hlavní třída 5 (provozní pracovníci) – obor vzdělání byl specifikován v **23,2 %**. Míra požadavků na obor vzdělání narostla o 6,5 procentního bodu oproti roku 2010. Je zde patrný pomalý návrat k hodnotám z roku 2005, kdy byl podíl s uvedeným oborem vzdělání přes 30,0 %. Ani v této třídě nebyly nejžádanější obory technického směru, nýbrž **vzdělání v oblasti gastronomie, hotelnictví a turismu** (18,4 %). To představuje obrovský skok oproti roku 2010 a návrat k hodnotám z roku 2007, kdy byly tyto obory rovněž nejžádanější. Podíl technických oborů poklesl ze 4,2 % v roce 2010 na 2,3 % a obory zaměřené na obchod z 2,8 % v roce 2010 na méně než jedno procento.

K zaměření vzdělání u profesí **hlavní třídy 6** (zemědělci) se zaměstnavatelé vyjádřili **pouze jednou**, a to v souvislosti se žádostí o absolventa z oblasti zemědělství, lesnictví a zpracování dřeva.

S **hlavní třídou 7** (kvalifikovaní dělníci) byl obor vzdělání spojován v **53,7 %** inzerátů. Vyšší míru evidujeme už pouze u hlavní třídy 2. Zde se jednalo o pokles o 8 procentních bodů oproti roku 2010. Nejčastější směr požadovaného vzdělání byl směr **technický**. Stalo se tak v 49,3 % inzerátů. Z toho nebylo technické zaměření specifikováno v 67,4 % případů a v 15,8 % pak šlo o vzdělání ve strojírenských oborech. Tyto hodnoty představují výrazný nárůst (43, respektive 6,2 procentního bodu oproti roku 2010).

Hlavní třída 8 (dělníci pro obsluhu strojů) – požadavek na obor vzdělání uvedli zaměstnavatelé ve 20,5 % inzerátů na internetu. V roce 2010 to bylo přibližně o deset procentních bodů více. V 18,0 % případů bylo požadováno **technické vzdělání**, to je o téměř šest procentních bodů méně než v roce 2010. Ve sledovaném období jsme nezaznamenali téměř žádné požadavky na absolventy oborů chemie a dopravy. Přitom v roce 2010 byly naměřené hodnoty u zmíněných oborů 3 %, respektive 2 %.

U profesí bez kvalifikace **hlavní třídy 9** (pomocní dělníci) byl obor vzdělání zmíněn jen v **5,2 %** inzerátů. V roce 2010 to bylo v 0,7 %, v roce 2007 v 13,7 % a v roce 2005 šlo o 38,7 % inzerátů. V šesti ze sedmi případů, kdy byl obor požadován, šlo o **obory s technickým zaměřením**.

Požadavky na věk pracovníků

Věk pracovníků nebyl zaměstnavateli příliš žádán. Stalo se tak pouze v 0,8 % případů, a to je pouhých 51 inzerátů. V roce 2010 jsme evidovali žádostí o něco málo více, a to 1,7 %, a v dalších letech spíše ještě méně – 0,5 % v roce 2007 a 0,4 % v roce 2005. Při detailním studiu inzerátů, které po uchazečích požadovaly určitý věk nebo věkovou skupinu, jsme zjistili, že z celkového počtu 51 inzerátů jich většina uvedla minimální věkovou hranici 18 let. Stalo se tak v 37 případech – v 72,5 %. Věk byl nejčastěji zaměstnavateli hledán v případě pracovníků skupiny profesí klasifikační třídy 414 (úředníci v knihovnách, na poštách a v příbuzných oborech) a klasifikační třídy 345 (policejní inspektoři a detektivové). V obou případech se jednalo o celkem 9 inzerátů a věk minimálně 18 let. Celkem pětkrát byla věková kategorie žádána u skupin profesí třídy 346 (sociální pracovníci) – většinou šlo o věk minimálně 21 let.

Naprostá většina inzerátů neuvádí žádný požadavek týkající se věku uchazeče. Inzeráty, kde byla věková hranice uvedena, lze rozdělit na dvě skupiny: v první skupině jsou inzeráty, ve kterých hledají zaměstnavatelé profese, kde se předpokládá určitá vzrállost uchazeče (například *detektiv/strážný*), ve druhé skupině jsou pak inzeráty, těch bylo ale podstatně méně, kde byl věk omezen horní hranicí. V případech, kdy inzerenti hledali mladé lidi do 25 let či do 30 let, šlo většinou o profese zábavního průmyslu (promotér/hosteska) anebo prodejce či pracovníka v terénu. U obou skupin lze označení věku interpretovat jako diskriminační, neboť tyto pracovní pozice mohou zastávat i pracovníci ve starším věku.

Genderové požadavky

V absolutní většině případů (98,3 %) nebyl požadavek na pohlaví uchazeče formulován. Při porovnání s předchozími šetřeními sledujeme velmi podobné hodnoty. V roce 2010 to bylo v 99,6 %, v roce 2007 dokonce v 99,9 % a pouze v roce 2005 se jednalo o 90 % inzerátů. V 0,6 % inzerátů (41 inzerátů), které uváděly požadavek ohledně pohlaví uchazeče o zaměstnání, byla ve 29 případech požadována žena a ve 12 případech muž. Ve struktuře požadovaných profesí bylo pohlaví uchazeče o zaměstnání nejčastěji spojováno s třídou 343 (odborní administrativní pracovníci), třídou 411 (kancelářští pracovníci), třídou 521 (prodávači v obchodech), třídou 516 (pracovníci ochrany a ostrahy) a třídou 932 (pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu).

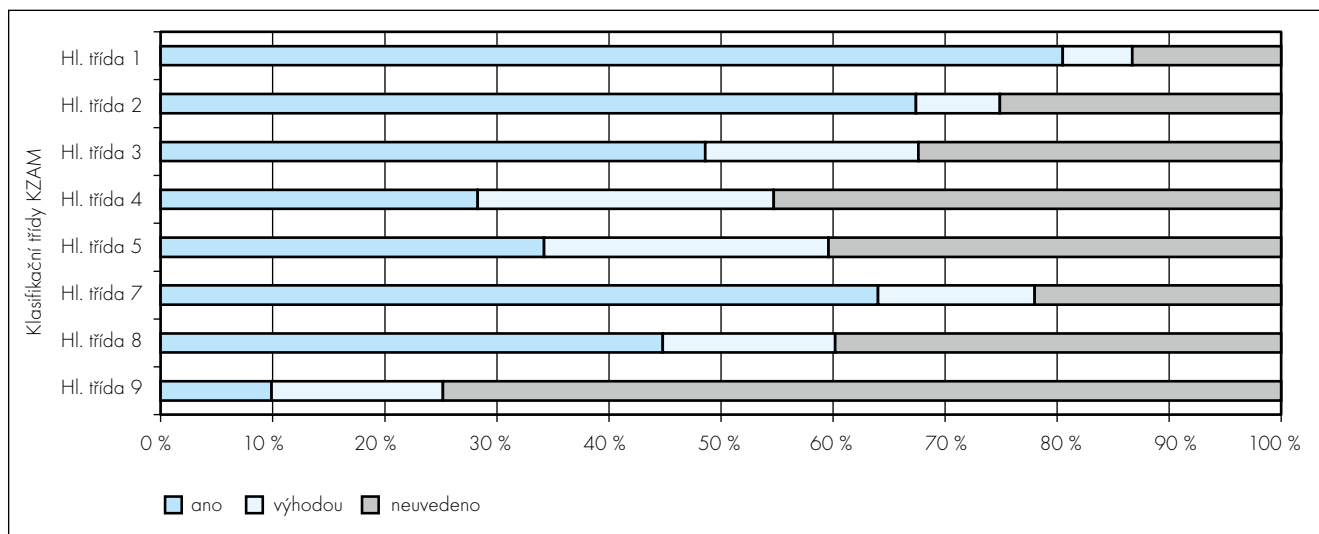
Požadavky na praxi uchazečů

Celkový podíl inzerátů, ve kterých zaměstnavatelé žádali praxi, klesl oproti roku 2010 (74,2 %) na **70,3 %**. V porovnání s rokem 2007 (61,9 %) a rokem 2005 (65,7 %) se však trvale drží na vysokých hodnotách. Zatímco přímo byla praxe požadována v 55,8 %, což je o 8,6 procentního bodu méně často než v roce 2010, praxi výhodou uvedlo celkem 14,5 % inzerátů (v roce 2010 to bylo jen v 9,8 % inzerátů). Pokud sečteme inzeráty, ve kterých se objevil požadavek na praxi přímo anebo výhodou, nejedná se v meziročním srovnání o takřka žádný rozdíl. Oproti roku 2010 evidujeme pouze nárůst podílu inzerátů „výhodou“ oproti podílu přímého požadavku praxe.

Požadavky na práci s počítačem

Výsledky za rok 2012 ukazují, že schopnost pracovat s počítačem byla vyžadována v **57,2 %** případů. V roce 2010 to bylo v 59,6 %, v roce 2007 v 55 % a v roce 2005 byl podíl požadavku na schopnost práce s počítačem 60 % všech inzerátů. Jde tedy o stabilní ukazatel. **Nejčastěji se objevovaly nároky na „běžnou“ znalost práce s počítačem, a to ve 41,5 %**. V porovnání s rokem 2010 sledujeme nepatrný nárůst, a to o 1,9 procentního bodu, a oproti roku 2007 je to nárůst o 0,7 procentního bodu. Práci s grafickými programy inzerenti požadovali v 5,7 %, což představuje návrat k hodnotám z roku 2007, kdy šlo o 5,4 % případů. Výkyv sledujeme v roce 2010, kdy muselo grafické programy ovládat 9,5 % uchazečů. Podíl inzerátů, které vyžadují znalosti počítačových programů, je na

Obrázek 3.9: Požadavek na praxi podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na internetu v roce 2012



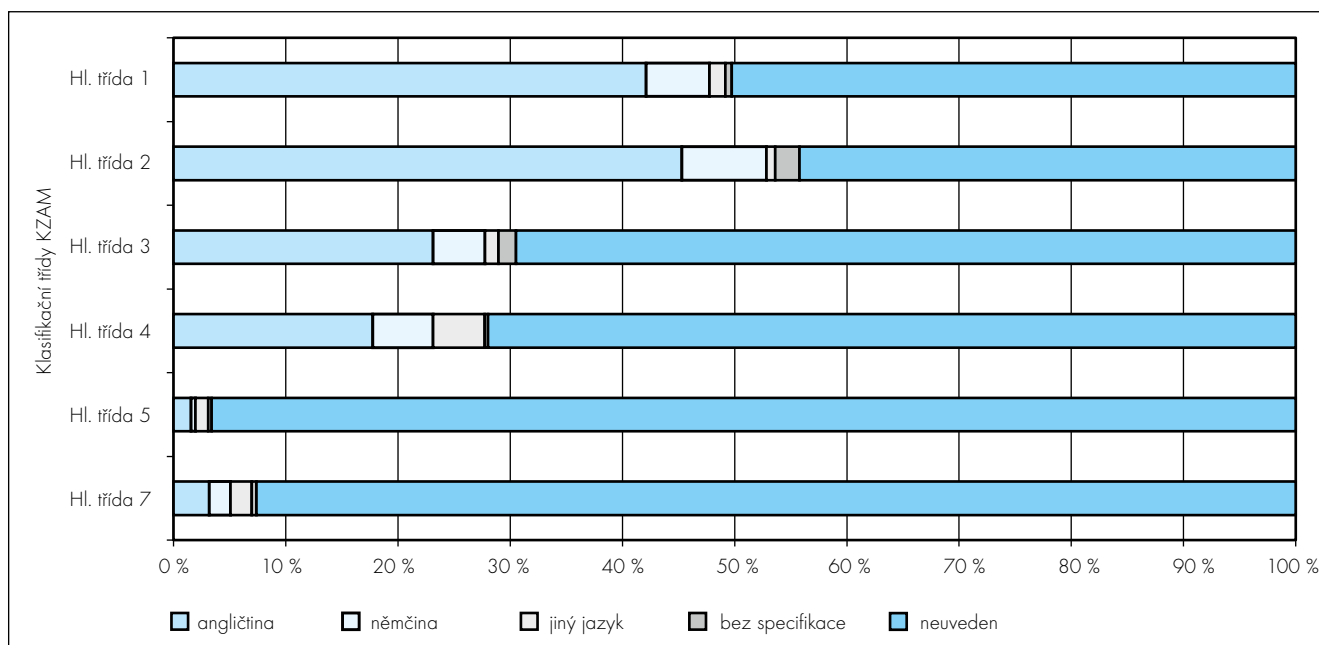
opak dlouhodobě relativně stabilní. Evidovali jsme zde 9,9 % případů oproti 10,5 % z roku 2010 a 8,9 % z roku 2007.

Počítač je v současnosti již zcela běžným pracovním nástrojem a práce s ním je většinou považována za samozřejmost. I z tohoto důvodu se v dnešní době do inzerátů často ani nedostane (převládají požadavky na jiné dovednosti). Současně však nadále existuje řada profesí a pracovních pozic (kromě těch běžně známých např. také účetní, vědci či recepční), u kterých jsou pro zaměstnavatele uživatelské schopnosti a obzvláště odborné dovednosti (např. *programátoři a pracovníci IT, ale také redaktoři, grafici a návrháři*) zcela prioritní a klíčové.

Požadované jazykové schopnosti

V roce 2012 zaměstnavatelé v inzerci na internetu jazykové schopnosti spíše nehledali. Jazykový požadavek byl uveden v **46,4 %** případů. **Aktivní znalost alespoň jednoho světového jazyka byla požadována pouze v 36,9 % případů.** Jedná se o razantní pokles oproti hodnotám v roce 2010, kdy byla aktivní znalost hledána v 72,9 % inzerátů. V celkem 87,0 % případů, kdy byla znalost cizího jazyka hledána, byl nejdůležitější **anglický jazyk**. V roce 2010 tomu tak bylo v 54,1 % případů. V roce 2007 pak v 49,8 % inzerátů a v roce 2005 byl anglický jazyk požadován v 60,0 %. **Druhým nejčastěji uváděným jazykem** byl v roce 2012 **německý jazyk**. Z inzerátů, ve kterých

Obrázek 3.10: Požadavek na aktivní znalost jednoho cizího jazyka podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce na internetu v roce 2012



3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

zaměstnavatelé jazyk hledali, se němčina objevila v 23,6 % případů. V roce 2010 tomu tak bylo v 6,8 % a v roce 2007 jen v 5,0 % inzerátů.

S požadavky na znalosti jazyků se v inzerci na internetu setkáváme mnohem častěji než v rámci inzerce v denním tisku. Lze říci, že pracovní pozice, které zaměstnavatelé hledají na internetu, jsou kvalifikačně více náročné, a proto vyžadují i vyšší jazykovou vybavenost. Naproti tomu zaměstnavatelé již dlouhodobě vyžadují jazyky jak od vysokoškoláků, tak od středoškolských absolventů. Otevřenost a propojení českého trhu se zeměmi Evropské unie a dalšími ve světě znamená, že se schopnost domluvit, jak ústně, tak písemně, stává pro tuzemské uchazeče o práci naprosto klíčovou.

Požadované osobnostní vlastnosti

Většina inzerátů obsahovala alespoň jednu osobnostní vlastnost, stalo se tak v 71,5 % případů. V celkem 1898 inzerátech se zaměstnavatelé o dovednosti uchazečů nezajímali. Výsledek z roku 2010 byl sice vyšší, alespoň jednu schopnost preferovali inzerenti v 89,9 % případů, ovšem oproti roku 2007 (70,6 %) a roku 2005 (78,6 %) jde o hodnotu více méně srovnatelnou. **Jaké vlastnosti** byly v inzerátech nejvíce preferovány? V první řadě to byly **komunikační schopnosti**, evidovali jsme je v 28,8 % inzerátů. Dále jsme zaznamenali **flexibilitu, adaptabilitu a dynamiku** (17,6 %), **samostatnost** (16,9 %), **zodpovědnost** (10,7 %), **organizační schopnosti** (9,9 %), **spolehlivost** (9,8 %), **obchodní talent** (8,5 %) a **reprezentativní vystupování** (8,3 %).

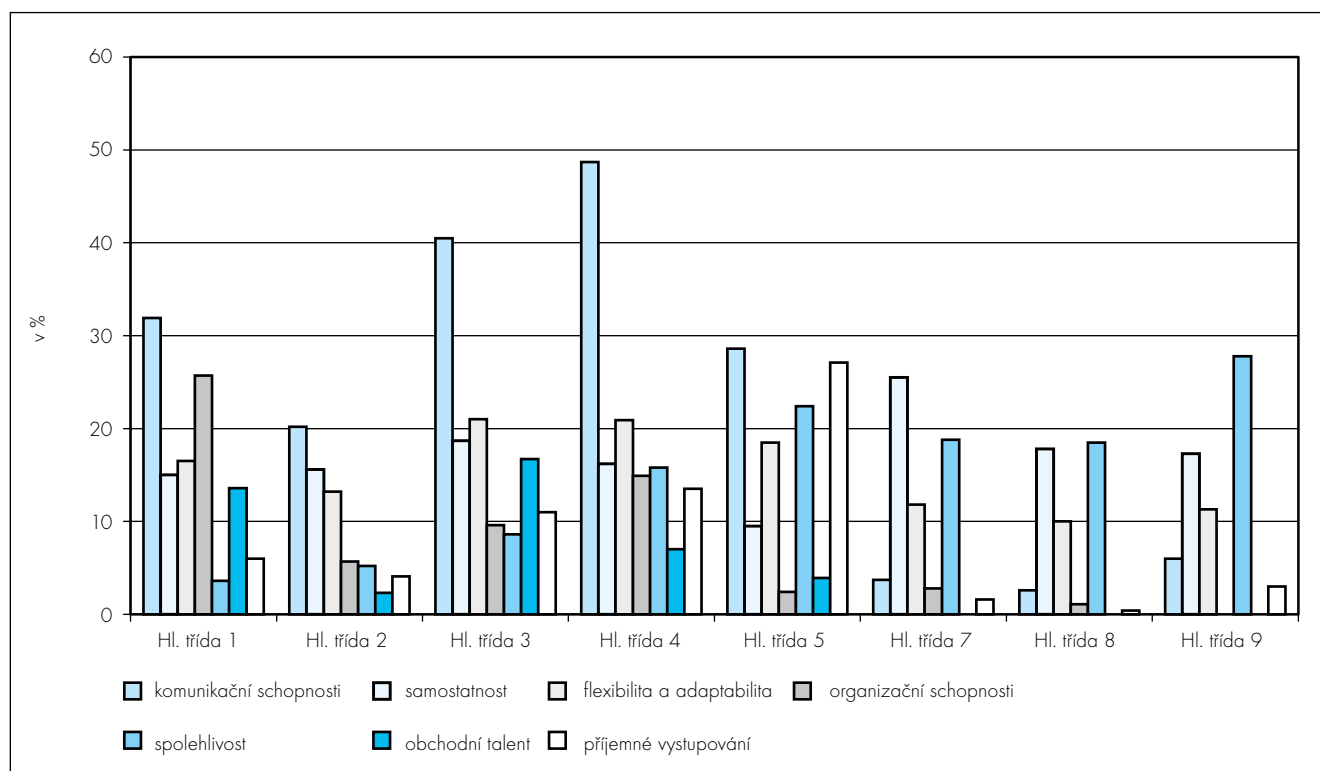
Zaměstnavatelé se v inzerci na schopnosti uchazečů zaměřují u víceméně všech skupin profesí. Pouze v roce 2007 se požadavky týkaly hlavně pracovníků, kteří spadají do **1. až 4. hlavní klasifikační třídy**. Je možné, že zaměstnavatelé rozšiřují své požadavky i směrem k méně kvalifikačně náročným profesím, a to díky rozvoji své firemní kultury. Zajímá je každý článek, který musí přesně zapadat do vize celé organizace. Na druhou stranu lze říci, že náklady na přijetí a zaškolení každého nového zaměstnance jsou natolik vysoké, že firma musí při nábore udělat vše pro to, aby byl uchazeč o pracovní pozici opravdu „ten pravý“.

Uvedené finanční ohodnocení

Informace o finančním ohodnocení byla nalezena v 49,1 % inzerátů. Jedná se o významný nárůst jak vůči roku 2010, kdy bylo naměřeno 37,2 %, tak roku 2007, kdy jsme se o předpokládané výši platu dozvěděli ve 42,5 % inzerátů. Výsledek podobný roku 2007 jsme zaznamenali i v roce 2005, kdy jsme se s renumerací setkali v 41,1 % případů. Finanční nabídky nalezené v inzerátech na internetu jsme si rozdělili do šesti kategorií, viz tab. 3.5.

Nejvíce se už dlouhodobě setkáváme s případy, kdy inzerenti (namísto konkrétní částky anebo rozmezí od-do) používají obraty jako např. **zajímavé, motivující nebo odpovídající platové ohodnocení**. Všechny obdobné fráze evidujeme v kategorii nazvané „dobré finanční ohodnocení“. Ve sledovaném období jsme na ně narazili celkem v 32,8 % případů. Zastoupení této kategorie v inzerci na internetu již přestalo klesat (oproti roku 2010, kdy se objevilo v 17,2 %, roku 2007, kdy šlo o 23,3 %, a roku 2005, kdy dosáhlo tehdejšího ma-

Obrázek 3.11: Vybrané požadované vlastnosti podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzertní nabídce na internetu v roce 2012



3. Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu

Tabulka 3.5: Nabízené finanční ocenění v inzerci na internetu v roce 2012

Finanční ocenění	abs. počet	v %
„dobré finanční ohodnocení“	2 227	32,8
plat do 10 000 Kč měsíčně	76	1,1
plat 11 000-20 000 Kč měsíčně	387	5,7
plat 21 000-30 000 Kč měsíčně	329	4,8
plat 31 000-50 000 Kč měsíčně	280	4,1
plat nad 50 000 Kč měsíčně	41	0,6
Celkem	3 340	49,1
Neuveдено	3 460	50,9

xima 28,1 % případů) a naopak razantně vzrostlo - o 15,2 procentního bodu. Ze všech slovem popsanych platových výměrů šlo v roce 2012 ve 40,4 % případů o slovní spojení „dobré finanční ohodnocení“. Téměř v 25 % inzerátů pak použili inzerenti spíše slovo „odpovídající“ a stejnou měrou i slovo „motivující“. Nabízí se otázka, jak tyto pojmy interpretovat. Domníváme se, že jde o prorůstové opatření, kde označení „odpovídající“ znamená spíše nízké ohodnocení, které fluktuuje dle výsledků práce nebo chcete-li podle tzv. klíčových ukazatelů výkonnosti (key performance indicators).

Nejvyšší platy jsou dle očekávání vypláceny pracovníkům 2. a 1. hlavní třídy (v tomto pořadí). Řídící profese první klasifikační třídy s sebou obecně nesou nejvíce odpovědnosti, vyžadují značnou míru znalostí a zkušeností a platové ohodnocení tomu proto odpovídá. Vysoce kvalifikované profese mají statisticky vyšší platy mimo jiné i proto, že odborníků specialistů je relativně málo. Ze srovnání

s inzercí v denním tisku je zřejmé, že v internetové inzerci zůstal zachován relativně vysoký podíl neurčité kategorie „dobré finanční ohodnocení“, kdežto v inzerci v denním tisku tato kategorie ustoupila do pozadí. Významná část inzerátů finanční ohodnocení jednoduše neuvádí, anebo pouze slovně, neboť hovořit o výši platu je v české společnosti obecně považováno za nevhodné. Druhým důvodem může být také firemní tajemství, kterým si organizace chrání svoji konkurenceschopnost na trhu práce.

Druh pracovního poměru

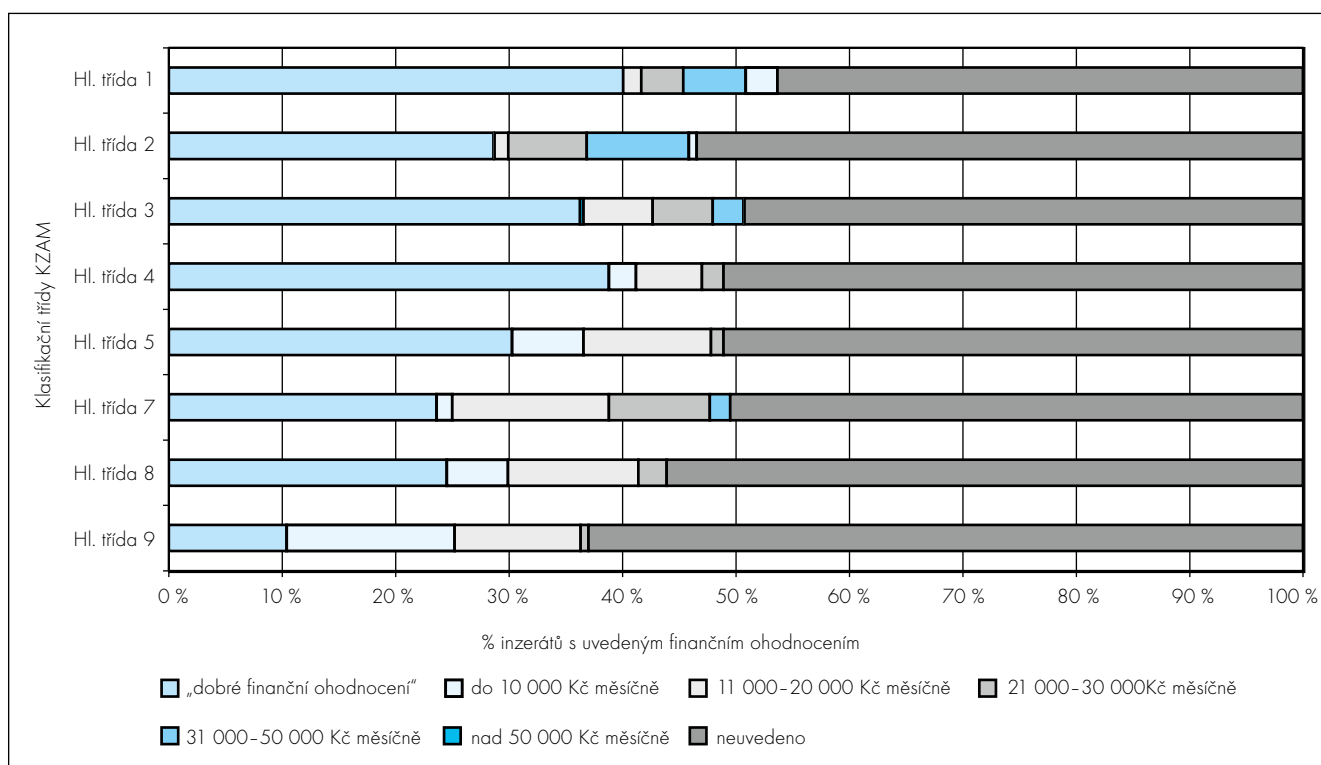
Druh pracovního poměru nebyl zaměstnavateli uveden pouze v sedmi inzerátech. Pro rozhodování o budoucí zastávané profesi je tento údaj pro uchazeče naprosto klíčový. Výše úvazku většinou koresponduje s výší platového ohodnocení.

Tabulka 3.6: Druh pracovního poměru v inzerci na internetu v roce 2012

Druh pracovního poměru	abs. počet	v %
hlavní pracovní poměr	6 510	95,7
vedlejší pracovní poměr, brigáda	190	2,8
hlavní pracovní poměr nebo vedlejší pracovní poměr	93	1,4
Celkem	6 793	99,9
Neuveдено	7	0,1

Drtivá většina pracovních pozic v inzerci na internetu byla vypsána na **hlavní pracovní poměr**. Ve sledovaném období šlo o 95,7 % případů. Jedná se o údaj, který od roku 2005

Obrázek 3.12: Nabízené finanční ohodnocení podle hlavních klasifikačních tříd KZAM v inzerci na internetu v roce 2012



4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

vzrostl o 14,4 procentního bodu. V roce 2005 jsme nabídku práce na plný úvazek zaznamenali v 81,3 % případů, v roce 2007 v 95,8 % a v roce 2010 v 98,3 %. Nelze však říci, že by míra vzrůstu představovala pokles inzerátů nabízených na vedlejší nebo jiný pracovní poměr. Zde jsou si výsledky dlouhodobě velmi podobné. Práci na **vedlejší pracovní poměr** nabízeli zaměstnavatelé jen v 2,8 % případů. Ačkoliv se jednalo o nárůst o téměř dva procentní body oproti roku 2010, vracíme se víceméně k hodnotám z roku 2005, kdy byl vedlejší pracovní poměr inzerován v míře 2,4 %. **Volbu jak hlavního, tak vedlejšího pracovního poměru** mohli uchazeči o zaměstnání na internetu evidovat v 1,4 % případů. Sledované hodnoty pro obě tyto možnosti si jsou dlouhodobě velmi podobné.

Regionální struktura nabízených pracovních příležitostí

V rámci nabídky pracovních pozic na internetu jsme monitorovali obsah související s regionem či místem výkonu práce. Nalezeno bylo v **99,9 %** případů (pouze 6 inzerátů neodkazovalo na místo výkonu). Zaměstnavatelé tento údaj uvádějí dlouhodobě. Ve všech předchozích šetřeních, kromě roku 2007, byla míra uvedených inzerátů s regionem téměř stoprocentní. Způsobené je to mimo jiné i samotnou strukturou internetových portálů, které jsou vyhledávání pracovních pozic dle regionu, města atd. přizpůsobené.

Z Hlavního města Prahy bylo tak jako v předchozích šetřeních nejvíce zadavatelů inzerátů na internetu, a to **29,7 %**. Přesto zde došlo k výraznému poklesu. V roce 2010 pocházelo z Prahy 40,4 % inzerátů a v roce 2007 jsme u tohoto regionu zaznamenali jen o málo nižší míru podílu inzerátů, bylo to 36,8 % pracovních nabídek. Nejvyšší procento inzerce bylo naopak evidováno v roce 2005, kdy se jednalo o 51,3 %. **V Jihomoravském kraji** se na internetu objevilo celkem 12,1 % pracovních uplatnění, což víceméně koresponduje s výsledky z minulých let. **Středočeský kraj** si v počtu nalezených inzerátů polepšil o jedno místo před krajem Moravskoslezským, podílel se v 9,0 %, což představuje nárůst

o 1,8 procentního bodu oproti roku 2010 a 3,3 procentního bodu v porovnání s rokem 2007. **U Moravskoslezského kraje** rovněž evidujeme mírný nárůst podílu inzerce, a to o 1,2 procentního bodu na celkových 8,7 %. **Karlovarský kraj** se v počtu zaznamenaných pracovních nabídek umístil na posledním místě, s celkovým podílem 1,6 % inzerátů (v roce 2010 šlo o 0,9 % a v roce 2007 to bylo 0,7 %). V každém dalším kraji jsme evidovali nárůst počtu inzerátů, v celkové míře okolo 4 % inzerátů, což představuje nárůst o zhruba 2 procentní body v každém regionu.

Pracovní pozice v zahraničí nebyly vybranými portály příliš nabízeny. Celkem šlo o **0,9 %** případů, v reálných číslech pouze 59 inzerátů. Ani v předchozích letech nebyla situace jiná. V roce 2010 lákalo do zahraničí 1,3 % zaměstnavatelů a v roce 2007 jen 0,6 %. **Nejčastěji jsme se setkali s nabídkou práce v Německu** (15 inzerátů) a na Slovensku (10 inzerátů). Zaměstnavatelů nabízejících práci v Evropské unii bylo na internetu nalezeno celkem 8, tak jako v Polsku, kde byla práce rovněž k dispozici v 8 případech.

Označení regionu, ve kterém se daná pracovní pozice nachází, probíhalo v mnohem vyšší míře, než tomu bylo v inzerci v denním tisku. Informace o místě povolání v 99,9 % může být dána mimo jiné i strukturou pracovních portálů na internetu, kde bývají inzeráty podle regionů již seříděny. Nejčastější cílovou skupinou zaměstnavatelů byli uchazeči z Prahy, a to v případě krajského členění. U sedmi klasifikačních tříd byl podíl pracovních nabídek z více než 40 % právě z hlavního města. **V Praze je dlouhodobě nejvíce pracovních příležitostí, v kraji Středočeském a Jihomoravském evidujeme v posledních letech nezanedbatelný nárůst.** Pokud srovnáváme regiony, nabídka pracovních pozic v Čechách převyšuje nabídku na Moravě u všech klasifikačních tříd. Neméně zajímavý je výsledek porovnání regionu Moravy s Prahou, která v četnosti inzerátů na internetu za Moravu zaostává u profesí třetí, sedmé, osmé a deváté klasifikační třídy.

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

V České republice míra nezaměstnanosti od svého vrcholu v devadesátých letech rok od roku postupně klesala až na téměř zanedbatelnou úroveň v polovině roku 2008. **Na snížení nezaměstnanosti absolventů v letech 2003–2008 měla vliv především zlepšující se ekonomická situace ČR.** Značný podíl na statistickém snížení počtu nezaměstnaných absolventů měly rovněž **změna metodiky jejich sledování (změna definice absolventa – uchazeče o zaměstnání²⁾ a legislativní změna v nároku na podporu v nezaměstnanosti**

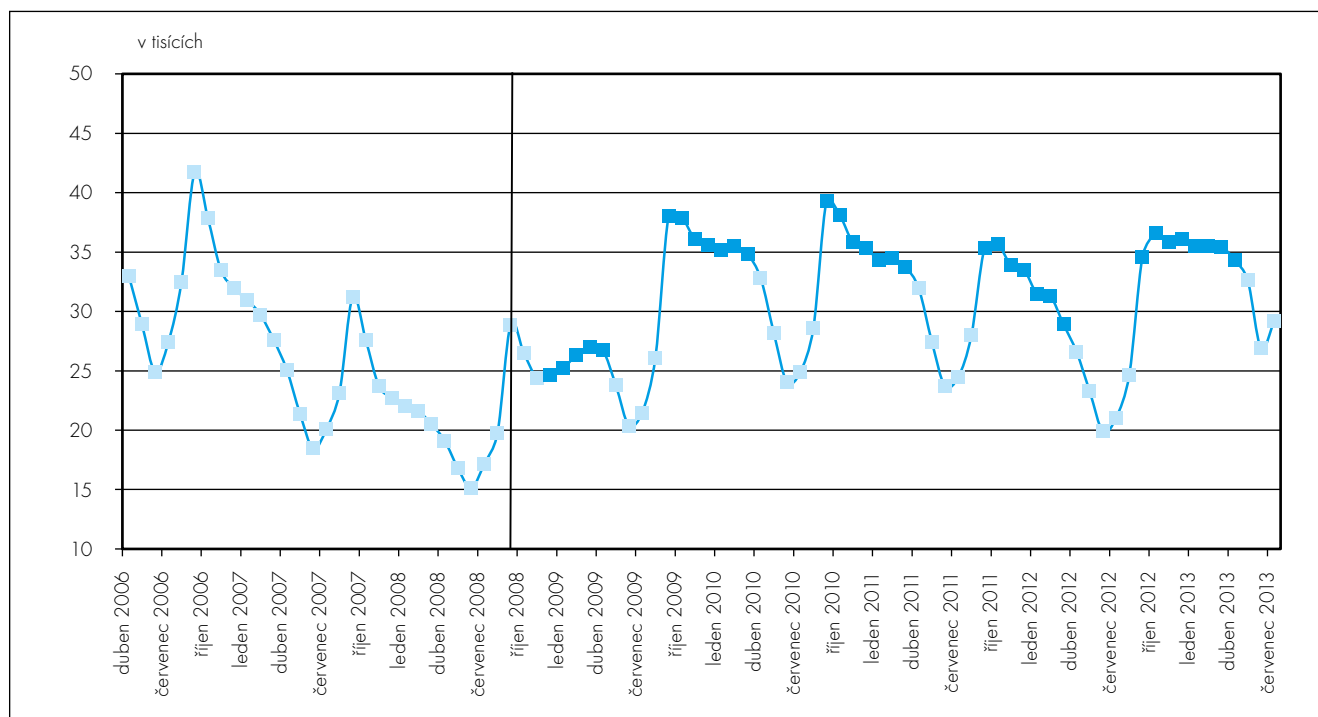
²⁾ Tento faktor ovlivňoval počty nezaměstnaných absolventů do roku 2005.

u absolventa,³⁾ vliv mělo i zrušení základní vojenské služby. Dalším příznivým jevem bylo **rozšíření nabídky terciárního vzdělávání,** díky němuž mají absolventi v posledních letech více možností pokračovat ve studiu.

Nástupem ekonomické krize (čili od podzimu 2008) byl však pravidelný cyklický vývoj počtu nezaměstnaných absolventů narušen. Příchod ekonomické krize potvrdil, že **nelze přizpůsobovat vzdělávací nabídku a směřovat žáky**

³⁾ Podpora může být přiznána pouze uchazečům o zaměstnání, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň 6 měsíců, tzn., že absolventi ztratili automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Obrázek 4.1: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých (4/2006-7/2013)



základních škol do konkrétních oborů podle aktuálních potřeb trhu práce a také podle ekonomické situace. Důležité je umožnit žákům studovat obory, o které se sami zajímají a pro něž mají nejlepší předpoklady. V případě přílišné snahy o ovlivnění vzdělanostní struktury z pozice státu striktními omezeními by hrozil problém větší míry neshody mezi vystudovaným oborem vzdělání a skutečně vykonávaným zaměstnáním, který by se projevil nárůstem požadavků na rekvalifikace, a tím i vyšší potřebou prostředků ze státního rozpočtu. Je zřejmé, že stát nemůže za podnikatelskou sféru rozhodovat a ovlivňovat vzdělanostní strukturu, zejména odborného vzdělávání, neboť potřeba kvalifikované pracovní síly úzce souvisí s jejími podnikatelskými záměry, především dlouhodobými. Doporučení pro vzdělávací politiku vyplývající z aktuální situace je v první řadě přizpůsobovat vzdělávací systém tak, aby produkoval absolventy široce uplatitelné na trhu práce, flexibilní, samostatné, vybavené co nejširším okruhem kompetencí, zejména pak klíčových⁴ (přenositelných), schopné a ochotné se dále vzdělávat. Dalším doporučením je podpořit možnosti zájemců o zvýšení úrovně dosaženého vzdělání zvětšením prostupnosti vzdělávacího systému, rozšířením přístupu k terciárnímu vzdělávání a podporou celoživotního učení.

Údaje o nezaměstnanosti zatím poslední vlny čerstvých absolventů (2012-13) vypovídají o výrazném zhoršení absorpce. Lze konstatovat, že jen nepatrný počet absolventů (200 absolventů) od září 2012 do dubna 2013 našel práci. Jde o velmi nepříznivý stav, který poukazuje na fakt, že kdo

ne našel zaměstnání ihned po škole, zůstal bez práce prakticky po celé období do dubna 2013. Přitom situace je pro absolventy zdánlivě příznivá vlivem hned několika faktorů, a to zejména **demografického vývoje** (pokles celkového počtu absolventů), **rozšiřujícího se přístupu k terciárnímu vzdělávání**, který vede ke zvyšování podílu absolventů pokračujících ve studiu, **a zavedení státní maturitní zkoušky na jaře 2011**. Mladí lidé, kterým se nepodařilo studium úspěšně ukončit složením státní maturitní zkoušky **a evidovali se na úřadech práce, nejsou vykazováni mezi nezaměstnanými absolventy, neboť je za absolventy střední školy nebylo možné považovat**. Status absolventa získají jen ti, kteří studia střední školy úspěšně dokončili a jsou maximálně 2 roky po úspěšném ukončení studia.

Veškeré informace o problematice nezaměstnanosti absolventů se středním a vyšším odborným vzděláním, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

4.1 Počty a míra nezaměstnanosti absolventů škol

V roce 2012 ukončilo denní studium celkem 100 315 absolventů středních škol. Největší počet představovali absolventi oborů středního odborného vzdělání s maturitou (39 825, 41,2 %). S téměř třináctitisícovým odstupem následovali absolventi oborů středního vzdělání s výučním listem (27 310, 28,3 %). Třetí nejpočetnější skupinu tvořili absolventi gymnázií (23 888, 24,7 %). Dále pak následovali absolventi oborů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným

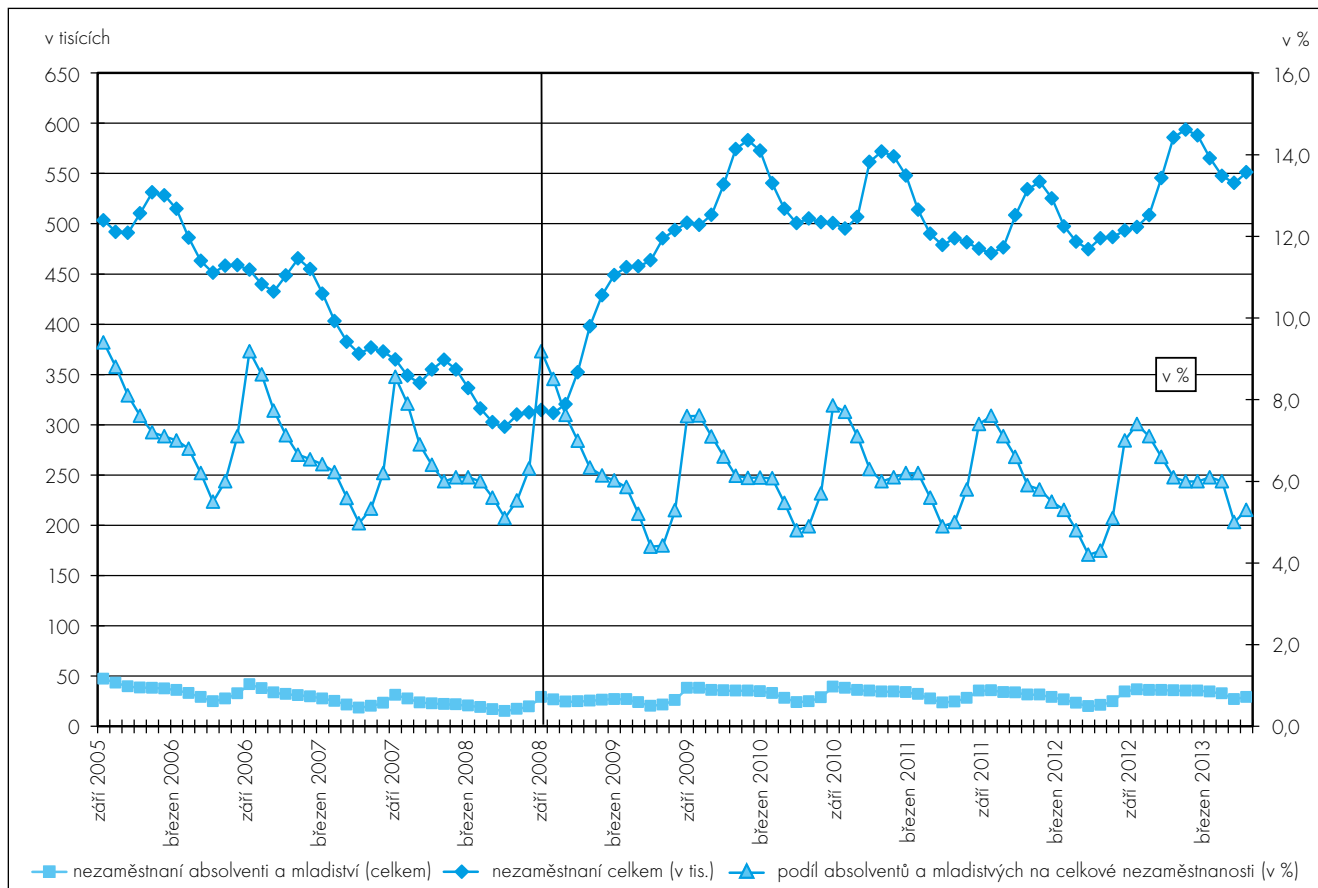
⁴ Mezi klíčové kompetence patří komunikační dovednosti, schopnost práce s informacemi, s výpočetní technikou, jazykové znalosti, ochota učit se a celá řada sociálních kompetencí (schopnost řešit problém, rozhodovat se, nést zodpovědnost, být adaptabilní a flexibilní, schopnost týmové práce a schopnost vést).

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

výcvikem (5 524, 5,7 %), absolventi vyšších odborných škol – bez konzervatoří (4 926) a absolventi oborů nástavbového vzdělání (3 727). Tradičně nejnižší byl počet absolventů středního vzdělání bez maturity i výučního listu (41). Celkový počet absolventů středních škol byl v roce 2012 zhruba o osm tisíc nižší než v roce 2010 (pokles o 7,7 %). **Snížení počtu absolventů nastalo u absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou.**

Po zřejmém postupném zlepšování situace absolventů přicházejících na trh práce (v období 2010 – 3. čtvrtletí 2012) došlo ve 4. čtvrtletí 2012 k velmi výraznému zhoršení, kdy absolventi evidovaní na úřadech práce od září 2012 nacházejí pracovní uplatnění jen minimálně a zůstávají nezaměstnanými i v dubnu 2013. Průměrný **podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti má z dlouhodobého pohledu v podstatě lehce klesající tendenci.**

Obrázek 4.2: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů, nezaměstnaných celkem a podílu absolventů na celkové nezaměstnanosti (září 2005 – červenec 2013)



Tabulka 4.1: Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Střední s výučním listem – E, H	15,7%	10,5%	6,9%	13,4%	19,4%	18,7%	16,7%	27,4%
Střední s MZ a odb.výcvikem – L/0	14,0%	11,1%	7,5%	10,5%	17,0%	16,0%	12,4%	19,3%
Nástavbové vzdělání – L/5			8,0%	13,1%	21,7%	20,6%	17,6%	29,6%
Střední odborné s MZ – M	11,0%	7,8%	5,7%	7,8%	10,6%	11,4%	9,0%	14,8%
Gymnaziální vzdělání – K	4,4%	3,2%	2,5%	2,4%	3,0%	3,2%	3,1%	4,1%
Vyšší odborné vzdělání – N	9,1%	6,6%	6,0%	6,8%	8,9%	9,4%	7,9%	11,9%

Tabulka 4.2: Míra nezaměstnanosti všech absolventů

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Střední s výučním listem – E, H	13,6%	8,9%	6,0%	11,8%	15,6%	15,3%	13,5%	19,3%
Střední s MZ a odb.výcvikem – L/0	11,2%	8,7%	6,2%	9,5%	12,7%	13,2%	9,3%	13,2%
Nástavbové vzdělání – L/5			6,7%	10,7%	16,4%	15,1%	12,9%	19,8%
Střední odborné s MZ – M	9,1%	6,5%	4,7%	6,4%	8,3%	8,9%	7,1%	10,6%
Gymnaziální vzdělání – K	3,4%	2,5%	1,9%	1,9%	2,4%	2,5%	2,3%	3,1%
Vyšší odborné vzdělání – N	6,4%	4,8%	4,0%	5,3%	6,2%	6,9%	5,5%	8,3%

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Objektivní posouzení nezaměstnanosti absolventů by se mělo opírat především o hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů. **Míra nezaměstnanosti absolventů** je dána poměrem počtu absolventů - uchazečů o zaměstnání (nezaměstnaných absolventů) konkrétního druhu přípravy (kategorie vzdělání), skupiny oborů či oboru vzdělání k celkovému příslušnému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání) v daném druhu přípravy (kategorii vzdělání) v dané skupině oborů či v daném oboru vzdělání.

Míra nezaměstnanosti všech absolventů (všichni absolventi - uchazeči o zaměstnání) je někdy používána pro zachování dlouhodobého časového porovnání. V tab. 4.1 a 4.2 jsou zaznamenány oba uvedené ukazatele podle kategorií vzdělání (dubnové hodnoty).

Při porovnání dubnových hodnot 2012 a 2013 s předchozími roky je třeba si uvědomit, že **míra nezaměstnanosti absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou je poněkud snížena** (do jaké míry, není bohužel zjištělné). Tato situace se projevila především u kategorií vzdělání L/0 (absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem) a L/5 (absolventi nástavbového vzdělání), které přesto v letošním roce zaznamenaly výrazný nárůst míry nezaměstnanosti.

Srovnáme-li vyhlídky absolventů na uplatnění na trhu práce podle úrovně vzdělání, je jak v dlouholetém pohledu,

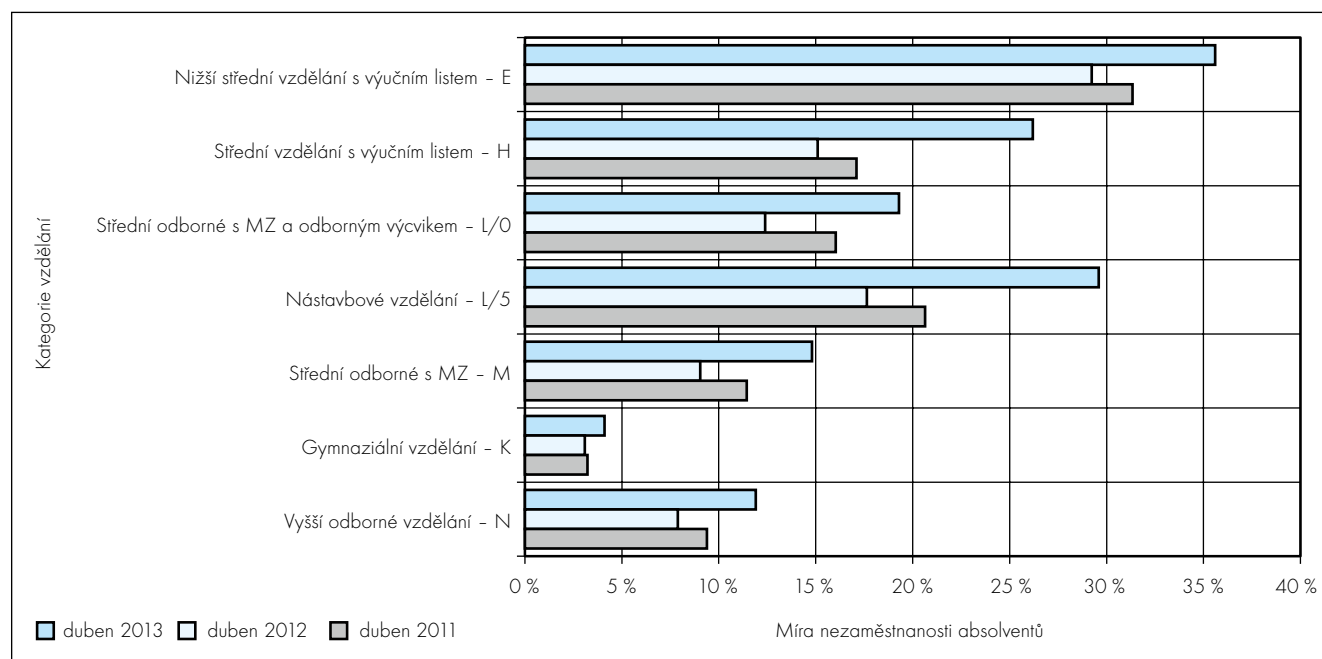
borným výcvikem 13,2 %, u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou 10,6 %, u absolventů gymnázií 3,1 % a u absolventů vyšších odborných škol 8,3 %.

4.2 Vývoj oborové struktury žáků ve středním a vyšším odborném vzdělávání

Z porovnání dubnových hodnot míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů⁵ **za poslední dva roky je patrné, že se situace absolventů výrazně zhoršila**. Nejvýrazněji se uvedená skutečnost odrazila u kategorie vzdělání L/0 (absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem) a L/5 (absolventů nástavbového vzdělání), kde měli mladí lidé nejčastěji problém úspěšně složit státní maturitní zkoušku.

Stejně jako v dubnu 2012 byla **nejvyšší míra nezaměstnanosti** zaznamenána u **absolventů s nižší úrovní vzdělání** a u **absolventů nástavbového vzdělání** (29,6 %). Míra nezaměstnanosti absolventů **nižšího středního vzdělání s výučním listem** kategorie E je tradičně nejvyšší (35,6 %) a za stávajících ekonomických podmínek je jejich uplatňování na trhu práce velmi obtížné. Výrazně vzrostla míra nezaměstnanosti **absolventů středního vzdělání s výučním listem** v kategorii H⁶ (na 26,2 %; o 11,1 p.b.). Významný nárůst byl patrný i u **absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem** kategorie L/0 (na

Obrázek 4.3: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání, duben 2011, 2012 a 2013



tak i podle zkušeností z naprosté většiny evropských zemí zřejmé, že existuje **přímá závislost mezi úrovní vzdělání a možností získání zaměstnání**, naopak nepřímá závislost se ukazuje mezi úrovní vzdělání a mírou nezaměstnanosti. V dubnu tohoto roku dosahovala **míra nezaměstnanosti všech evidovaných absolventů** středního vzdělání s výučním listem 19,3 %, u absolventů nástavbového vzdělání 19,8 %, u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a od-

⁵⁾ Za čerstvé nezaměstnané absolventy se považují ti uchazeči o zaměstnání, kteří úspěšně ukončili studium nejdéle před 12 měsíci. V případě hodnot z dubna 2013, z nichž vychází tato analýza, se jedná o absolventy, kteří ukončili studium po 1. květnu 2012 (včetně).

⁶⁾ Před pěti lety byla nezaměstnanost vyučených, především v technických oborech, na rekordně nízké úrovni. Dokonce se přibližovala míře nezaměstnanosti čerstvých absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie vzdělání M).

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

19,3 %; o 6,9 p.b.) a u **absolventů nástavbového vzdělání** kategorie L/5 (na 29,6 %; o 12 p.b.). Ve srovnání s ostatními kategoriemi vzdělání je situace u absolventů gymnázií relativně stabilní. Míra nezaměstnanosti absolventů **gymnaziálního vzdělávání** kategorie K se meziročně zvýšila o 1 p.b. na 4,1 %. Výraznější meziroční nárůst míry nezaměstnanosti je patrný u absolventů **vyšších odborných škol** (11,9 %; nárůst o 4 p.b.) a **maturitních oborů kategorie M** (14,8 %; nárůst o 5,8 p.b.).

Od roku 2003 do roku 2010 docházelo k postupnému poklesu počtu absolventů kategorie E+H. Ze 45 048 v roce 2003 na 27 558 v roce 2010.⁷ Poslední údaje z roku 2011 a 2012 vykazují určitou stabilitu - 27 972 a 27 310 absolventů (z toho 87,7 % tvoří absolventi kategorie H). **Míra nezaměstnanosti absolventů středního vzdělání s výučním listem (kategorie E+H)** v dubnu 2013 činila **27,4 %**. **Nejnižší míru nezaměstnanosti** mají vyučení v oborech 53 Zdravotnictví (17,3 %) a 82 Umění a užité umění (18,2 %). Ze všech silně zastoupených skupin učebních oborů jsou to 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (20,0 %) a 23 Strojírenství a strojírenská výroba (20,4 %). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti** měli čerství absolventi oborů náležejících do skupiny 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů (71,4 %), 31 Textilní výroba a oděvnictví (59,5 %) a 28 Technická chemie a chemie silikátů (51,7 %). Ze silně zastoupených skupin čerstvých absolventů je **vyšoká míra nezaměstnanosti** patrná zejména ve skupině 66 Obchod (35,3 %, nárůst o 16,9 p.b.), 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie (33,4 %, nárůst o 10,6 p.b.) a za ní 29 Potravinářství a potravinářská chemie (31,4 %, nárůst o 11,1 p.b.).

V letech 2003–2011 docházelo k postupnému poklesu počtu absolventů kategorie H. Z 31 754 vyučených v roce 2007 na 24 766 v roce 2011.⁸ **Nejnižší míru nezaměstnanosti (kategorie H)** mají vyučení v oborech 53 Zdravotnictví (17,3 %), 82 Umění a užité umění (18,2 %) a 34 Polygrafie, zpracování papíru, filmu, fotografie (19,6 %). Ze všech silně zastoupených skupin učebních oborů jsou to 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika a 23 Strojírenství a strojírenská výroba. **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie H)** měli čerství absolventi oborů náležejících do skupiny 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů (81,8 %), 28 Technická chemie a chemie silikátů (74,2 %), 31 Textilní výroba a oděvnictví (72,2 %) a 21 Hornictví, hutnictví a slévárenství (37,0 %). Ze silněji zastoupených skupin čerstvých absolventů byla zaznamenána **vyšoká míra nezaměstnanosti** u skupiny 66 Obchod (35,7 %, nárůst o 18,2 p.b.), u skupiny 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie (31,5 %, nárůst 12,2 p.b.) a také 29 Potravinářství a potravinářská chemie (31,4 %, nárůst 12,5 p.b.).

Od roku 2003 do roku 2010 docházelo k postupnému poklesu počtu absolventů kategorie E. Ze 4 048 vyučených

v roce 2007 na 3 143 v roce 2010.⁹ **Míra nezaměstnanosti absolventů nižšího středního vzdělání s výučním listem (kategorie E)** v dubnu 2013 činila **35,6 %**. **Nejnižší míru nezaměstnanosti (kategorie E)** mají vyučení v oborech 28 Technická chemie a chemie silikátů (25,9 %)¹⁰ a 23 Strojírenství a strojírenská výroba (26,1 %). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie E)** měli čerství absolventi oborů náležejících do skupiny 31 Textilní výroba a oděvnictví (48,0 %). Ze silněji zastoupených skupin čerstvých absolventů je patrná **vyšoká míra nezaměstnanosti** ve skupině 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie (41,3 %), 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (36,8 %) a 75 Pedagogika, učitelství a sociální péče (36,7 %).

Od roku 2006 do roku 2010 počet absolventů kategorie L/0 zůstával s mírnými výkyvy poměrně stabilní. V roce 2006 - 7 200 absolventů, v roce 2010 - 7 241 absolventů. Poslední údaje z roku 2011 a 2012 vykazují významný pokles - 5 607 a 5 531 absolventů.¹¹ **Míra nezaměstnanosti absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (kategorie L/0)** v dubnu 2013 činila **19,3 %**. **Nejnižší míru nezaměstnanosti (kategorie L/0)** mají absolventi skupiny oborů 41 Zemědělství a lesnictví (7,7 %), 23 Strojírenství a strojírenská výroba (12,1 %),¹² a 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (16,0 %). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie L/0)** měli čerství absolventi oborů náležejících do skupiny 21 Hornictví, hutnictví a slévárenství (33,3 %), 31 Textilní výroba a oděvnictví (33,3 %) a 28 Technická chemie a chemie silikátů (26,5 %). Ze silněji zastoupených skupin čerstvých absolventů je patrná **vyšoká míra nezaměstnanosti** v rámci služeb, tj. skupiny 66 Obchod (obor Obchodník - 26,5 %, nárůst o 10,5 p.b.), 69 Osobní a provozní služby (obor Kosmetické služby - 23,9 %, nárůst o 5,6 p.b.), jako třetí v pořadí se po výrazném nárůstu objevila skupina 39 Speciální a interdisciplinární obory (obor Autotronik - 22,7 % - nárůst o 8,7 p.b.).

Od roku 2005 dochází k postupnému poklesu počtu absolventů kategorie L/5. Z 8 790 absolventů v roce 2005 na 6 253 v roce 2010. Poslední údaje z roku 2011 a 2012 vykazují významný pokles - 4 422 a 3 727 absolventů.¹³ **Míra nezaměstnanosti absolventů nástavbového vzdělání (kategorie L/5)** v dubnu 2013 činila **29,6 %**. **Nejnižší míru nezaměstnanosti (kategorie L/5)** mají absolventi v oborech 23 Strojírenství a strojírenská výroba (15,6 % nárůst pouze o 3,5 p.b.). Míra nezaměstnanosti v této skupině byla nižší než u vyučených. Dále se jedná o skupinu 69 Osobní a provozní služby (16,7 %) a 41 Zemědělství a lesnictví (18,1 %). Relativně nízkou míru nezaměstnanosti vykazuje i skupina 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní

⁷⁾ Důvodem byl zejména snižující se zájem mladých lidí o učební obory.

⁸⁾ Důvodem je zejména snižující se zájem mladých lidí o učební obory a demografický pokles obyvatelstva.

⁹⁾ Důvodem byl zejména snižující se zájem mladých lidí o učební obory.

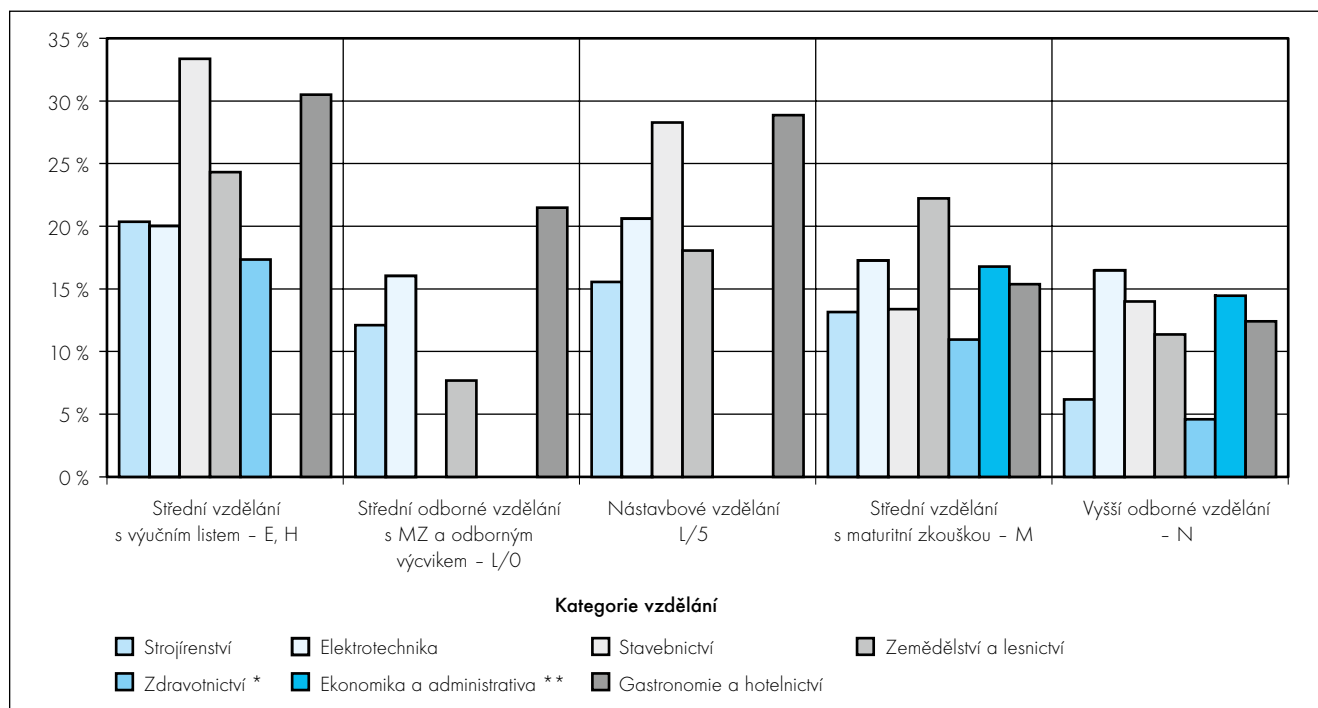
¹⁰⁾ Jedná se o skupiny oborů s nejnižšími počty absolventů v kategorii E.
¹¹⁾ Důvodem je zejména zavedení státní maturitní zkoušky. Zhruba 30 % maturantů kategorie L/0 neuspělo u státní maturitní zkoušky, a tudíž studium nedokončili.

¹²⁾ Ve strojírenských oborech jsou připravováni vysoce kvalifikovaní strojírenští dělníci.

¹³⁾ Důvodem je zejména zavedení státní maturitní zkoušky. Zhruba 35 % maturantů nástavbového studia u ní neuspělo.

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Obrázek 4.4: Hodnoty míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů hlavních skupin oborů (s počtem absolventů převyšujícím 3 700) v dubnu 2013



* Ve skupině oborů 53 Zdravotnictví nejsou žádné obory kategorie L/O a L/5, poskytující střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem.

** Ve skupině oborů 63 Ekonomika a administrativa nejsou žádné obory kategorie E a H (ani L/O a L/5), poskytující střední vzdělání s výučním listem.

technika (20,6 %, zde došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti o 4,2 p.b.). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie L/5)** měli čerství absolventi oborů náležejících do skupiny 66 Obchod (95,7 %) ¹⁴, 39 Speciální a interdisciplinární technické obory (51,2 %). Více než dvojnásobnou míru nezaměstnanosti proti skupině strojírenských oborů vykazují absolventi skupiny 64 Podnikání v oborech, v odvětvích (obor Podnikání, 32 %). Podíl absolventů uvedeného oboru dosahuje 70 % absolventů v této kategorii (jedná se totiž o univerzální nástavbový obor, do kterého mohou vstupovat vyučení v libovolné skupině oborů).

Od roku 2007 docházelo k postupnému poklesu počtu absolventů kategorie M. V roce 2007 - 46 511 absolventů, v roce 2010 - 43 372 absolventů. Poslední údaje z roku 2011 a 2012 vykazují významný pokles - 40 679 a 39 825 absolventů. ¹⁵ **Míra nezaměstnanosti absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M)** v dubnu 2013 činila **14,8 %**. ¹⁶ **Nejnižší míru nezaměstnanosti (kategorie M)** mají absolventi v oborech 78 Obecně odborná příprava (obory Lycei - 9,1 %, nárůst o 3,7 p.b.),

jejich absolventi však většinou v souladu s pojetím své přípravy pokračují ve studiu na vyšších odborných nebo vysokých školách. Jen nepatrně vyšší jsou míry nezaměstnanosti skupin 18 Informační technologie (10,2 %, nárůst o 0,9 p.b.), 69 Osobní a provozní služby (10,3 %, nárůst o 5,9 p.b.) a 53 Zdravotnictví (11,0 %, nárůst o 3,8 p.b.). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie M)** měli čerství absolventi oborů náležejících do skupiny 31 Textilní výroba a oděvnictví (25,0 %) a 29 Potravinářství a potravinářská chemie (24,3 %). Ze silněji zastoupených skupin čerstvých absolventů je to 41 Zemědělství a lesnictví (22,2 %, nárůst o 10,8 p.b.). Další v pořadí jsou skupiny: 33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů (22,1 %), 16 Ekologie a ochrana životního prostředí (21,8 %), 32 Kožedělná a obuvnická výroba a zpracování plastů (20,0 %) a 21 Hornictví, hutnictví a slévárnictví (18,5 %). Z početněji zastoupených skupin oborů vyšší míru vykazují absolventi oborů 68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost (18,2 %) a kupodivu i 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (17,3 %).

Od roku 2005 do roku 2011 docházelo k postupnému poklesu počtu absolventů kategorie N. Míra nezaměstnanosti absolventů vyššího odborného vzdělání (kategorie N) v dubnu 2013 činila **11,9 %**. **Nejnižší míru nezaměstnanosti (kategorie N)** mají tradičně absolventi v oborech 53 Zdravotnictví (4,6 %, nárůst o pouhých 2,4 p. b.). Nízká míra nezaměstnanosti byla zaznamenána také ve skupinách 23 Strojírenství a strojírenská výroba (6,2 %) a 75 Pedagogika, učitelství a sociální péče (9,7 %). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie N)** měli čerství absolventi oborů

¹⁴) Důvodem je zřejmě nejen současná ekonomická situace, ale i vysoké požadavky jak ze strany nabídky, tak i ze strany poptávky po této pracovní síle.

¹⁵) Důvodem je zejména zavedení státní maturitní zkoušky a demografický pokles obyvatelstva. Zhruba 15 % maturantů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou u ní neuspělo.

¹⁶) Ukazatel je významně ovlivněn přechodem absolventů do terciární úrovně vzdělání a zavedením státní maturitní zkoušky na jaře 2011, která vedla k nižšímu počtu absolventů a následně i k nižšímu počtu nezaměstnaných absolventů (více viz kap. 2).

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

náležících do skupiny 28 Technická chemie a chemie silikátů (36,4 %), 82 Umění a užité umění (25,2 %), 33 Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů (23,1 %) a 68 Právo, právní a veřejnosprávní činnost (20,5 %). Ze silněji zastoupených skupin čerstvých absolventů je patrná vyšší (nadprůměrná) míra nezaměstnanosti ve skupině 64 Podnikání v oborech, v odvětvích (17,3 %), dále 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (16,8 %) a 63 Ekonomika a administrativa (14,4 %, nárůst o 3,2 p.b.). Mírně nad průměrem se pohybovala skupina 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (12,4 %, nárůst o 6,3 p.b.).

Počet vysokoškolských absolventů se každým rokem postupně zvyšuje. To platí i pro počet absolventů **magisterských** studijních programů. **Míra nezaměstnanosti absolventů magisterského vzdělání (kategorie T) v dubnu 2013 činila 7,3 %.** **Nejnižší míru nezaměstnanosti** (kategorie T) mají tradičně absolventi v oborech Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky (1,3 %). Podprůměrných hodnot dosahovali absolventi Právních a Přírodních věd a nauk (4,4 % a 5,0 %). **Nejvyšší míru nezaměstnanosti (kategorie T)** měli čerství absolventi oborů náležících do skupiny Zemědělsko-lesnické a veterinární vědy a nauky (9,7 %). Poměrně vysokou míru nezaměstnanosti překvapivě vykazují **technické obory**, zde se zřejmě projevuje fakt, že v období recese podniky dávají přednost zkušenějším uchazečům s praxí. Nadprůměrných hodnot dosahovali absolventi Pedagogiky, učitelství a sociální péče (8,0 %) a Ekonomických věd a nauk (8,0 %).

V oborové struktuře připravovaných absolventů vykazují jedny z nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti **zdravotnické obory**. Trvale nejnižší míry nezaměstnanosti zůstávají u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a VOŠ. Nízké míry nezaměstnanosti již několik let poukazují na potřebu zvýšení počtu absolventů těchto oborů – zejména s přihlédnutím k demografickému vývoji populace u nás i v ostatních evropských zemích.

I při současných ekonomických problémech se ukazují možnosti uplatnění zejména v průmyslové výrobě, je patrný zájem firem o absolventy **elektrotechnických oborů**. Míra nezaměstnanosti absolventů **strojírenských oborů** patří rovněž mezi poměrně nízké. S nástupem ekonomické recese došlo k propadu stavební výroby, a tím i k výraznému útlumu ve **stavebních oborech**, což se odrazilo zejména na nezaměstnanosti absolventů středního vzdělání s výučním listem, kteří nadále dosahují vysoce nadprůměrné míry nezaměstnanosti. Vysokou mírou nezaměstnanosti bývají tradičně postiženi absolventi **zemědělských oborů**. V porovnání s ostatními skupinami oborů meziročně tentokrát zaznamenaly mírnější nárůst nebo dokonce pokles. V posledních letech je patrný přesun hodnot míry nezaměstnanosti absolventů **ekonomických** maturitních studijních **oborů kategorie M** do mírně nadprůměrných. U oborů skupiny **Gastronomie, hotelnictví a turismus** je míra nezaměstnanosti téměř pro všechny kategorie středního vzdělání lehce nadprůměrná. V posledních několika letech se jako problematická jeví skupina oborů 31 **Textilní výroba a oděvnictví**, kde zejména absolventi učebních oborů hledají obtížně uplatnění na trhu práce. Vyšší

míru nezaměstnanosti vykazují také absolventi skupiny oborů 21 **Hornictví, hutnictví a slévárenství**, 28 **Technická chemie a chemie silikátů**, 29 **Potravinářství a potravinářská chemie**, 32 **Koždělná a obuvnická výroba a zpracování plastů**, 39 **Speciální a interdisciplinární technické obory**, a to ve všech kategoriích vzdělání.

4.3 Nezaměstnanost mladých ekonomicky aktivních lidí z hlediska vzdělání

Na obr. 4.5 jsou prezentovány údaje týkající se mladých lidí ve věku 15–24 let. Jedná se o ekonomicky aktivní mladé lidi na trhu práce, kteří absolvovali základní, střední (příp. vyšší odbornou) úroveň vzdělání. Dále zde uvádíme údaje o skupině mladých lidí ve věku 20–29 let, kteří dosáhli terciární úrovně vzdělání. Vedle míry nezaměstnanosti mladých lidí je zde prezentována i míra nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva.

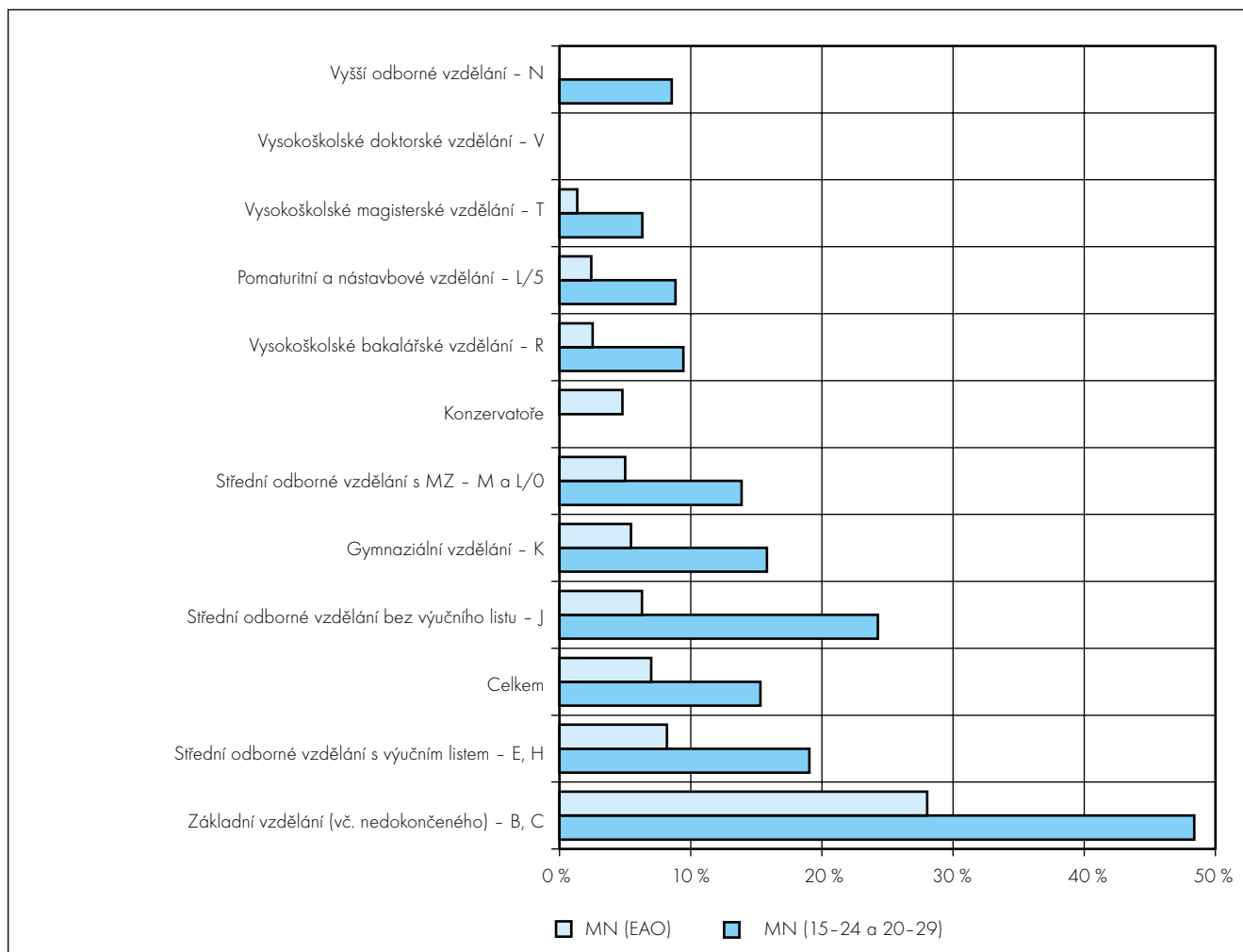
Z dat VŠPS 2012 je patrná přímá závislost mezi úrovní vzdělání a nezaměstnaností. Nejtěžší postavení na trhu práce mají lidé bez vzdělání, příp. se základním vzděláním, nejlépe jsou na tom lidé s terciární úrovní vzdělání. V porovnání s vyššími věkovými ročníky mají obtížnější postavení mladí lidé bez dostatečné praxe a pracovních zkušeností. **Míra nezaměstnanosti mladých lidí (do 24 let) středního odborného vzdělání s maturitou (kategorie M) a s odborným výcvikem (kategorie L/O) v roce 2012 podle VŠPS dosahovala 13,9 %, u pomaturitního a nástavbového vzdělávání 8,8 % a u gymnaziálního vzdělávání 15,8 %.**¹⁷

Vezmeme-li v úvahu pouze větší skupiny oborů vzdělání (s počtem zaměstnaných nad 10 tisíc), pak nadprůměrnou míru nezaměstnanosti mají lidé, kteří vystudovali obory spíše nižší úrovně vzdělání. **Nadprůměrnou míru nezaměstnanosti mají u ekonomicky aktivního obyvatelstva** zejména lidé středního vzdělání s výučním listem se zaměřením na Zahradnictví, Textil, Potravinářství, Hotelnictví, Rostlinnou a živočišnou výrobu, Přepravní služby a spoje, Umělecko-řemeslné dovednosti, Velkoobchod a maloobchod, Stavebnictví a inženýrské stavby a Kadeřnické a kosmetické služby. V případě středního vzdělání s maturitní zkouškou se jednalo o obory: Audiovizuální technika, Management a administrativa, Marketing a propagace, Textil, Chemie a Sekretářské a kancelářské práce. U vyššího odborného vzdělání se jednalo o Management a administrativu, u vysokoškolského bakalářského vzdělání o obor Ekonomie. **Podprůměrnou míru nezaměstnanosti** nacházíme **u ekonomicky aktivního obyvatelstva** zejména vysokoškolského magisterského vzdělání. Dále u vyššího odborného vzdělání se zaměřením na Ošetiřovatelství a pečovatelství a středoškolského vzdělání s maturitní zkouškou v oborech Knihovnictví, Pedagogika, Elektrotechnika a energetika, Elektrotechnika a automatizace, Humánní medicína, Ekonomie, Strojírenství, Přepravní služby a spoje a Ošetiřovatelství a pečovatelství. V případě středního vzdělání s výučním listem se jedná o obory elektrotechnického, strojírenského a lesnického zaměření.

¹⁷⁾ U gymnázií se jedná skutečně pouze o mladé lidi, kteří po absolutoriu tohoto vzdělávání odešli na trh práce a ukončili tak počáteční vzdělávání.

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Obrázek 4.5: Míra nezaměstnanosti mladých lidí a EAO v roce 2012 podle VŠPS



4.4 Nezaměstnanost čerstvých absolventů škol v jednotlivých krajích

Míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji je definována jako **podíl počtu nezaměstnaných absolventů škol v kraji (bez ohledu na to, ve kterém kraji ČR jsou evidováni na ÚP) k počtu absolventů, kteří se připravovali na školách v daném kraji**. Před výpočty této míry nezaměstnanosti jsou absolventi – uchazeči o zaměstnání – strukturováni podle sídla školy, kterou vystudovali. Informace o tom, v jakém kraji jsou evidováni, v tomto případě ustupuje do pozadí.

Pro nezaměstnanost absolventů jsou charakteristické výrazné regionální rozdíly. Většinou platí, že absolventi v krajích s nižší celkovou nezaměstnaností se uplatňují na trhu práce lépe než absolventi v krajích s vyšší nezaměstnaností. Z obrázku 4.6 vyplývá, že výrazně **nejméně jsou nezaměstnaností postiženi absolventi škol Hl. m. Prahy (6,9 %)**, která zároveň vykazuje nejnižší podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let (4,7 %) v ČR. Se zřetelným odstupem **následují Královéhradecký, Plzeňský a Jihočeský kraj (okolo 13,5 %)**. **Vysokou nezaměstnaností (přes 20 %) jsou naopak postiženi absolventi škol Ústeckého, Olomouckého a Karlovarského kraje**, a to ve většině kategorií středoškolského odborného vzdělání.

Takřka ve všech krajích v dubnu 2013 platilo, že míra neza-

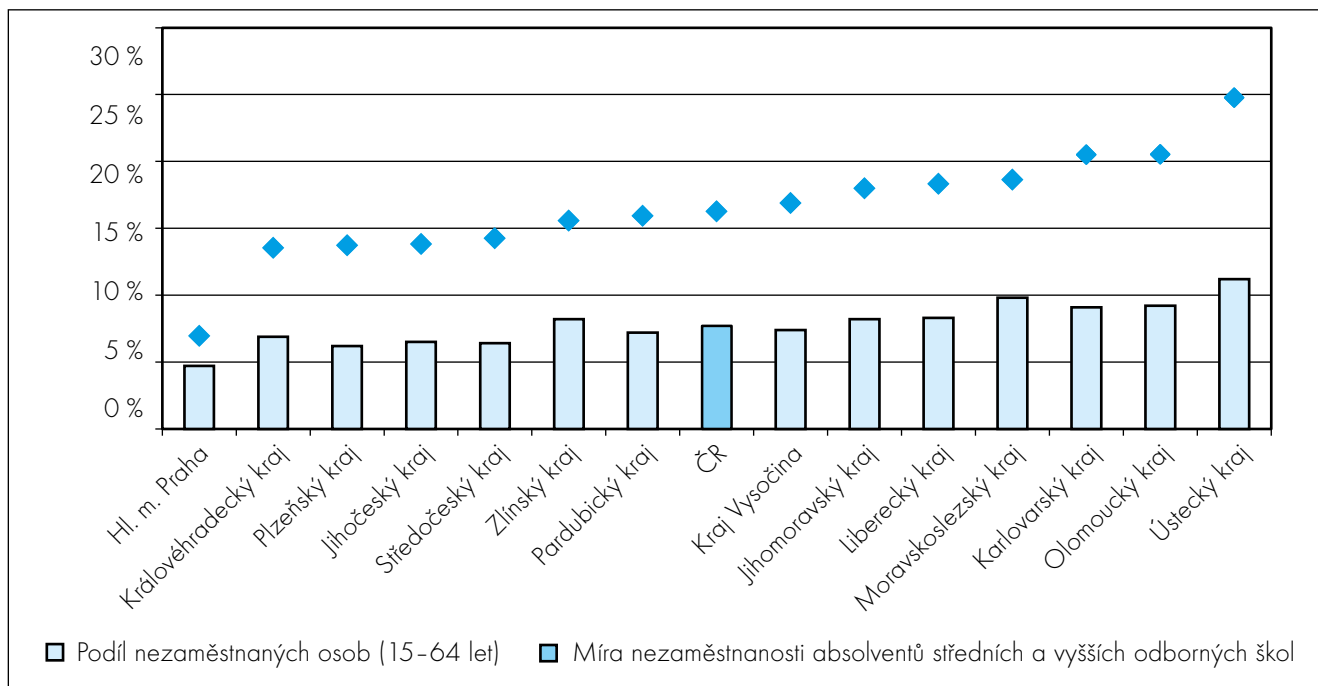
městnanosti absolventů **středního odborného vzdělání s maturitou (kategorie M) nepřevyšuje míru nezaměstnanosti absolventů kategorií E+H a L0/L5**. Výjimkou byl Plzeňský kraj, kde byla míra nezaměstnanosti absolventů kategorie M (13,9 %) o 1,1 p.b. vyšší než u kategorie L0/L5 (12,8 %). V tomto kraji je eminentní zájem ze strany zaměstnavatelů o absolventy středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem, neboť jejich nezaměstnanost je v krajském srovnání nejnižší. **Velký rozdíl v postavení absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem (kategorie L0/L5) a maturantů kategorie M (o deset a více procentních bodů) je patrný v Moravskoslezském, Ústeckém, Libereckém, Olomouckém a Zlínském kraji**. O něco menší rozdíly panují v Kraji Vysočina, v Jihomoravském a Pardubickém kraji (8–10 p.b.).

Co se týká vztahu míry nezaměstnanosti absolventů a úrovně dosaženého vzdělání, je třeba zmínit, že ačkoliv lze obecně tvrdit, že **čím vyššího vzdělání mladý člověk dosahuje, tím lépe se uplatňuje na trhu práce**, tak např. míra nezaměstnanosti absolventů **vyššího odborného vzdělání**¹⁸

¹⁸⁾ Absolventi vyššího odborného vzdělání jsou při přechodu na trh práce vystaveni silné konkurenci v podobě absolventů bakalářských oborů vysokých škol, jejichž počty rok od roku narůstají, mimo jiné i vlivem vzniku řady nových soukromých vysokých škol.

4. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním

Obrázek 4.6: Míra nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol a podíl nezaměstnaných osob (15–64 let) v jednotlivých krajích v dubnu 2013



Tabulka 4.3: Přehled nezaměstnanosti absolventů škol v krajích podle úrovně dosaženého vzdělání – duben 2013

duben 2013	Střední vzdělání s výučním listem – E, H		Střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem – L/0; Nástavbové vzdělání – L/5		Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou – M		Gymnaziální vzdělání – K		Vyšší odborné vzdělání – N	
	NZ	mNZ	NZ	mNZ	NZ	mNZ	NZ	mNZ	NZ	mNZ
Hl. m. Praha	273	13,2%	123	13,0%	397	7,6%	53	1,4%	66	6,6%
Středočeský kraj	562	21,3%	162	21,0%	468	14,0%	87	4,1%	35	9,4%
Jihočeský kraj	416	21,6%	114	19,2%	350	13,0%	57	3,7%	43	13,2%
Plzeňský kraj	305	19,3%	76	12,8%	257	13,9%	60	6,1%	28	9,5%
Karlovarský kraj	288	35,8%	38	25,3%	168	17,9%	30	5,2%	8	6,6%
Ústecký kraj	898	41,6%	185	33,4%	611	21,5%	100	6,5%	45	13,5%
Liberecký kraj	296	27,8%	74	26,5%	216	16,3%	44	6,2%	7	7,2%
Královéhradecký kraj	395	23,9%	92	17,9%	299	11,7%	31	2,4%	25	10,5%
Parubický kraj	365	24,7%	121	23,3%	311	15,4%	36	3,1%	32	13,1%
Kraj Vysočina	455	26,6%	136	23,9%	316	14,4%	41	3,6%	45	17,4%
Jihomoravský kraj	967	29,1%	294	25,9%	748	16,5%	162	5,6%	106	13,3%
Olomoucký kraj	610	34,1%	218	29,2%	435	19,1%	79	4,8%	34	13,8%
Zlínský kraj	472	28,1%	205	22,0%	323	12,0%	51	3,4%	42	18,4%
Moravskoslezský kraj	1036	31,4%	310	28,7%	887	16,6%	138	4,7%	50	13,4%
ČR celkem	7483	27,4%	2173	23,5%	5895	14,8%	971	4,1%	584	11,9%

NZ – počet absolventů škol v kraji, kteří jsou „čerstvě“ nezaměstnaní po celé ČR.
mNZ (v %) – míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji.

převyšovala v dubnu 2013 ve všech krajích, ať už více, či méně, míru nezaměstnanosti absolventů gymnázií.

V tabulce 4.3 je zachycena nezaměstnanost absolventů škol v krajích podle úrovně dosaženého vzdělání za duben 2013.

Konkrétní hodnoty míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol evidovaných jako uchazeči o zaměstnání k 30. dubnu 2013 lze nalézt v **Informačním systému o uplatnění ab-**

solventů škol na trhu práce (ISA+) na www.infoabsolvent.cz, v sekci Absolventi a trh práce, v tématu Zaměstnanost a nezaměstnanost na dynamické stránce **Míra nezaměstnanosti absolventů podle oborů vzdělání**. Podrobné rozpracování problematiky celkové nezaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů škol v jednotlivých krajích je uvedeno na www.nuv.cz, v tematickém okruhu „Vzdělávání a trh práce“ pod odkazem „Vzdělávání a trh práce v krajích“.

5. Přechod absolventů středních škol na trh práce – srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů

Jedním z nejdůležitějších předpokladů úspěšného přechodu absolventů z počátečního vzdělávání do pracovního života je silná a dobře fungující ekonomika. Nástup ekonomické krize v roce 2008 se proto negativně projevil jak v absolutním, tak i relativním zhoršení postavení absolventů středních škol na trhu práce. Trh práce přestal vytvářet nová pracovní místa a nově příchozí absolventy začal vstřebávat jen s velkými obtížemi. V důsledku této situace se absolventi ocitli v bludném kruhu, kdy nedostatek pracovních příležitostí omezil jejich možnost získat praxi, na druhé straně absence praktických zkušeností snížila jejich šance na získání zaměstnání. K tomuto nepříznivému vývoji došlo navzdory tomu, že v současnosti zároveň působí i faktory, které absolventům situaci usnadňují. Konkrétně se jedná zejména o demografický pokles a zmenšování velikosti věkových kohort a dále o rozšiřování nabídky terciárního vzdělávání a prodlužování doby strávené studiem.

Významné riziko v situaci ekonomické krize a rostoucí konkurence představuje pro absolventy **segmentace trhu práce**, kterou můžeme považovat za jeden z hlavních strukturálních faktorů ovlivňujících postavení jedince na trhu práce. Hovoří se o primárním a sekundárním trhu práce. Rozdíl mezi nimi je dán odlišnostmi v kvalitě pracovních míst a pracovních podmínek, liší se zejména výší mzdy, stabilitou pracovního místa, příležitostmi postupu, charakterem pracovní smlouvy a dalších pracovních podmínek.

Velmi důležitým faktorem úspěšného uplatnění absolventů na trhu práce je získané vzdělání, které v moderních industriálních společnostech představuje nejvýznamnější faktor úspěchu v profesním životě. Úspěšnost absolventů škol při vstupu na trh práce se nejčastěji popisuje na základě „tvrdých dat“, jako jsou míra nezaměstnanosti a počty nezaměstnaných absolventů, důležité jsou ale i další aspekty, jako rychlost a plynulost přechodu na trh práce, možnosti získání perspektivního a stabilního zaměstnání, míra využití získané kvalifikace a další.

Přechod ze školy do zaměstnání je obecně ovlivňován **školskou soustavou**, zejména diferenciací mezi odborným a všeobecným vzděláním, a **charakteristikami trhu práce**. Různé vzdělávací systémy a jejich vazby na trh práce mají odlišné dopady na možnosti přechodu mladých lidí na trh práce. Způsoby přijímání absolventů závisejí na informacích, které zaměstnavatelé mají o kvalifikacích absolventů, a také na míře, v jaké jsou tyto kvalifikace definovány a standardizovány. Pokud jsou vazby mezi vzdělávacím systémem a trhem práce slabé a zaměstnavatelé nemají dostatek informací o obsahu kvalifikací, dávají v kontextu neúplných informací přednost pracovníkům s praxí před absolventy škol.

Úkolem přípravy na středních školách je nejen přímý vstup na trh práce, ale stále častěji i pokračování ve vzdělávání. Profesionální a vzdělávací dráha absolventů středních škol je

v současnosti poměrně komplikovaná, zahrnuje jak úspěšné přechody do nástavbového maturitního studia nebo terciárního vzdělávání, tak i řadu neúspěšných nebo opakovaných pokusů a kombinaci různých forem práce a studia.

Příprava žáků v učebních oborech kategorie H je přirozeně zaměřena především na přímý vstup do praxe. V posledních letech ovšem **více než třetina vyučených pokračuje v nástavbovém studiu (kategorie L5)**, které umožňuje získat maturitní úroveň vzdělání. Ke studiu na vyšších odborných školách se hlásí kolem 8 % absolventů nástavbového studia a k vysokoškolskému studiu asi 18–23 % těchto absolventů. Úspěšnost žáků v nástavbovém studiu není vysoká; asi třetina žáků studium nedokončí, často z důvodu nižší motivace nebo náročnosti maturitní zkoušky. Úspěšnost absolventů nástavbového studia v terciárním vzdělávání rovněž není příliš vysoká. V letech 2006–2009 ukončilo vysokoškolské studium předčasně 44 % z těchto absolventů.

V případě středního odborného vzdělání zakončeného maturitní zkouškou (kategorie M) podává podle údajů z roku 2011 na vysoké školy přihlášku 72 % absolventů a 15 % absolventů se hlásí ke studiu na vyšších odborných školách, naopak přímo na trh práce odchází po maturitě jen asi 37 % z nich. **Z hlediska kategorie středního vzdělání s odborným výcvikem a maturitní zkouškou (kategorie L)** se ke studiu na vysoké nebo vyšší odborné školy hlásilo podle údajů z roku 2011 kolem 40 % absolventů a ke studiu bylo přijato 31 % absolventů maturitních oborů, což činilo 2,2 tisíce absolventů.

Pro osobní rozvoj mladých lidí představuje **nezaměstnanost** komplikaci během zařazení se do „dospělého světa“, která může vést ke ztrátě důvěry v celý systém pracovního trhu a poklesu motivace hledat si stabilní zaměstnání. V kategorii absolventů s výučním listem rostla míra nezaměstnanosti „čerstvých absolventů“ z 6,9 % v roce 2008 na 13,4 % v roce 2009 a dále na 19,4 % v roce 2010. U absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M) vzrostla z 5,7 % v roce 2008 na 7,8 % v roce 2009 a na 10,6 % v roce 2010. Další skokový růst nastal v roce 2013, kdy míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů s výučním listem dosáhla v dubnu tohoto roku 27,2 % (zvýšení o 10,5 p.b. oproti předchozímu roku), tedy prakticky čtyřnásobku hodnoty z období před krizí v roce 2008. V kategorii absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M) došlo k meziročnímu zvýšení o 5,8 p.b., tj. na 14,8 %. I v dalších kategoriích dosáhla míra nezaměstnanosti vysokých hodnot. U absolventů nástavbového vzdělání (L5) činila míra nezaměstnanosti 29,6 %, u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem (L0) 19,3 %. Tento radikální nárůst je především důsledkem celkově nepříznivé ekonomické situace, kdy se nevytvářejí pracovní místa a absorpce čerstvých absolventů trhem práce se téměř zastavila. Jedinou kategorií, kde hodnoty

5. Přejchod absolventů středních škol na trh práce

míry nezaměstnanosti zůstaly relativně nízké, jsou absolventi gymnázií (4,1 %). To je ovšem dáno skutečností, že naprostá většina z nich nevstupuje na trh práce, ale pokračuje v terciárním vzdělávání.

Veškeré informace o problematice přechodu absolventů středních škol na trh práce, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

5.1 Hodnocení vzdělání z pohledu absolventů středních škol

Odpověď na otázku, jak absolventi středních škol hodnotí úroveň přípravy a jednotlivé vybrané kompetence získané v průběhu studia na střední škole, je převážně příznivá. V této souvislosti je ale třeba zdůraznit, že uvedené hodnocení je založeno na subjektivním posouzení absolventy.

Podíváme-li se nejprve **na celkovou úroveň školní přípravy na střední škole**, pozitivně ji z hlediska více obsazených kategorií hodnotí především absolventi středních odborných škol zakončených maturitní zkouškou (kategorie M). Kladně se vyjádřilo 92 % dotázaných této kategorie, přitom 28 % ji považuje za velmi dobrou a 64 % za spíše dobrou. V kategorii absolventů kategorie M, kteří pokračovali v terciárním vzdělávání, je hodnocení ještě mírně příznivější – pozitivně posuzuje celkovou úroveň školní přípravy na střední škole rovněž 92 % absolventů, přitom jako velmi dobrou ji hodnotí 33 % z nich. V kategorii absolventů s vyučením, kteří nepokračovali v nástavbovém studiu, bylo hodnocení na obdobné úrovni – pozitivně se vyjádřilo 90 % dotázaných (31 % hodnocení velmi dobře a 59 % spíše dobře). V rámci sledovaných kategorií pak mírně nižší spokojenost vyjádřili absolventi učebních oborů, kteří dále pokračovali v nástavbovém studiu. Celkově úroveň studia pozitivně posoudilo 82 % z nich a podíl těch, kteří uvedli odpověď „spíše špatně“, byl vyšší než v ostatních sledovaných kategoriích (17 %, další 2 % odpověděla velmi špatně). Nižší hodnocení může souviset s vyššími nároky, které na absolventy učebních oborů nástavbového studium klade; jak již bylo zmíněno v předchozím textu, poměrně vysoké procento žáků nástavbového studium nedokončí.

Zaměřili jsme se podrobněji na žebříček jednotlivých kompetencí, pak v rámci sledované baterie byly absolventy příznivě hodnoceny **odborné teoretické znalosti**. Pozitivně se o jejich získané úrovni vyjádřilo 88–95 % dotázaných absolventů, přitom zhruba polovina je hodnotí jako velmi dobré (v kategorii H 45 % a v kategorii M 47 %). **Kladně byla hodnocena i úroveň všeobecných znalostí** (82–89 %). Na třetím místě v žebříčku najdeme **odborné praktické znalosti a dovednosti**. Významně lépe je posuzují absolventi učebních oborů (87 %, z toho 49 % velmi dobře a 38 % spíše dobře) než absolventi maturitních oborů kategorie M (75 %, z toho 36 % velmi dobře a 38 % spíše dobře), což zřejmě odráží praktičtější zaměření studia. Více než tři čtvrtiny absolventů ohodnotily příznivě získané **schopnosti pracovat na PC**, přitom převážovalo hodnocení „velmi dobré“, které uvedla asi polovina

dotázaných. Na dobré úrovni jsou podle názoru absolventů i komunikační dovednosti. Mírně horší je hodnocení těch, kteří pokračovali v terciárním vzdělávání (74 %). Schopnost samostatného rozhodování hodnotí pozitivně 73–83 %. Celkově relativně nejhůře hodnocenou kompetencí je získaná úroveň cizího jazyka.

Ve srovnání s předchozími šetřeními se ukazuje pozitivní trend subjektivně lepšího hodnocení zejména v oblasti práce s PC v kategorii vyučených. Podle šetření NÚOV z roku 2006 hodnotilo bezprostředně po ukončení střední školy získanou úroveň práce na PC příznivě jen 35 % vyučených absolventů, zatímco v kategorii maturitních oborů 73 %. V současném šetření jsou výsledky prakticky vyrovnané, spokojenost vyjádřilo (3 roky od ukončení studia) 77 % absolventů učebních oborů a 79 % absolventů maturitních oborů (kategorie M). Nejslabším místem školní přípravy zůstávají znalosti cizího jazyka. I v této oblasti se ale projevilo oproti dřívějším výsledkům zlepšení. Zatímco podle výsledků šetření z roku 2006 hodnotilo pozitivně jazykové znalosti jen 40 % vyučených a 63 % absolventů maturitních oborů, v současnosti je toto hodnocení vyrovnané. Pozitivně se vyjádřilo 61 % vyučených i absolventů středního vzdělání kategorie M a 55 % absolventů nástavbového studia. Zatímco tedy v kategorii vyučených se subjektivně jazykové znalosti zlepšily, v kategorii absolventů maturitních oborů zůstává hodnocení jazykových znalostí dlouhodobě na stejné, tedy poměrně nízké úrovni.

Absolventi se dále vyjadřovali ke své volbě oboru.

Při porovnání kategorií vzdělání se ukazuje, že při hypotetické možnosti zopakovat volbu oboru by po zkušenostech z praxe, příp. terciárního vzdělávání, **stejný studijní obor zvolili nejčastěji absolventi středního vzdělání s MZ (kategorie M)**. V této kategorii by stejný obor studovaly téměř tři čtvrtiny z nich (72 %). V kategorii absolventů učebních oborů by si absolvovaný obor zvolila znovu jen asi polovina respondentů (52 %). Nízká míra identifikace s oborem může být důsledkem celé řady faktorů. Patří k nim například nedostatečná kariérová podpora a chybějící informace potřebné pro správné rozhodnutí o volbě oboru.

Ve skupině absolventů maturitních oborů (kategorie M), kteří nepokračovali v terciárním vzdělávání, patří k **nejčastěji uváděným důvodům** hypoteticky odlišné volby oboru obtíže při hledání zaměstnání v oboru (63 %), nízké platové ohodnocení (43 %), ztráta zájmu o vystudovaný obor (37 %) a nízká připravenost pro vysokoškolské studium (39 %). Neperspektivnost oboru uvádí jako důvod 36 %, nízkou úroveň přípravy v oboru 31 % a ztrátu zájmu o obor 37 %. Absolventi pokračující v terciárním vzdělávání uvádějí pracovní podmínky a situaci na trhu práce jako důvod hypoteticky odlišné volby oboru méně často, což je zřejmě dáno skutečností, že významný podíl z nich pracuje pouze brigádně nebo na dohody. Z důvodu nedostatečné připravenosti pro VŠ studium by volilo jiný obor 32 % z nich. Nejnížší spokojenost s volbou oboru uváděli v rámci našeho šetření absolventi středního vzdělání s odborným výcvikem a maturitní zkouškou (kategorie LO). Výsledek ovšem může být ovlivněn nízkým počtem respondentů. Pokud srovnáme aktuálně získané výsledky

s výsledky předchozích šetření¹⁹⁾ (Trhlíková, Vojtěch, Úlovcová, 2008), můžeme konstatovat, že míra identifikace s oborem se dlouhodobě příliš nemění. Podíl absolventů učebních oborů, kteří by si znovu zvolili stejný obor, zůstává dlouhodobě nízký (52 % oproti 53 % v roce 2008). V kategorii absolventů maturitních oborů (kategorie M) se ukázalo mírné zlepšení spokojenosti se zvoleným oborem (stejný obor by nyní zvolilo 72 % oproti 66 %). V kategorii vyučených je nejčastějším důvodem hypoteticky odlišné vzdělanostní volby preference oboru zakončeného maturitní zkouškou. Tento důvod uvádí 59 % vyučených, kteří by změnili svoji volbu. Dále jsou důvodem nízké platy (56 % z těch, kteří by zvolili jiný obor), obtížné hledání zaměstnání (52 %) a nevyhovující pracovní podmínky (41 %). Neperspektivní obor uvádí jako důvod 33 %, nízkou úroveň přípravy 30 % a ztrátu zájmu o obor rovněž 30 % z vyučených, kteří by zvolili jiný obor. Absolventi, kteří po učebním oboru pokračovali v nástavbovém maturitním studiu, uváděli jako důvod hypotetické změny, že by si raději zvolili maturitní obor (74 %). Dále byla důvodem jejich nespokojenosti nedostatečná připravenost pro studium na VŠ (49 %).

Co se týká úrovně vzdělání, stejnou kategorii vzdělání by nejčastěji znovu zvolili absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M). Z těch, kteří nepokračovali v terciárním vzdělávání, takto odpovědělo kolem 70 %. Přibližně 20 % absolventů by raději zvolilo studium středního vzdělání s OV a MZ (kategorie LO, příp. L5), tedy spíše praktičtěji zaměřené vzdělání, naopak kolem 8 % by preferovalo všeobecné vzdělávání na gymnáziu. Pouze okrajově byla uvedena preference učebního oboru (kolem 2 %). Ve skupině žáků kategorie M, kteří pokračovali v terciárním vzdělávání, byl obdobný podíl těch, kteří by svoji volbu zopakovali – 74 %. Procento absolventů, kteří by volili střední vzdělání s odborným výcvikem a maturitní zkouškou, bylo nižší (10 %), naopak procento preferujících gymnázium dosáhlo 15 %. V kategorii vyučených, kteří nepokračovali v nástavbovém studiu, byla spokojenost s původní vzdělávací volbou podstatně nižší. Pouze 33 % dotázaných by znovu zvolilo učební obor, 43 % by preferovalo střední vzdělání s odborným výcvikem a maturitní zkouškou (kategorie LO nebo vyučení a nástavbu L5) a 22 % respondentů možnost studia středního vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie M). Ještě výraznější posun k ambicióznějším vzdělávacím cílům je zřejmý v kategorii vyučených, kteří uvedli, že v rámci další vzdělávací dráhy v nástavbovém studiu pokračovali. U této skupiny by podle svého vyjádření učební obor bez maturity znovu zvolilo pouze 5 % respondentů, přibližně 60 % by dalo přednost střednímu vzdělání s OV a MZ (kategorie LO, příp. L5) a 31 % by upřednostnilo střední vzdělání s MZ (kategorie M). Okrajově byl uveden i hypotetický zájem o studium gymnázia.

Zajímavou otázkou je hypotetická opakovaná volba z hlediska **preferance odborného nebo všeobecného vzdělávání.** V kategorii absolventů středního vzdělání s maturitní

zkouškou, kteří neuvedli pokračování v terciárním vzdělávání, by více než 90 % znovu zvolilo odborné vzdělávání, zatímco kolem 8 % by preferovalo studium gymnázia. V kategorii absolventů pokračujících ve sledovaném období v terciárním vzdělávání uvedlo preferenci gymnázia asi 15 % z nich.

5.2 Realizace studijních a pracovních záměrů absolventů

Zaměřili se na pracovní a studijní plány absolventů středních škol před ukončením studia, pak **absolventi učebních oborů** při možnosti zvolit více variant nejčastěji **plánovali**, že získají zaměstnání v soukromém sektoru (52 %), 36 % předpokládalo možnost získat uplatnění ve státním sektoru, přibližně 32 % uvedlo jako jeden z možných scénářů, že zahájí podnikání jako OSVČ, poměrně značné procento zvažovalo i možnost práce v zahraničí (28 %). Přibližně 42 % vyučených v rámci našeho vzorku zvažovalo nástavbové studium v denní formě a 17 % v dálkové formě. Část absolventů uvedla, že by v budoucnu uvažovali i o studiu na vysoké škole (18 % v denní formě, 14 % v dálkové formě studia). Přibližně 11 % předpokládalo, že budou pracovat formou přivýdělku.

Po vyučení získalo zaměstnání v soukromém sektoru 29 % a ve státním sektoru 10 % absolventů. Přibližně 10 % uvedlo, že zahájilo podnikání jako OSVČ a jen 3 % práci v zahraničí. Přibližně 13 % uvedlo přivýdělek formou brigád nebo práce na DPP nebo DPČ. Denní nástavbové studium zahájilo v rámci vzorku 22 % vyučených a 5 % dálkové studium. Reálně tedy zahájila studium jen přibližně polovina z těch, kteří v závěru vyučení o pokračování v nástavbovém studiu uvažovali.

Po třech letech od ukončení studia učebního oboru se podíl absolventů, kteří ještě studovali nástavbové studium, snížil na 7 %, naopak přibližně 6 % uvedlo, že studují v terciárním vzdělávání v denní formě a 2 % v dálkové formě studia. Podíl vyučených, kteří 3 roky od ukončení studia pracovali jako zaměstnanci, vzrostl přibližně na 60 % (z toho 44 % bylo zaměstnáno v soukromém sektoru a 14 % ve státním sektoru). Podíl OSVČ zůstal stabilní – kolem 10 %. V souhrnném pohledu se tedy v rámci sledovaného vzorku 3 roky od vyučení uplatnilo v zaměstnaneckém poměru, příp. jako OSVČ, kolem 70 % vyučených. Naopak přibližně 15 % pracovalo tři roky od ukončení studia pouze formou přivýdělku na DPP nebo DPČ, případně brigádně. Práci v zahraničí realizovala pouze 3 % dotázaných.

Absolventi **maturitních oborů (kategorie M)** v závěru studia nejčastěji **plánovali** pokračování v terciárním vzdělávání (78 %). Z hlediska pracovních záměrů předpokládalo 35 %, že získá zaměstnání v soukromém sektoru, 26 % předpokládalo možnost uplatnění ve státním sektoru, přibližně 18 % uvedlo jako jednu z možných variant, že zahájí podnikání jako OSVČ, poměrně značné procento zvažovalo i možnost práce v zahraničí (23 %). **Po ukončení maturitního studia kategorie M** pokračovalo asi 64 % ve studiu VŠ, resp. VOŠ. Jako zaměstnanec pracovalo 21 % absolventů (z toho 14 % v soukromém sektoru a 7 % ve státním sektoru) a jako OSVČ celkem 6 % dotázaných. **Po třech letech** od ukončení studia maturitního oboru většina z těch, kteří zahájili denní studium na VŠ, resp. VOŠ, v tomto studiu pokračovala (61 %), zároveň

¹⁹⁾ Trhlíková, J., Vojtěch, J., Úlovcová, H.: *Připravenost absolventů středních odborných škol na uplatnění v praxi. Srovnání situace absolventů středního odborného vzdělávání s výučním listem, s maturitou i odborným výcvikem a s maturitou tři roky od ukončení studia.* Praha: NÚOV, 2008.

5. Přechod absolventů středních škol na trh práce

se zvýšil podíl těch, kteří se uplatnili jako zaměstnanci (34 %, z toho 23 % v soukromém sektoru a 11 % ve státním sektoru). Podíl OSVČ je v rámci sledovaného vzorku přibližně poloviční než u vyučených; zůstává ale podobně stabilní. Zároveň se výrazně zvyšuje podíl těch, kteří pracují formou přivýdělku (na 32 %), zřejmě v souvislosti se zvyšující se pracovní aktivitou studentů v terciárním vzdělávání po zvládnutí prvních ročníků studia.

5.3 Zahájení pracovní dráhy absolventů středních škol

Doba hledání prvního zaměstnání po skončení střední školy závisí na celé řadě faktorů, z nichž k nejvýznamnějším patří aktuální situace na trhu práce, zejména míra nezaměstnanosti absolventů v jednotlivých oborech a poptávka zaměstnavatelů, a to nejen v celkovém, ale i regionálním pohledu. Na individuální úrovni získání zaměstnání ovlivňuje stav zejména dosažená úroveň vzdělání a absolvovaný obor studia, ale i aktivita absolventa, schopnost se prezentovat a řada dalších faktorů. Podíváme-li se na dynamiku vstupu absolventů na trh práce, tedy získání prvního zaměstnání podle výsledků tohoto šetření, můžeme konstatovat, že přibližně 57 % vyučených, 51 % maturantů (kategorie M) a 54 % absolventů nástavbových oborů uvedlo, že získali první zaměstnání do tří měsíců. **V zásadě tedy jen lehce nadpoloviční většina absolventů středních škol vstoupila na trh práce ve sledovaném období relativně plynule.** Kolem 20 % absolventů všech sledovaných kategorií uvedlo, že jim získání prvního zaměstnání trvalo 3–6 měsíců. Zbývajících přibližně 20–25 % získalo za-

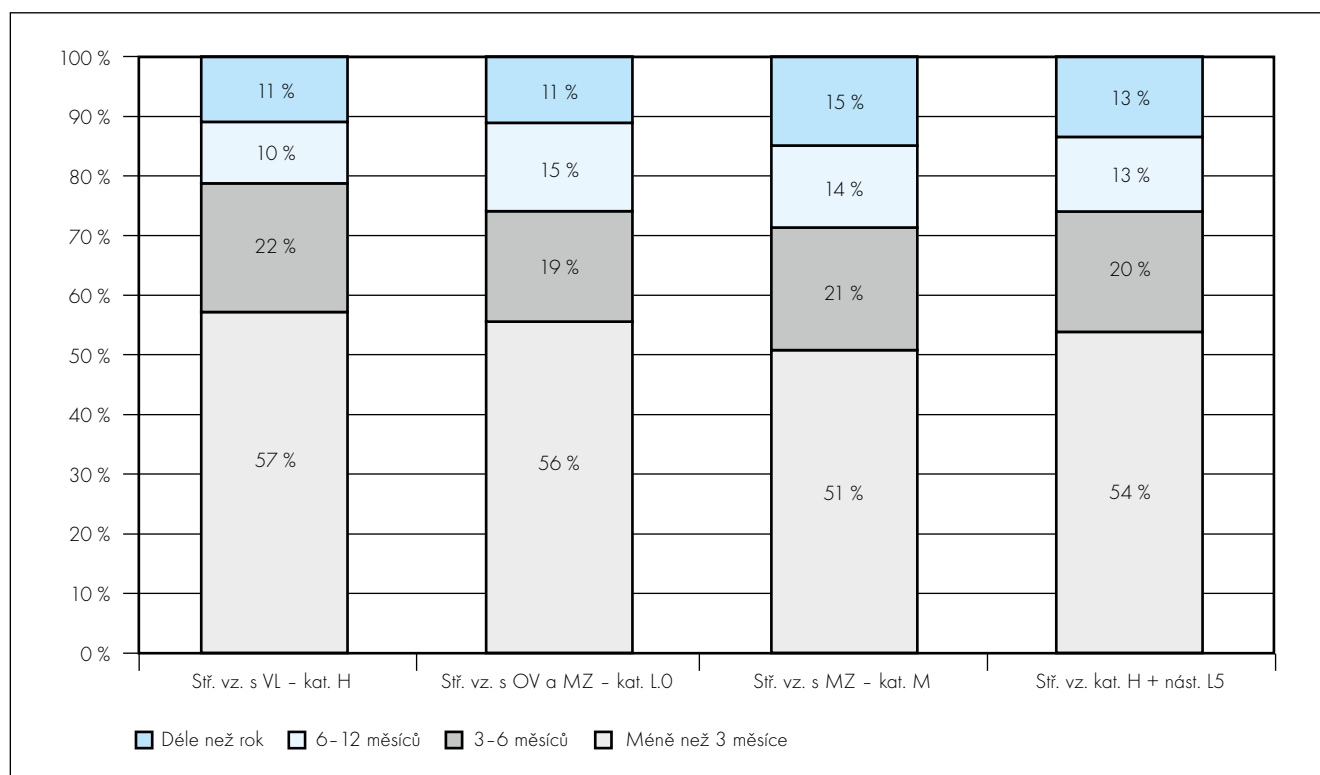
městnání podle svého vyjádření až po půl roce, přitom kolem 10–15 % dokonce po více než roce.

V kategorii vyučených získalo pracovní uplatnění do tří měsíců od ukončení školy v rámci sledovaného vzorku kolem 57 % dotázaných, přitom 25 % získalo pracovní smlouvu na dobu neurčitou a 23 % na dobu určitou. Přibližně jedno procento v tomto období začalo pracovat na DPP nebo DPČ a 6 % uvedlo, že zahájilo podnikání jako OSVČ. V období do 6 měsíců pak získalo v rámci vzorku dalších 6 % smlouvu na dobu určitou a 9 % na dobu neurčitou. Vyučení, kteří uvedli dobu hledání zaměstnání delší než rok, pak relativně častěji pracovali na smlouvy na DPP nebo DPČ nebo formou krátkodobých brigád.

V kategorii absolventů maturitních oborů (kategorie M), kteří neuvedli pokračování v terciárním vzdělávání, získala zaměstnání do tří měsíců od ukončení studia na střední škole, tedy v podstatě plynule, víc než polovina respondentů. Z toho 18 % podepsalo pracovní smlouvu na dobu určitou a 22 % na dobu neurčitou, přibližně 3 % zahájila první zaměstnání v této době na pracovní smlouvu na DPČ nebo DPP a 5 % brigádně. **V kategorii absolventů kategorie M, kteří pokračovali** v terciárním vzdělávání, byla prvním zaměstnáním získaným do tří měsíců od ukončení střední školy nejčastěji brigáda (32 %) nebo smlouva na DPP, příp. DPČ (15 %), 7 % uvedlo, že získalo smlouvu na dobu určitou a 9 % na dobu neurčitou, kdy se zřejmě jednalo o kombinaci se studiem.

Absolventi středních škol při hledání svého prvního zaměstnání využívali zejména neformální způsoby a aktivovali

Obrázek 5.1: Doba hledání prvního zaměstnání po skončení střední školy – vybrané kategorie vzdělání
(v % odpovědí, bez studujících VŠ, VOŠ)



Tabulka 5.1: Způsoby získání prvního zaměstnání – podle vybraných kategorií vzdělání (v % odpovědí)

	Stř. vz. s VL – kat. H	Stř. vz. s MZ – kat. M	Stř. vz s VL + nást. L5	Studující VŠ/VOŠ	Celkem – bez rozlišení kategorií vz.
Pomocí rodičů, příbuzných	32,10%	25,20%	30,70%	34,00%	30,40%
Informace kamarádů, spolužáků	11,40%	19,50%	15,80%	20,50%	16,60%
Praxe ve firmě	8,30%	7,30%	13,90%	10,20%	9,10%
Internet	10,30%	19,10%	10,90%	12,30%	13,90%
Inzerát v tisku	2,40%	1,60%	0,00%	2,00%	1,80%
Firmu osobně navštívil	23,10%	15,90%	17,80%	12,30%	17,40%
ÚP	3,80%	4,10%	4,00%	1,20%	3,10%
Začal podnikat	5,50%	1,60%	5,00%	3,70%	3,90%
Brigáda při studiu	1,00%	1,20%	1,00%	1,20%	1,10%
Agentura práce	0,00%	0,40%	1,00%	1,20%	0,60%
Rozesláním životopisů	0,00%	0,80%	0,00%	0,80%	0,40%
Jinak	2,10%	3,30%	0,00%	0,40%	1,80%
Celkem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

sociální sítě a kontakty. První zaměstnání získali nejčastěji prostřednictvím rodičů nebo příbuzných. Takto odpovědělo kolem 30 % dotázaných. Na druhém místě v pořadí uváděli pomoc kamarádů nebo spolužáků a prakticky na stejné úrovni z hlediska četnosti způsobu získání zaměstnání byla osobní návštěva ve firmě (vždy kolem 17 %). Z hlediska formálních způsobů patří k významným formám získání zaměstnání především využití internetu (14 %). K dalším způsobům získání zaměstnání patřilo využití kontaktů z praxe ve firmě, které uvedlo celkově kolem 9 % dotázaných. Naopak poměrně nízké procento absolventů (kolem 3 %) získalo zaměstnání s pomocí úřadu práce. Tato skutečnost zřejmě souvisí s omezenými možnostmi úřadů práce nabízet absolventům odpovídající pracovní místa v situaci vysoké nezaměstnanosti. Zajímavým zjištěním je skutečnost, že získání zaměstnání prostřednictvím inzerátů v tisku se stává prakticky okrajovou záležitostí (kolem 2 %). Prostřednictvím agentur práce nebo rozesláním životopisů získal první zaměstnání jen zanedbatelný počet absolventů.

Jaké znalosti a dovednosti absolventi středních škol nejčastěji využili ve svém prvním zaměstnání? Absolventi nejčastěji uváděli, že využili **klíčové dovednosti** – schopnost pracovat v týmu (73–88 %), řešit problémy (74–76 %) a komunikační dovednosti (77–85 %). K využívaným patřily i **všeobecné znalosti**, které ve svém prvním zaměstnání podle svého názoru potřebovalo 58–76 % absolventů středních škol. Rozdíly mezi sledovanými kategoriemi vzdělání jsou přitom poměrně nízké, i absolventi učebních oborů uváděli, že klíčové dovednosti využívali. Zatímco z hlediska využití všeobecných kompetencí, jako jsou schopnost pracovat v týmu, řešit problémy a všeobecné znalosti, nejsou podle vyjádření absolventů mezi sledovanými kategoriemi zásadní rozdíly, větší odlišnosti najdeme v hodnocení využití odborných znalostí a dovedností. **Odborné praktické znalosti** ve svém prvním zaměstnání využili častěji absolventi učebních oborů (65 %) a učebních oborů s nástavbovým studiem (71 %) než absolventi maturitních oborů (44 %) nebo ti, kteří pokračovali v terciárním vzdělávání (54 %). Podobně to platí i o **odborných teoretických znalostech**, které v prvním zaměstnání podle svého vyjádření potřebovalo 65 % vyučených a 71 % vyučených s nástavbou, oproti 47 % absolventů maturitních

oborů. Naopak **další klíčové dovednosti** – znalost práce na PC a znalost cizího jazyka – ve svém prvním zaměstnání častěji využili absolventi maturitních oborů než vyučení. Dovednost práce na PC potřebovalo podle svého vyjádření v prvním zaměstnání 63 % absolventů maturitních oborů kategorie M, resp. 55 % absolventů, kteří pokračovali v terciárním vzdělávání, oproti 33 % v kategorii vyučených a 29 % v kategorii vyučených s nástavbou. Znalost cizího jazyka uplatnilo v prvním zaměstnání jen 15 % vyučených a 25 % absolventů s MZ kategorie M a 31 % studujících zároveň na terciární úrovni vzdělávání.

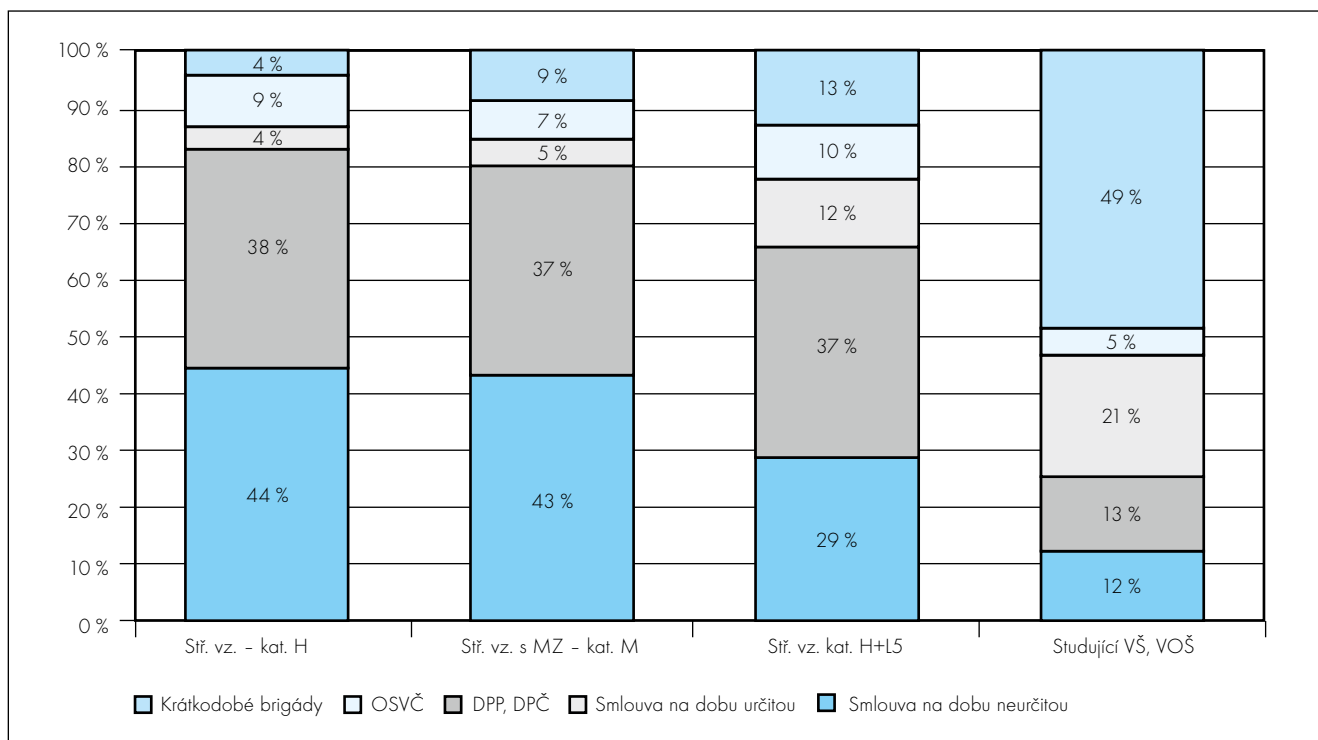
5.4 Současné pracovní uplatnění absolventů středních škol (3 roky od ukončení SŠ)

Z výsledků šetření vyplývá, že **podíl mladých v zaměstnání, kterým se podařilo získat smlouvu na dobu neurčitou, se ve sledovaném období zvyšoval**. V kategorii vyučených absolventů stoupl z 33 % v období po ukončení studia na střední škole na přibližně 44 % po 3 letech na trhu práce. V kategorii středního vzdělání s maturitní zkouškou se u absolventů, kteří nepokračovali v terciárním vzdělávání, zvýšil z 27 % na 43 %. Podobně se v obou kategoriích vyvíjely i podíly absolventů pracujících na smlouvu na dobu určitou. V kategorii vyučených klesly ze 45 % na 38 % a v kategorii absolventů maturitních oborů (kteří nepokračovali ve VŠ studiu) ze 45 % na 37 %. Podíl absolventů pracujících jako OSVČ vzrostl ve sledovaném období jen mírně, a to ze 7 % u vyučených na 9 %, a v kategorii středního vzdělání s maturitní zkouškou z 5 % na 7 %. Ve skupině absolventů, kteří pokračují v terciárním vzdělávání, nedošlo mezi pracovní aktivitou po ukončení střední školy a současným uplatněním po 3 letech k velkým posunům; jen mírně se zvýšil podíl pracujících na pracovní smlouvu na dobu neurčitou (z 9 % na 12 %, dlouhodobě pracujících na DPP nebo DPČ z 19 % na 21 %).

Zaměříme-li se na celkový pohled na spokojenost absolventů v současném zaměstnání, tedy v období tří let od ukončení studia na střední škole, můžeme konstatovat, že v rámci sledovaného vzorku absolventů středních škol vyjádřilo spokojenost se současným zaměstnáním přibližně 69 % z nich, přitom 23 % uvedlo, že je rozhodně spokojeno a 46 % spíše spokojeno. Přibližně pětina (20 %)

5. Přejchod absolventů středních škol na trh práce

Obrázek 5.2: Formy současného pracovního uplatnění (3 roky od ukončení studia na SŠ) – podle kategorií nejvyššího dosaženého, resp. studovaného vzdělání (v % odpovědí)



je spíše nespokojena a 11 % rozhodně nespokojeno. Z hlediska jednotlivých aspektů spokojenosti a jejich pořadí vyjádřili absolventi středních škol ve sledovaném období **největší spokojenost s pracovním kolektivem** (83 %, z toho 43 % rozhodně spokojeno a 40 % spíše spokojeno). Dále, a to je vzhledem k ekonomické krizi poměrně překvapivé, uvádějí poměrně vysokou **spokojenost s perspektivou firmy**, ve které pracují (74 %, z toho 29 % rozhodně spokojeno a 45 % spíše spokojeno). Na obdobné úrovni je pak i **spokojenost s pracovními podmínkami** (72 %, 24 % rozhodně spokojeno a 48 % spíše spokojeno) a **zajímavostí práce** (70 %, z toho 34 % rozhodně spokojeno a 37 % spíše spokojeno). Spokojenost pak převažuje i se zastávanou pracovní pozicí, i když podíl rozhodně spokojených je nižší (69 %, 25 % rozhodně spokojeno a 44 % spíše spokojeno). **Mírně nižší je pak spokojenost s jistotou zaměstnání** (66 %, z toho jen 25 % rozhodně spokojeno) a poměrně kriticky se absolventi stavějí i ke **způsobu vedení a řízení firem** (63 %, 20 % rozhodně spokojeno a 43 % spíše spokojeno). U těchto aspektů můžeme předpokládat negativní vliv ekonomické krize, resp. recese. **Nejméně spokojeni jsou absolventi s platovými podmínkami** (53 %), rozhodně spokojeno je jen 16 % dotázaných a spíše spokojeno kolem 37 % z nich.

Absolventi středních škol pracující ve svém oboru jsou z pohledu většiny sledovaných aspektů práce spokojenější než absolventi, kteří pracují mimo vystudovaný obor. Tato skutečnost naznačuje, že značná část odlivu absolventů mimo obor je v současnosti spíše vynuceným krokem než odchodem za lepším platem nebo pracovními podmínkami. **Významný rozdíl** se ukazuje zejména u celkové spokojenosti, kterou

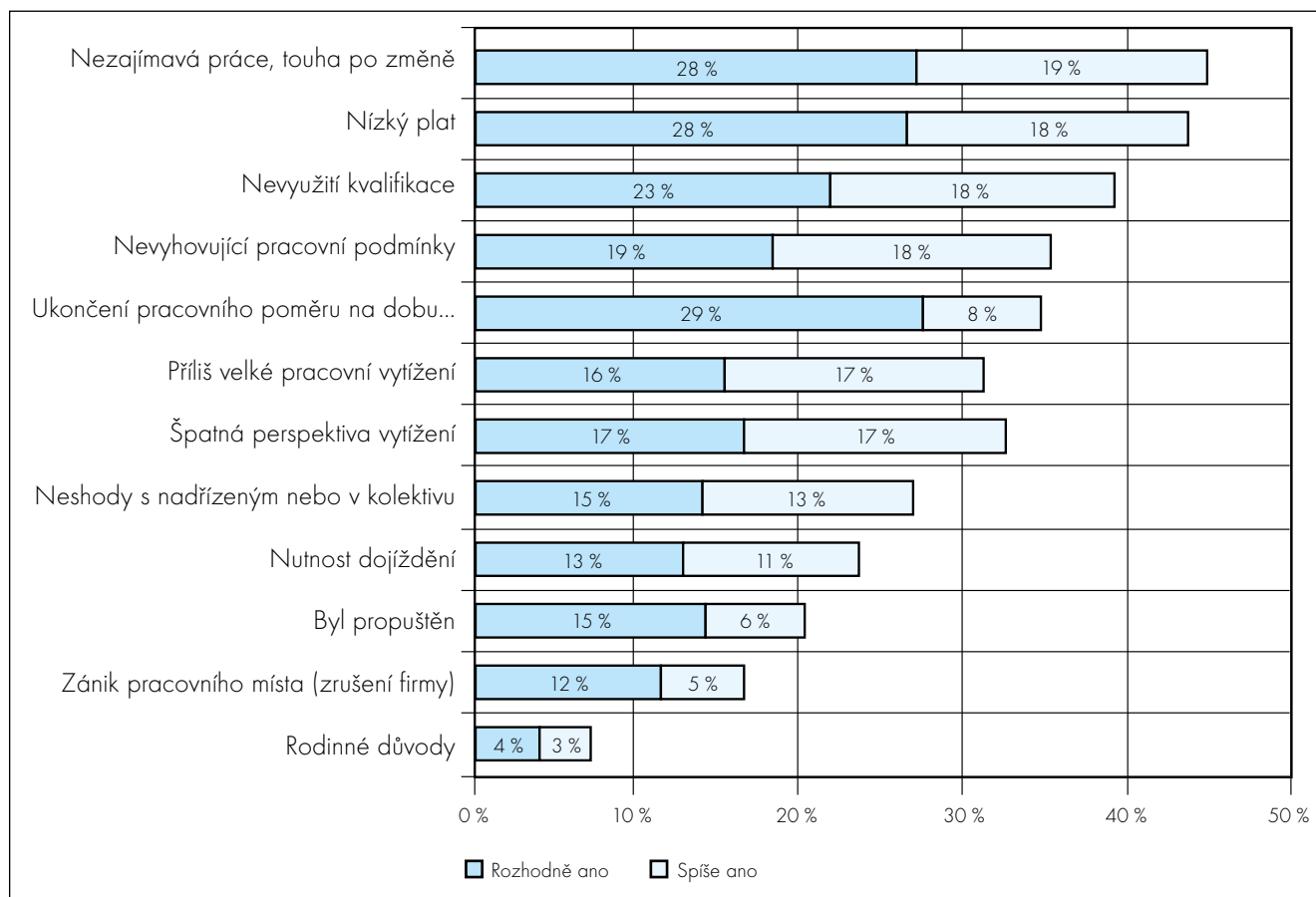
vyjádřilo 83 % dotázaných absolventů pracujících ve svém oboru (z toho 32 % rozhodně spokojených) oproti 60 % pracujících v jiném než vystudovaném oboru (z toho pouze 18 % rozhodně spokojených). **Odchod do jiného oboru s sebou přináší nižší spokojenost** i v sociálních aspektech pracovního uplatnění; absolventi pracující mimo obor vyjadřují mírně nižší spokojenost i s kolektivem spolupracovníků (88 % oproti 79 %) a s vedením firmy (68 % oproti 59 %).

Absolventi pracující mimo obor jsou jak v kategorii vyučených, tak i absolventů maturitních oborů (bez pokračování ve studiu) ve sledovaném období 3 let od ukončení střední školy výrazně **spokojenější, pokud se jim podařilo získat práci v oboru**. Pokles podílu absolventů vyjadřujících celkovou spokojenost v případě, že se uplatní ve zcela jiném než vystudovaném oboru, je přitom obdobný.

V období 3 let od ukončení střední školy změnilo v rámci sledovaného vzorku zaměstnání 56 % dotázaných. **V kategorii vyučených** (bez pokračování v nástavbovém studiu) změnila v období 3 let od ukončení střední školy zaměstnání více než polovina dotázaných (55 %), v kategorii absolventů maturitních oborů (kteří neuvedli pokračování v terciárním vzdělání) bylo procento těch, kteří ve sledovaném období změnili zaměstnání, obdobné (57 %). **Nejméně často změnili zaměstnání vyučení**, kteří pokračovali v nástavbovém studiu, což je zřejmě způsobeno pozdějším vstupem na trh práce. V kategorii absolventů pokračujících v terciárním vzdělávání, kteří jsou častěji zaměstnáni formou brigád nebo smluv na DPP a DPČ, byly změny zaměstnání v uvedeném období relativně častější (58 %). Rozdíly mezi sledovanými kategoriemi jsou tedy nízké. Nejméně často změnili zaměstnání

Obrázek 5.3: Důvody, které vedly ke změně zaměstnání

(v % odpovědí rozhodně ano + spíše ano, možnost výběru více odpovědí současně)



absolventi, kteří po ukončení studia získali pracovní smlouvu na dobu určitou - 53 %. **Jen mírně častěji** pak měnili zaměstnání absolventi, kteří po ukončení střední školy začali pracovat na pracovní smlouvu na dobu neurčitou (56 %). Absolventi, kteří po ukončení střední školy pracovali pouze brigádně nebo na DPČ, změnili zaměstnání nejčastěji (62 %).

Ve sledovaném období 3 let od ukončení střední školy pracovalo kolem 45 % dotázaných absolventů středních škol ve svém prvním zaměstnání, přibližně 30 % dotázaných ve svém druhém zaměstnání a 15 % uvedlo, že pracují ve třetím zaměstnání. Kolem 8 % dotázaných absolventů uvedlo, že změnili zaměstnání více než 3krát ve sledovaném období 3 let a pracují tedy minimálně ve 4. zaměstnání, což může naznačovat méně stabilní pozici na trhu práce.

Z hlediska „tvrdých vnějších důvodů“ bylo nejčastějším důvodem pro odchod k jinému zaměstnavateli skončení pracovního poměru na dobu určitou (29 % uvedlo rozhodně ano, 8 % spíše ano). Získání pracovní smlouvy na dobu určitou tedy představuje významnou nejistotu z hlediska možnosti pokračování profesní dráhy u prvního zaměstnavatele. **Na druhou stranu k nejfrekventovanějším důvodům změny zaměstnání patřily důvody související s rozvojem kariéry a zlepšení platových a pracovních podmínek.** K nejčastěji uváděným důvodům se řadily nezajímavá práce a touha po změně (47 %) a nízký plat (46 %). **Dalšími významnými dů-**

vody bylo nevyužití kvalifikace (41 %, z toho 23 % rozhodně ano a 18 % spíše ano), které ukazuje snahu absolventů po kariérovém posunu a získání kvalifikovanějšího pracovního místa, a také nevhovující pracovní podmínky (37 %, z toho 19 % rozhodně ano a 18 % spíše ano). Zajímavé je, že k relativně častým důvodům hledání jiného zaměstnání patří i příliš velké pracovní zatížení, které ovlivnilo 34 % dotázaných (z toho 17 % rozhodně ano a 17 % spíše ano). Nepříznivá situace v této oblasti může být vedlejším efektem souvisejícím s omezením pracovních míst. Nezanedbatelnými důvody jsou i neshody s nadřízenými nebo v kolektivu (28 % dotázaných, z toho 15 % rozhodně ano a 13 % spíše ano). Další skupinu tvoří důvody související s ekonomickou krizí, resp. s omezením pracovních míst. Špatnou perspektivu firmy jako jeden z důvodů uvedlo 33 % dotázaných (z toho 16 % rozhodně ano a 17 % spíše ano). Pro přibližně 21 % absolventů bylo důvodem změny zaměstnání rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, tedy propuštění, a pro 17 % zánik pracovního místa, resp. zrušení firmy.

Porovnáme-li uvedené výsledky se šetřením realizovaným v NÚOV²⁰, můžeme konstatovat, že některé základní tendence zůstávají stejné. I v roce 2003 byla výše platu mírně častěji

²⁰⁾ Burda, V., Festová, J., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: *Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění. Projekt programu LS „Výzkum pro státní správu“ MŠMT.* Praha: NÚOV, 2003.

6. Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce

uváděna jako důvod změny zaměstnavatele u vyučených než u absolventů maturitních oborů, zatímco nevyužití kvalifikace bylo častěji důvodem v kategorii absolventů maturitních oborů. Podrobnější srovnání v kategorii vyučených poskytuje další šetření NÚOV, mapující situaci vyučených absolventů v období 3 let po ukončení studia na střední škole, realizované v roce 2003 na vzorku vyučených, kteří ukončili studium ve školním ro-

ce 1999/2000. Podle tohoto srovnání byl nejfrekventovanějším důvodem změny rovněž nízký plat, tento důvod ale uvedlo 68 % dotázaných oproti 55 % v současnosti. Nevyhovující pracovní podmínky uvádělo necelých 50 % oproti 43 % v současnosti. Naopak špatná perspektiva firmy byla důvodem změny zaměstnání jen pro 25 % vyučených oproti současným 40 % a propuštění uvedlo 21 % oproti současným 30 %.

6. Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce

Jedním z hlavních cílů vzdělávání je získání profesní kvalifikace, která představuje „vstupenku“ na pracovní trh. V ideálním případě by měla existovat rovnováha mezi nabídkou nových pracovních sil na jedné straně a poptávkou zaměstnavatelů na straně druhé. Tato kapitola mapuje uplatnění kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce v období po nástupu ekonomické krize.

Vzhledem k dynamice trhu práce je zřejmé, že **úplný soulad** mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou na trhu práce ve struktuře podle stupňů vzdělání i oborového zaměření **není možný**. Z makroekonomického hlediska se strukturální nesoulad může projevit jako nedostatek pracovníků, kdy je problém pracovníky získat a naplnit volná místa. Opačnou situaci představuje přebytek kvalifikací, kdy pracovníci s určitou kvalifikací jsou nadbyteční a mají problém se na trhu práce uplatnit. Tato situace se projevuje vyšší mírou nezaměstnanosti v určitých oborech, případně regionech. Dalším problémem může být nadbytečná kvalifikovanost pracovníků, kdy pro pracovníky s vyšší kvalifikací není dostatek odpovídajících pracovních míst, a uplatňují se proto na pozicích, pro které je dostačující nižší úroveň vzdělání.

Nedostatek kvalifikací nemusí znamenat pouze nedostatek lidí jako takových, může představovat i situaci, kdy počet lidí s požadovanou formální kvalifikací je dostačující, ale náplň jejich kvalifikace (tj. kvalita) nikoli. Může se jednat o **nedostatečné kompetence** pracovníků, například nízká dovednost práce s počítačem, nedostatečná jazyková vybavenost, špatná úroveň komunikačních dovedností nebo schopnosti jednat se zákazníky a podobně. Jedná se tedy o situaci, kdy ze škol odcházejí absolventi, jejichž znalosti a dovednosti nejsou dostačující a neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů nebo absolventi sice disponují vzděláním a kvalifikacími požadovanými pro příslušná zaměstnání, neovládají ale plnou šíři potřebných znalostí a dovedností.

V návaznosti na problémy způsobené nesouladem mezi požadavky trhu práce a kvalifikační strukturou pracovníků vystupuje do popředí otázka, **jakou roli hraje v této rovnováze systém vzdělávání**. Úkolem vzdělání je přispívat nejen k rozvoji osobnosti, ale současně i k přípravě pracovní síly. Vzdělávací soustava proto musí reagovat na požadavky trhu práce, na změny nároků z hlediska obsahu a kvality počátečního vzdělávání i oborové struktury. Na druhé straně je nutné konstatovat, že dosažení plného souladu mezi požadavky trhu práce a nabídkou pracovníků s požadovaným

vzděláním není možné. Hlavním důvodem je odlišná dynamika změn, kdy příprava pracovní síly v odborném vzdělávání představuje dlouhodobý proces, zatímco požadavky trhu práce jsou proměnlivé. Druhá překážka spočívá v poměrně obtížném prognózování budoucího ekonomického vývoje a poptávky po pracovní síle, zejména v delším časovém horizontu.

K základním nástrojům zvyšování souladu mezi trhem práce a odborným vzděláváním patří **zvyšování kvality vzdělávání** na základě větší spolupráce školské sféry se zaměstnavateli na tvorbě odborného kurikula, poskytování praxe v podnicích; **vytváření prognóz**, které by poskytovaly rámcové informace o budoucí poptávce zaměstnavatelů a jejich kvalifikačních požadavcích a rozvoji regionů; **posílení role kariérového poradenství** a informovanosti žáků; **zjišťování údajů o přechodu** absolventů na trh práce, jejich uplatnění a míře nezaměstnanosti; **zjišťování požadavků** zaměstnavatelské sféry na připravenost absolventů a jejich kompetence a **mapování situace na trhu práce** z hlediska poptávky a struktury volných pracovních míst.

Využití kvalifikace absolventů středních škol můžeme sledovat z hlediska shody vystudovaného oboru a zaměstnání – z hlediska odbornosti, dále z hlediska dosažené úrovně vzdělání a také z úhlu pohledu využití jednotlivých získaných znalostí a dovedností.

Veškeré informace o problematice využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

6.1 Uplatnění absolventů středních škol ve vystudovaném oboru

Z výsledků šetření je zřejmé, že zájem absolventů středních škol uplatnit se po ukončení studia ve vystudovaném oboru byl vysoký. V závěru studia na střední škole vyjádřily přibližně tři čtvrtiny absolventů ze sledovaného vzorku zájem začít pracovat ve vystudovaném oboru (76 %), přibližně 13 % chtělo pracovat v příbuzném oboru a jen 10 % z nich uvádělo rozhodnutí odejít do jiného než vystudovaného oboru. Reálná situace po ukončení studia byla ve srovnání s těmito představami výrazně odlišná. Přímou ve svém oboru se v rámci sledovaného vzorku uplatnilo podle svého vyjádření 40 %

absolventů, v příbuzném oboru asi 27 % a do jiného oboru odešlo 34 % dotázaných absolventů středních škol. Situace po třech letech od ukončení studia byla obdobná z hlediska podílu absolventů pracujících přímo ve svém oboru, kde tento podíl činil 39 %. Na druhé straně se ovšem v průběhu těchto 3 let od ukončení studia snížil podíl absolventů, kteří se uplatňují v příbuzném oboru, a to z 27 % na 15 %. Výsledný podíl absolventů středních škol, kteří pracují po třech letech od ukončení studia mimo svůj obor, dosáhl v rámci sledovaného vzorku 46 %.

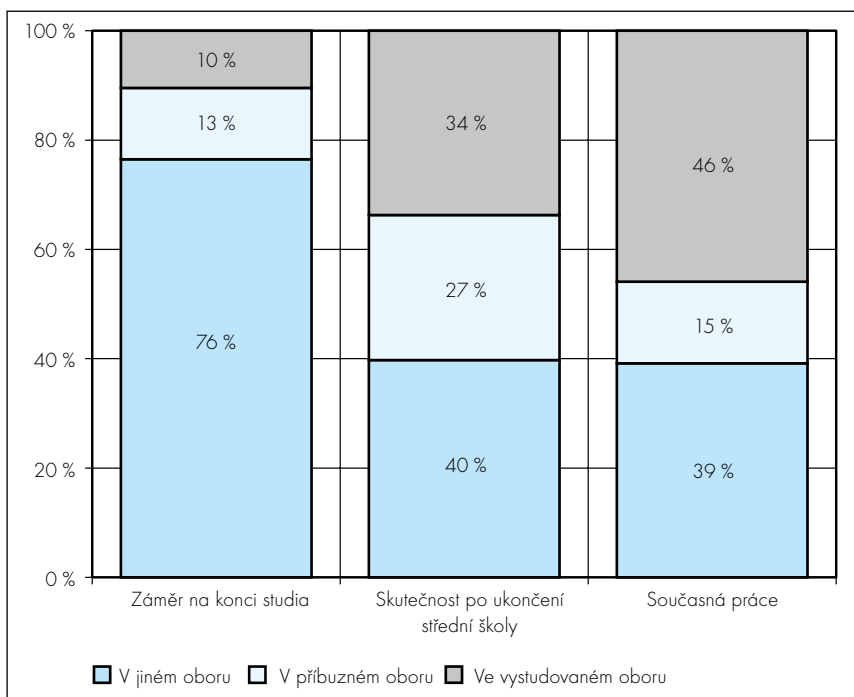
V kategorii středního vzdělání s výučním listem projevilo v závěru studia téměř 75 % absolventů zájem uplatnit se ve vystudovaném oboru. Přibližně 14 % z nich předpokládalo, že si najde pracovní uplatnění v příbuzném oboru, a jen 12 % mělo v úmyslu odejít za prací do jiného oboru. Reálná situace byla značně odlišná. Ve svém oboru si po skončení střední školy našlo práci jen

45 % dotázaných absolventů učebních oborů, 27 % se uplatnilo v příbuzném oboru a 28 % vyučených získalo práci zcela mimo svůj obor. S odstupem 3 let od ukončení studia podíl vyučených pracujících ve svém oboru zůstal na stejné úrovni (46 %), podíl absolventů pracujících v příbuzném oboru se snížil na 15 % (tj. o 12 p.b.) a podíl vyučených, kteří se uplatnili v jiném než vystudovaném oboru, dosáhl 39 %.

V kategorii středního vzdělání s maturitní zkouškou byla situace v závěru studia obdobná jako u vyučených – podíl budoucích absolventů, kteří měli v úmyslu zahájit pracovní dráhu ve vystudovaném oboru, byl dokonce ještě mírně vyšší – 78 %. Přibližně 12 % se chtělo uplatnit v příbuzném oboru a jen 10 % předpokládalo, že odejdou do jiného oboru. I v této kategorii bylo skutečné pracovní uplatnění výrazně odlišné oproti původním představám. Ve vystudovaném oboru si po skončení střední školy našlo práci jen 35 % dotázaných absolventů maturitních oborů, 26 % se uplatnilo v příbuzném oboru a 39 % absolventů získalo práci zcela mimo svůj obor. V zásadě tedy v rámci sledovaného vzorku byl podíl absolventů pracujících v jiném oboru dokonce mírně vyšší než podíl absolventů, kteří se uplatnili přímo ve vystudovaném oboru. S odstupem 3 let od ukončení studia podíl absolventů maturitních oborů pracujících ve svém oboru zůstal přibližně na stejné úrovni (33 %), zatímco podobně jako u vyučených se podíl absolventů pracujících v příbuzném oboru snížil na 15 %. Výsledný podíl absolventů, kteří se (v rámci sledovaného vzorku) uplatnili mimo svůj vystudovaný obor, dosáhl 51 %.

Podíváme-li se na **rozdíly v těchto dvou kategoriích**, pak můžeme konstatovat, že záměry budoucích absolventů učebních a maturitních oborů se **výrazně neliší**. Ve svém oboru se chtělo uplatnit 74 % dotázaných absolventů učebních oborů

Obrázek 6.1: Porovnání, v jakém oboru chtěl absolvent pracovat v závěru střední školy a v jakém skutečně pracoval po ukončení střední školy a po 3 letech (v % odpovědí)



a 78 % absolventů maturitních oborů. Po ukončení střední školy pracovali častěji ve svém oboru vyučení absolventi – jejich podíl zde dosahoval 45 %, oproti 35 % dotázaných absolventů maturitních oborů. Naopak vyšší podíl absolventů maturitních oborů pracoval mimo vystudovaný obor – 39 % oproti 28 %. Po třech letech byl v rámci sledovaného vzorku podíl absolventů s maturitní zkouškou pracujících mimo vystudovaný obor vyšší (51 % oproti 39 % v kategorii vyučených).

Porovnání pracovního záměru a skutečného uplatnění po 3 letech

Z porovnání záměru absolventů v závěru střední školy s jejich skutečným uplatněním po 3 letech od ukončení studia vyplývá, že **podíl vyučených, kteří se uplatnili v souladu se svou představou, je poměrně nízký**. Ze skupiny vyučených, jejichž záměrem v závěru studia bylo pracovat v absolvovaném oboru, nakonec po třech letech od ukončení studia získalo pracovní uplatnění ve svém oboru jen 41 %, v příbuzném oboru 15 % a přibližně 44 % v rozporu se svým původním záměrem pracuje po třech letech od ukončení střední školy v jiném oboru. Naopak ze skupiny absolventů, kteří na konci studia uvažovali odejít do jiného oboru, překvapivě pracuje po třech letech ve svém oboru 56 %, zatímco v jiném oboru 39 % z nich. Ukazuje se tak, že ani záměr odejít do jiného oboru se vyučeným absolventům často nepodařilo realizovat.

Porovnání původních pracovních záměrů a skutečného uplatnění po třech letech od ukončení studia ukazuje u **absolventů maturitních oborů ještě výraznější rozdíly**. Ze skupiny absolventů maturitních oborů, jejichž záměrem v závěru studia bylo pracovat v absolvovaném oboru, nakonec po třech letech od ukončení studia získalo pracovní uplatnění ve svém oboru jen 28 %, v příbuzném oboru 15 % a přibližně

6. Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce

56 % se v rozporu se svým původním záměrem uplatňuje tři roky od ukončení střední školy v jiném oboru. Naopak ze skupiny absolventů, kteří na konci studia uvažovali odejít do jiného oboru, pracuje po třech letech ve svém oboru 26 %, zatímco v jiném oboru 61 % z nich.

Změny v uplatnění v oboru v období 3 let od ukončení studia na střední škole

Z výsledků vyplývá, že ze skupiny **vyučených absolventů**, kteří se uplatnili po ukončení studia ve svém oboru, přibližně 84 % v tomto oboru pokračuje i po třech letech. Můžeme tedy mluvit o určité stabilizaci. Naopak přibližně 6 % z těch, kteří pracovní dráhu zahájili ve svém oboru, odešlo pracovat do příbuzného oboru a 9 % do zcela jiného oboru. Na opačném pólu, tedy ve skupině vyučených, kteří po ukončení studia začali pracovat v jiném oboru, pracuje po 3 letech 66 % stále v jiném oboru, 21 % se vrátilo k původně absolvovanému oboru a 13 % si našlo práci v příbuzném oboru.

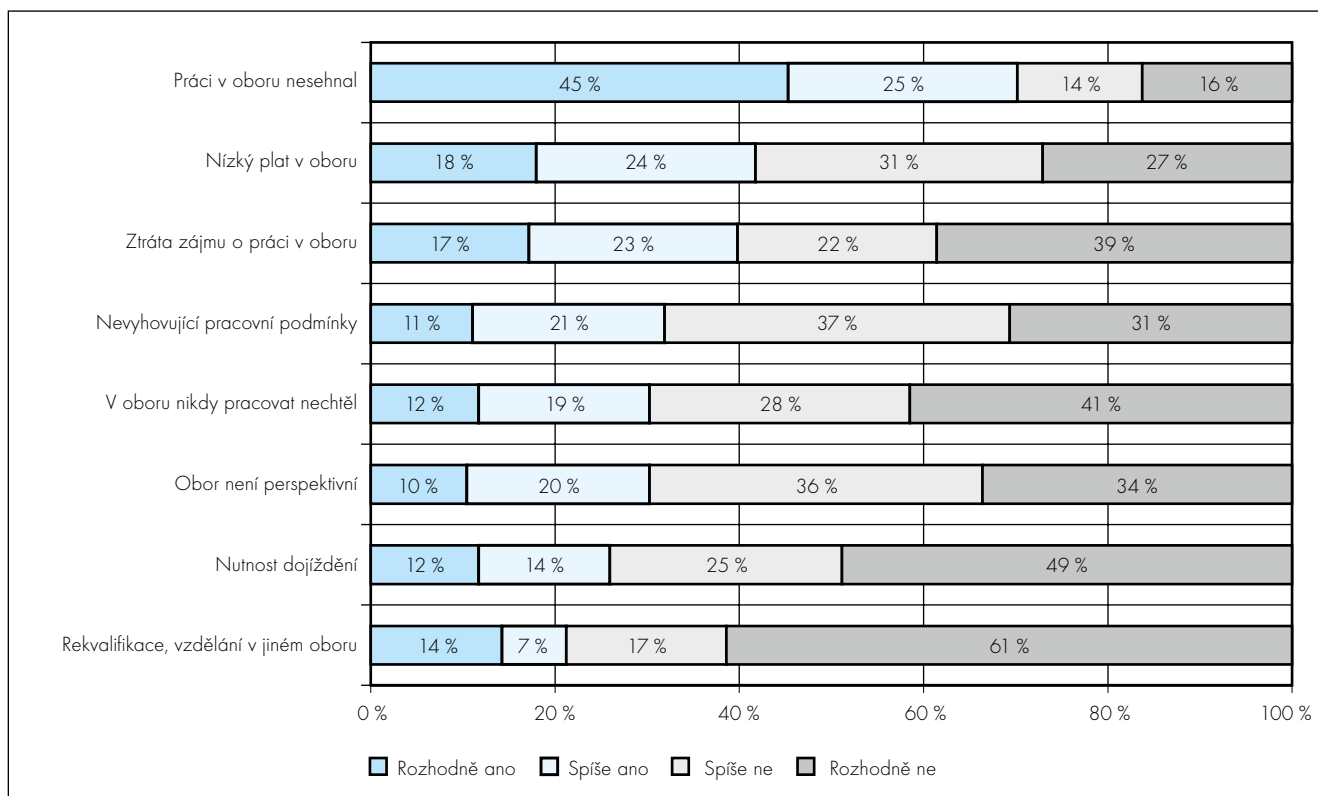
Obdobná situace je u absolventů **maturitních oborů**. Z výsledků vyplývá, že ze skupiny absolventů, kteří se uplatnili po ukončení studia ve svém oboru, přibližně 82 % v tomto oboru pokračuje i po třech letech. Naopak přibližně 8 % z těch, kteří pracovní dráhu zahájili ve svém oboru, odešlo pracovat do příbuzného oboru a 10 % do zcela jiného oboru. Na opačném pólu, tedy ve skupině vyučených, kteří po ukončení studia začali pracovat v jiném oboru, pracuje po 3 letech 84 % stále v jiném oboru a 10 % si našlo práci v příbuzném oboru. Na rozdíl od vyučených se ve sledovaném období jen 7 % z nich vrátilo k původně absolvovanému oboru.

Důvody odchodů absolventů do jiného oboru

Z výsledků analýz vyplývá, že **jednoznačně nejvýraznějším důvodem pro práci v jiném oboru v rámci sledovaného souboru je skutečnost, že absolvent střední školy ve svém oboru práci nesehnal**. Tuto odpověď uvedlo 60 % ze skupiny absolventů, kteří pracují 3 roky od ukončení studia v jiném oboru. Všechny ostatní důvody byly zastoupeny v podstatně nižší míře. Na druhém místě absolventi ve sledovaném souboru uváděli **nízký plat v oboru (42 %) a ztrátu zájmu o práci v oboru (40 %)**. Určitý vliv na odchod za prací do jiného oboru pak měly **nevyhovující pracovní podmínky a nezájem o práci v oboru**, což ovlivnilo odchod z oboru přibližně u 32 % absolventů. Kolem 30 % absolventů uvedlo, že důvodem pro odchod do jiného oboru byla skutečnost, že jejich **obor není perspektivní** a pro 25 % z nich byla důvodem změny profese **nutnost dojíždění**. Asi 31 % absolventů pracujících mimo obor uvedlo, že získali vzdělání nebo kvalifikaci v jiném oboru.

Porovnáme-li důvody odchodů do jiného oboru u vyučených a absolventů maturitních oborů, pak v obou kategoriích vzdělání je nejvýznamnějším důvodem skutečnost, že absolvent nesehnal práci ve svém oboru, přitom častější je tato situace u absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou než u vyučených (77 % oproti 62 %). Se všemi ostatními důvody se naopak častěji setkáváme ve skupině vyučených absolventů. Podstatně častěji je zde jako důvod práce v jiném oboru uváděn zejména nízký plat v oboru (58 % oproti 27 % u maturitních oborů) nebo nízká perspektiva oboru (41 % oproti 19 %). Výraznějším důvodem, kromě nedostatečného

Obrázek 6.2: Důvody absolventů, kteří v současnosti pracují v jiném než vystudovaném oboru, pro práci v jiném oboru (v % odpovědí)



ohodnocení, je u absolventů učebních oborů i obecně horší vztah ke svému oboru.

Ukazuje se, že ekonomická krize negativně ovlivňuje i možnost absolventů středních škol uplatnit se ve vystudovaném oboru a vede k vynuceným odchodům za prací do jiného oboru. Na druhou stranu poměrně vysoké procentuální zastoupení dalších důvodů ukazuje, že **rozhodnutí odejít do jiného oboru je zpravidla ovlivněno celou řadou dalších faktorů. Nejde tedy jen o absolutní nedostatek pracovních míst v oboru**, ale i o jejich dostupnost, finanční ohodnocení a další podmínky, které rozhodnutí přijmout práci v jiném oboru ovlivňují.

6.2 Uplatnění absolventů v oboru podle kategorií vzdělání a skupin oborů

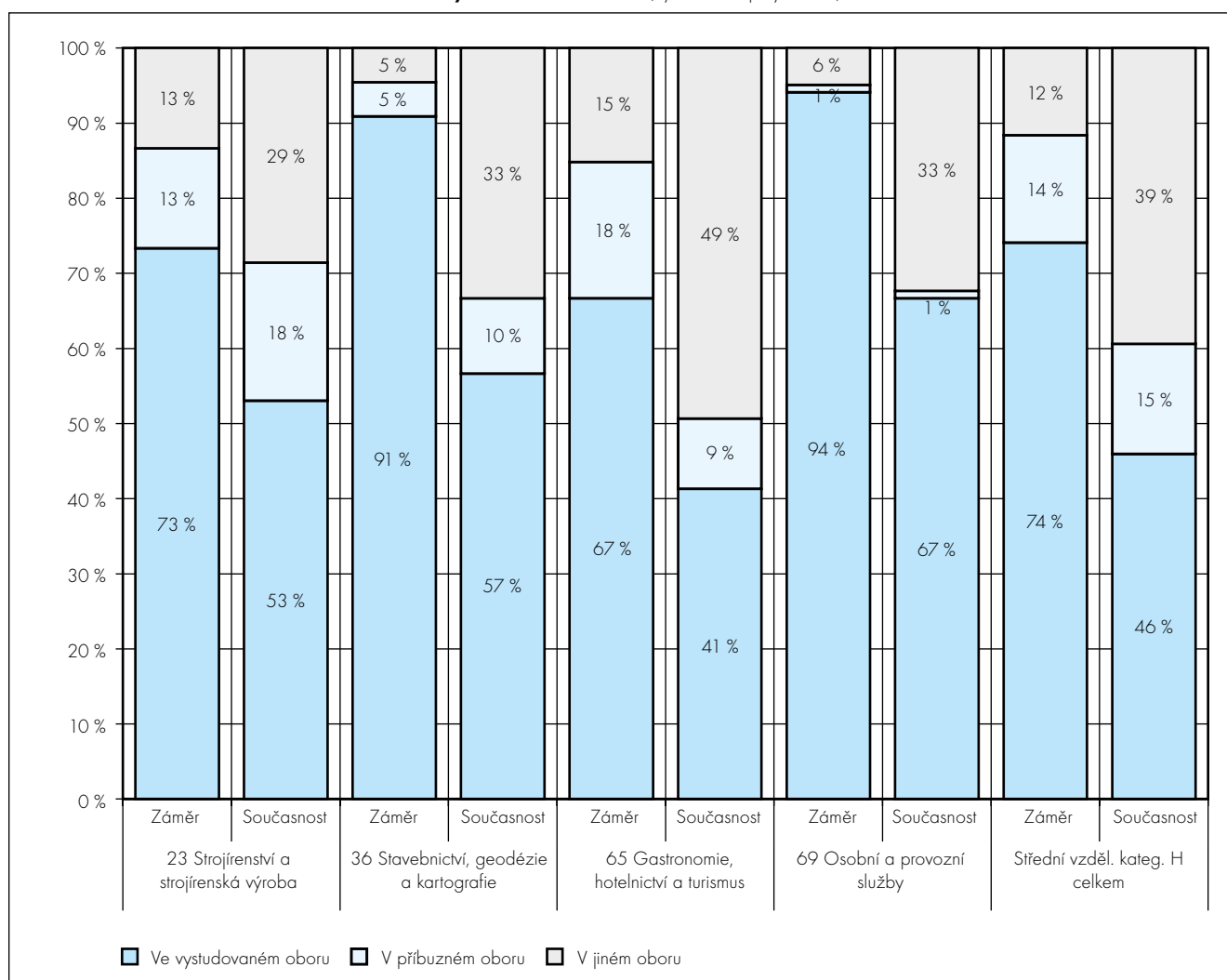
6.2.1 Absolventi středního vzdělání s výučním listem

Zajímavou otázkou je, zda se míra odchodů do jiných oborů v jednotlivých skupinách oborů výrazněji liší. V rámci sledovaných skupin oborů v kategorii vyučených H **projevila zájem**

o práci v oboru v závěru jejich studia naprostá většina absolventů stavebních oborů (91 %) a skupiny 69 Osobní a provozní služby (94 %). Naopak nižší zájem uplatnit se přímo ve svém oboru měli absolventi skupiny 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (67 %). Z hlediska strojírenských oborů, kde je nedostatek absolventů na trhu práce častým tématem, projevilo v rámci sledovaného vzorku zájem pracovat ve svém oboru 73 % z nich a skutečně se zde uplatnilo 53 %.

Skutečné uplatnění v oboru bylo ovšem ve všech sledovaných skupinách oborů podstatně nižší. Nejméně často se uplatnili přímo v oboru absolventi skupiny 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (41 %), což je i v souladu s jejich nižším zájmem pracovat ve svém oboru. Relativně méně často se v rámci vzorku uplatnili ve svém oboru i absolventi strojírenských oborů (53 %). I zde byl ale zájem o práci v oboru nižší (73 %). Porovnáme-li původní záměr a skutečné uplatnění, pak nejvýraznější propad jsme zaznamenali ve skupině 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, kde procento absolventů, kteří se nakonec uplatnili přímo v tomto oboru, dosáhlo v rámci sledovaného vzorku jen 57 %.

Obrázek 6.3: Porovnání uplatnění v oboru – kategorie H – záměr na konci studia a skutečné uplatnění 3 roky od ukončení studia (vybrané skupiny oborů)



6. Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce

Hlavní důvody odchodu podle skupin oborů se rovněž do určité míry liší. Porovnáme-li nejprve vybrané skupiny vzájemně, pak ve skupině oborů Gastronomie, hotelnictví a turismus je relativně častějším důvodem odchodu do jiného oboru skutečnost, že absolventi **v oboru nikdy pracovat nechtěli (38 %)** nebo **ztratili o práci v oboru zájem (68 %)**. V této skupině oborů, stejně jako ve skupině 69 Osobní a provozní služby, dále 67 % dotázaných odpovědělo, že jejich odchod do jiného oboru ovlivnil i **nízký plat v oboru. Problémy se získáním práce v oboru** byly naopak nejčastějším důvodem odchodu do jiného oboru ve skupině oborů 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie (83 %).

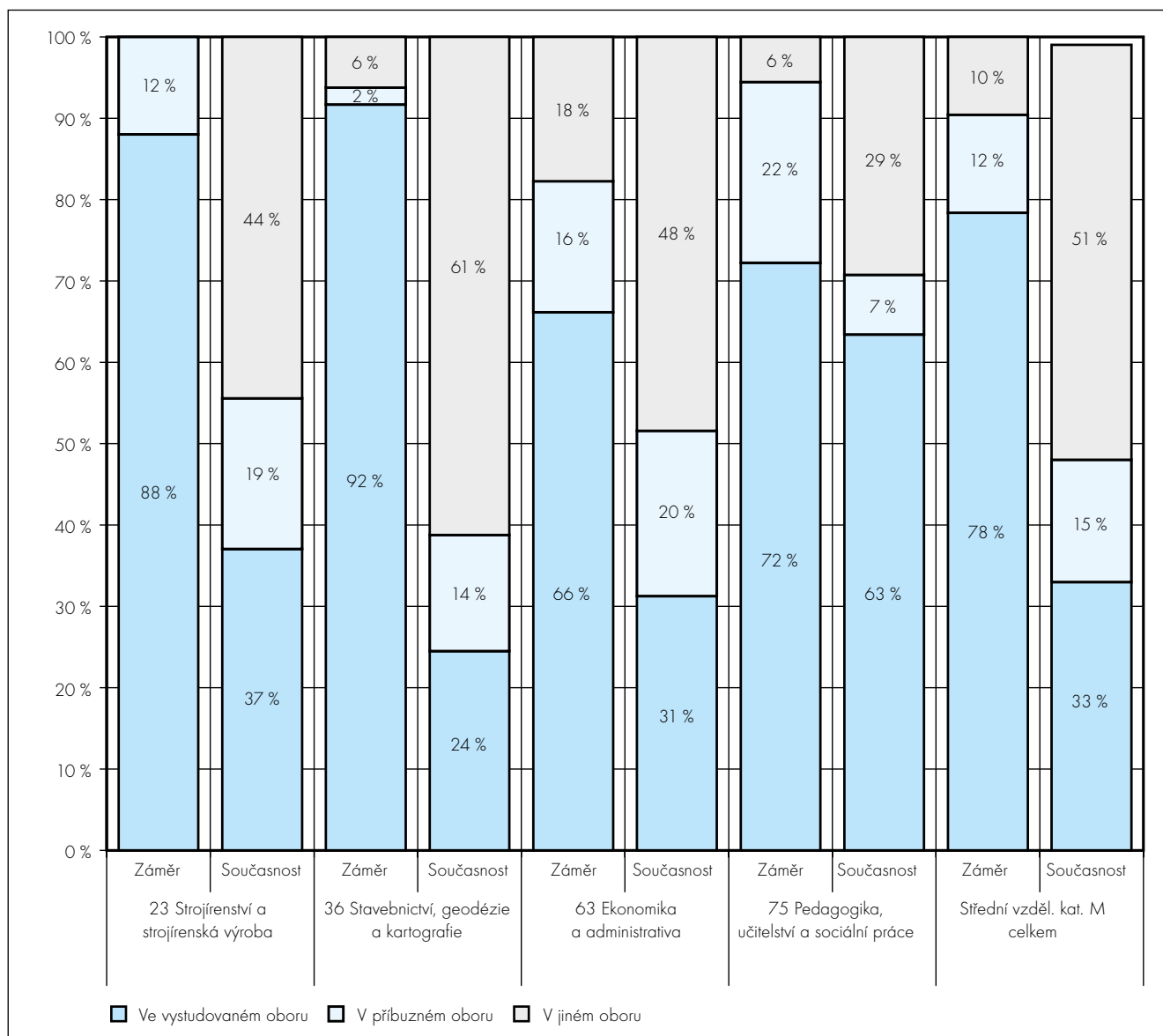
Absolventi středního vzdělání s výučním listem, kteří odešli do jiného oboru, pracují např. na pozicích manipulační dělník, dělník v zemědělství, operátor výrobní linky v potravinářském průmyslu, obsluha čerpací stanice, skladník nebo instalatér (absolventi skupiny oborů 23 Strojírenství,

strojírenská výroba); dělník v oblasti strojírenství, v automobilovém průmyslu, dřevovýrobě nebo skladník či montér (absolventi oborů stavebnictví); prodavač, operátor nebo dělník v textilním nebo potravinářském průmyslu (absolventi oborů 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus) a montážní dělník, pokladní či doručovatel novinové služby (absolventi skupiny 69 Osobní a provozní služby).

6.2.2 Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou

V rámci kategorie maturitních oborů M **nejčastěji pracují přímo ve vystudovaném oboru absolventi skupiny oborů 75 Pedagogika, učitelství a sociální práce (63 %)**. V ostatních kategoriích je shoda v uplatnění kvalifikace nižší. Ve skupině oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba pracuje v období 3 let od ukončení studia v rámci sledovaného vzorku přímo ve vystudovaném oboru asi 37 % absolven-**

Obrázek 6.4: Porovnání uplatnění v oboru – kategorie M – záměr na konci studia a skutečné uplatnění 3 roky od ukončení studia



tů a dalších 19 % pak v příbuzném oboru. **Ve skupině 63 Ekonomika a administrativa je situace obdobná – v oboru se uplatnilo v rámci vzorku 31 % absolventů** a 20 % v příbuzném oboru. V rámci vybraných skupin oborů obdobně jako v kategorii vyučených najdeme **nejnižší využití kvalifikace ve skupině 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie**. Přímo v oboru bylo 3 roky od ukončení střední školy zaměstnáno jen asi 24 % absolventů tohoto oborového zaměření.

Porovnáme-li záměry a skutečnost v rozdělení podle skupin oborů, pak je zajímavý především výrazný rozdíl ve skupině 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, kdy záměr uplatnit se v oboru uvádělo 92 % dotázaných, ale ve skutečnosti pracovalo v oboru po třech letech od ukončení střední školy jen 24 % absolventů ze sledovaného vzorku. Naopak poměrně malý rozdíl mezi představami v závěru školy a skutečným uplatněním kvalifikace je zřejmý ve skupině 75 Pedagogika, učitelství a sociální práce. Ve svém oboru mělo zájem pracovat 72 % dotázaných a uplatnění zde po třech letech našlo 63 %.

Nejvýznamnějším důvodem odchodu absolventů skupiny Pedagogika, učitelství a sociální práce je **nezájem o práci v oboru** – ovlivnil odchod 46 % z těch absolventů, kteří pracují v jiném oboru. Dále je často uváděným důvodem i **nízký plat v oboru** (62 %). **Problémy se získáním práce v oboru** zdůrazňovali v rámci sledovaných skupin nejčastěji absolventi stavebních oborů.

Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou, kteří odešli do jiného oboru, pracují např. na pozicích *skladník, asistent, číšník, topenář, šička*, v ozbrojených složkách nebo ve státní správě (23 Strojírenství, strojírenská výroba); *finanční poradce, prodavačka oděvů, manipulační dělnice, montážní technik, skladník, operátor call centra, asistent prodeje nebo plynoměřič* (stavební obory); *stavební dělník, operátor v oblasti pojišťovnictví, operátor call centra, operátor výrobní linky v automobilovém průmyslu, realitní makléř* (65 Gastronomie, hotelnictví a turismus); *recepční fitcentra, barman, barista, dispečer v dopravě, řidič, skladník, dispečer ve zdravotnictví, městský strážník* (63 Ekonomika a administrativa); *zapisovatelka u okresního soudu, dělník v oblasti zpracování plastů, prodavačka, pokladní, operátor call centra nebo zásobovač* (75 Pedagogika, učitelství a sociální péče).

6.2.3 Spokojenost absolventů v zaměstnání ve vztahu k uplatnění v oboru

Výsledky analýz potvrzují předpoklad, že absolventi, kteří pracují přímo ve vystudovaném oboru a navazují tak profesně na zvolenou vzdělávací dráhu, vyjadřují celkově větší spokojenost v zaměstnání než absolventi, kteří pracují mimo absolvovaný obor. Ze sledované skupiny **absolventů, kteří se uplatnili ve vystudovaném oboru**, uvedlo 33 %, že jsou v zaměstnání rozhodně spokojeni, a 52 % spíše spokojeni a pouze 15 % je částečně nebo úplně nespokojeno. Ve skupině **absolventů, kteří se uplatnili mimo vystudovaný obor**, je rozhodně spokojených jen 17 % a spíše spokojených 43 %. Naopak téměř 40 % je rozhodně nebo spíše nespokojeno. Spokojenost **absolventů, kteří pracují mimo svůj obor z důvodu, že nesehnali zaměstnání** ve svém vystudovaném obo-

ru, je pak ještě nižší. V této skupině dosáhl podíl spokojených se svým zaměstnáním v rámci sledovaného vzorku jen 55 %, z toho jen 16 % je rozhodně spokojených, naopak téměř polovina – **45 % absolventů, kteří nepracují v absolvovaném oboru z toho důvodu, že se jim práci v oboru nepodařilo sehnat** – se svým současným zaměstnáním spokojena není.

Ze skupiny **vyučených absolventů**, kteří 3 roky od ukončení studia pracují ve svém oboru, je rozhodně nebo spíše spokojeno se svým zaměstnáním 86 % z nich. Z vyučených pracujících v příbuzném oboru je spokojeno 68 % a z těch, kteří se uplatňují mimo absolvovaný obor, vyjádřilo částečnou nebo úplnou spokojenost jen 62 %. Z absolventů **maturitních oborů**, kteří se uplatnili přímo v oboru, vyjádřilo spokojenost se současným zaměstnáním 3 roky od ukončení studia 84 % dotázaných a z absolventů pracujících v příbuzném oboru 79 %.

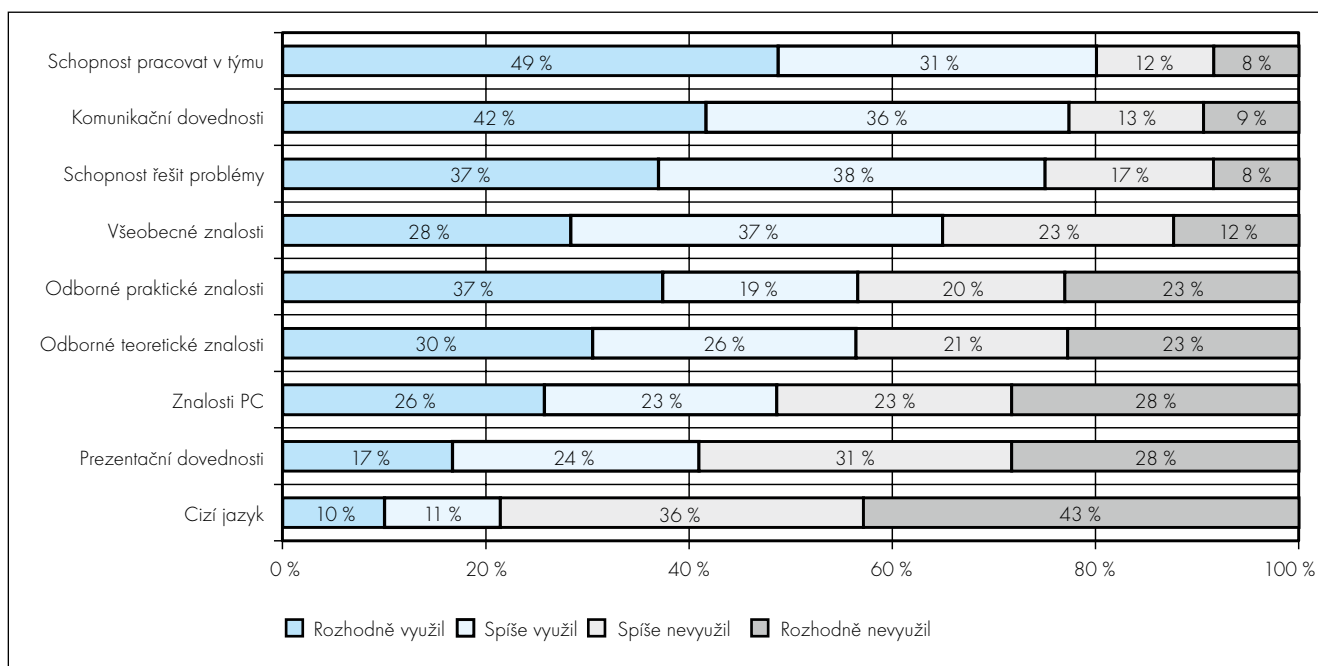
6.3 Potřeby doplnění kvalifikace a využití získané úrovně vzdělání a kompetencí

Přibližně polovina **absolventů učebních oborů** si při změně oboru vystačila se všeobecnými znalostmi (53 %), přibližně 17 % si muselo kvalifikaci doplnit (případně si ji doplňují) a 25 % dotázaných uvedlo, že si formálně kvalifikaci doplnit nemuseli, ale při výkonu svého zaměstnání některé odborné znalosti postrádali. Větší nároky na doplnění kvalifikace při změně oboru vznikly **absolventům středních škol s maturitní zkouškou**. Z nich 26 % uvedlo, že si kvalifikaci muselo doplnit, případně si ji doplňují a dalších 26 % si kvalifikaci doplnit nemuselo, ale některé odborné znalosti ve své nové profesi postrádali. Se všeobecnými znalostmi vystačilo 45 % z těch absolventů maturitních oborů, kteří v rámci sledovaného vzorku uvedli, že se uplatnili mimo vystudovaný obor.

Na úrovni **vyučených** si v rámci sledovaného vzorku museli nejčastěji doplnit kvalifikaci **absolventi stavebních oborů** (38 % dotázaných), odborné znalosti sice postrádali, ale formálně si kvalifikaci nemuseli doplnit nejčastěji absolventi skupiny **Gastronomie, hotelnictví a turismus** (33 %). Se všeobecnými znalostmi naopak vystačili především absolventi **strojírenských oborů**. Na úrovni **maturitních oborů** byla situace odlišná. Nejobtížnější byl přechod do jiné profese pro absolventy **strojírenských oborů**, kteří nejčastěji uváděli, že si museli doplnit kvalifikaci nebo že postrádali odborné znalosti z nové profese. Naopak absolventi **stavebních a ekonomických oborů** častěji uváděli, že při přechodu do jiné profese vystačili se všeobecnými znalostmi.

Z hlediska využití získané úrovně vzdělání výsledky ukazují, že **70 % dotázaných absolventů učebních oborů** pracuje 3 roky od ukončení studia na pozici, která podle jejich názoru odpovídá získané úrovni vzdělání. Naopak přibližně 16 % vyučených uvedlo, že pro zastávanou pracovní pozici by byl vhodnější pracovník s vyšším vzděláním. Část absolventů zdůrazňovala, že pro výkon jejich současné práce není podstatná absolvovaná úroveň vzdělání, ale důležitější jsou jiné aspekty, např. praxe, kreativita, schopnost se vzdělávat, samostatnost a další „soft skills“ a podobně. Ve sledovaném vzorku pracuje v souladu se získanou úrovní vzdělání **necelá polovina absolventů maturitních oborů (49 %)**. Naopak

Obrázek 6.5: Využití dovedností získaných na střední škole v prvním zaměstnání (v % odpovědí)



17 % respondentů s maturitní úrovní vzdělání se domnívá, že pracuje na vyšších pozicích, než odpovídá získané úrovni vzdělání. Tito respondenti uvádějí, že pro vykonávanou pracovní pozici je nejvhodnějším vzděláním vysokoškolské vzdělání nebo VOŠ.

Z těchto výsledků je zřejmé, že v současné době ekonomické krize pracovní uplatnění poměrně vysokého procenta absolventů středních škol neodpovídá ani absolvovanému oboru, ani nárokům vykonávané pracovní pozice.

Z pohledu využití získaných kompetencí v prvním zaměstnání je zajímavé zjištění, že absolventi středních škol dotazovaní v rámci našeho vzorku ve svém prvním zaměstnání nejvíce využívají tzv. soft skills, neboli **měkké dovednosti**. Potvrzuje se tak skutečnost, že tyto komplexní a poměrně obtížně měřitelné dovednosti patří nejen k dovednostem vyžadovaným zaměstnavatelskou sférou, ale jsou potřebné i z pohledu osobních zkušeností absolventů středních škol v zaměstnání. K těmto dovednostem patří např. obecně velice oceňovaná schopnost **komunikace (78 %)**. Další kompetence skloňované ve všech pádech jsou **schopnost týmové práce (80 %)** a **schopnost řešit problémy (75 %)**. **Všeobecné znalosti** využilo **65 %** absolventů a **odborné praktické a odborné teoretické znalosti** vždy **56 %** dotázaných. Relativně méně často využívali absolventi v rámci dotázaného vzorku počítačové znalosti a prezentační dovednosti. Nejméně pak potřebovali znalost cizího jazyka (10 % ji rozhodně využilo a 11 % spíše využilo).

V kategorii středního vzdělání s výučním listem (H) absolventi ve svém prvním zaměstnání potřebovali ze sledovaných kompetencí nejčastěji **schopnost pracovat v týmu (86 %)**, **řešit problémy (76 %)** a **komunikační dovednosti**

(78 %). O něco méně často využili odborné praktické (67 %) a teoretické (66 %) znalosti a dále pak všeobecné znalosti (69 %). K nejméně často využívaným patří na základě zkušeností vyučených znalost cizího jazyka (16 %).

V kategorii středního vzdělání s maturitní zkouškou (M) využili podle svého vyjádření v prvním zaměstnání absolventi nejčastěji opět schopnost pracovat v týmu (73 %), řešit problémy (73 %) a komunikační dovednosti (75 %). K více využívaným patří v této kategorii vzdělání i dovednost pracovat na PC (63 %). Necelá polovina těchto absolventů ve svém prvním zaměstnání využila i odborné teoretické a praktické znalosti (48 %).

Z pohledu **využití získaných kompetencí absolventy s výučním listem** v dělení podle skupin oborů jsou **komunikační dovednosti** nejvíce využívány absolventy skupiny oborů 69 Osobní a provozní služby (90 %), **schopnost pracovat v týmu** absolventy oborů 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (97 %) a **odborné praktické znalosti** nejvíce uplatní absolventi skupiny strojírenských oborů (79 %). Naopak **cizí jazyk (10 %)** a **prezentační dovednosti (21 %)** jsou ze sledovaných kompetencí pro absolventy strojírenských oborů nejméně využitelné.

Z pohledu **využití získaných kompetencí absolventy s maturitní zkouškou** v dělení podle skupin oborů mají komunikační dovednosti největší význam pro absolventy oborů 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (83 %), **schopnost pracovat v týmu** rovněž pro absolventy oborů 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus (82 %) a **odborné praktické znalosti** nejvíce uplatní absolventi skupiny 75 Pedagogika, učitelství a sociální práce (63 %).

7. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru

Absolventi škol jsou skupinou na trhu práce, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je především nezbytné, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělávání co nejlépe vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je však potřebné, aby již v průběhu školní přípravy měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění a aby byli podněcováni k tomu, aktivně se zapojit do pracovního života. Pro dobré uplatnění absolventů je důležité, aby jim v otázkách kariérového rozhodování (volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora, tak aby žáci byli schopni (s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vlohy a nadání) zodpovědně se rozhodnout při výběru oboru i školy.

Trh práce bude v příštích letech výrazně ovlivněn skutečností, že počet absolventů přicházejících na trh práce vlivem demografického vývoje významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Důvodem je další významný faktor změn trhu práce, a to změny samotných preferencí zájemců o studium, u kterých lze sledovat jednak odlišné preference, ale i životní styl a cíle, které ovlivňují rozhodování o volbě povolání. Ve školách je potřeba žáky připravit na to, že jejich pracovní kariéra bude různorodá, že pravděpodobně nezůstanou celý život u jednoho povolání a potřeba se vzdělávat bude sehrávat i nadále velice důležitou roli v jejich životě.

Veškeré informace o problematice potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

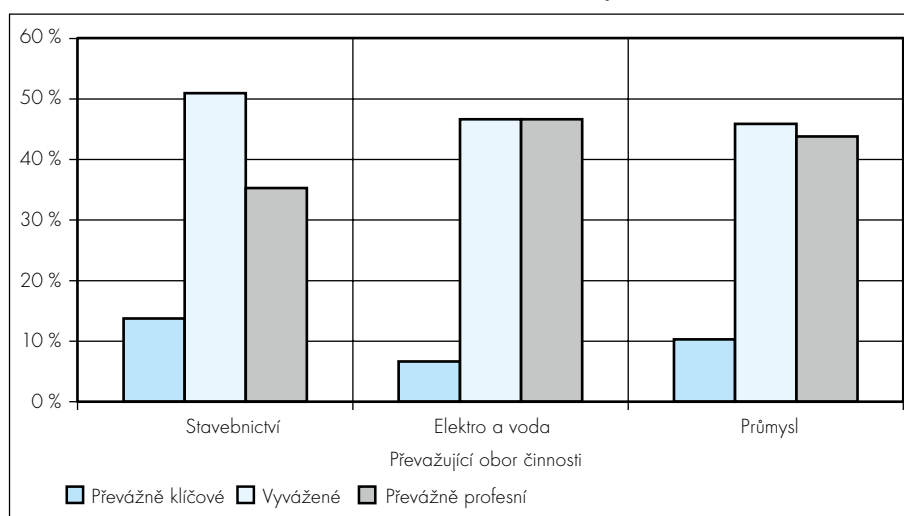
7.1 Požadované kompetence

Kompetence, kterými jsou pracovníci a uchazeči o zaměstnání v různé míře vybaveni, lze rozdělit na profesní a klíčové. **Profesní kompetence** jsou úzce svázány s konkrétní odborností a jejich zvládnutí umožňuje, případně usnadňuje výkon určitých profesí či povolání. S tím, jak obecně získávají na

významu kvalifikace přesahující jednotlivé profese a mění se požadavky na práci, roste i důraz kladený na klíčové kompetence. **Klíčové kompetence** jsou pojímány jako kombinace znalostí, dovedností a postojů, které všichni potřebují ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, aktivnímu občanství, sociálnímu začlenění a pro pracovní život. V odborné přípravě představují klíčové kompetence takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které se jeví jako nezbytné pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Jejich zvládnutí **přispívá k větší flexibilitě** pracovníků, tzn. k jejich schopnosti vykonávat rozličné odborné úkoly nebo měnit bez větších problémů různé profese, a napomáhá sladit schopnosti pracovníků s požadavky kladenými ze strany zaměstnavatele.

Z výsledků šetření plyne, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) zaměstnavatelé sekundárního sektoru **nejčastěji upřednostňují vyváženost profesních a klíčových dovedností**. Převážně profesní vědomosti

Obrázek 7.1: Preference charakteru dovedností podle oboru činnosti



preferují nejvíce podniky v sekcích D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi, nejméně pak v sekci F – Stavebnictví.

Zaměstnavatelé kladli větší důraz na **široké profesní dovednosti než na úzké a hluboké profesní dovednosti**. Nejčastější byl požadavek na vyváženost profesního záběru, preference spíše profesní specializace se objevuje v sekcích D – Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, E – Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (Elektro a voda), nejméně ve zpracovatelském průmyslu. I zde se tedy projevují rozdíly mezi organizacemi podle oboru činnosti.

Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, tzn., že **s rostoucí úrovní vzdělání**

přikládají zaměstnavatelé jednotlivým kompetencím větší význam. Nejnižší význam klíčových dovedností je zaznamenáván u vzdělanostní skupiny pracovníků se středním vzděláním s výučním listem, naproti tomu u vysokoškoláků je vyjadřována vysoká důležitost všech uvedených kompetencí.

U pracovníků s výučním listem zaměstnavatelé označili jako **nejdůležitější znalosti, dovednosti a schopnosti** čtení a porozumění pracovním instrukcím (45 % respondentů považuje tyto dovednosti za zcela nezbytné); schopnost týmové práce (38 %); ochota učit se (37 %) a nést zodpovědnost (36 %). **Nejméně důležité znalosti, dovednosti a schopnosti** vidí zaměstnavatelé ve zběhlosti v cizích jazycích (za zcela nezbytné je označili pouze v 1,6 %); schopnosti vést (2,4 %) a ve schopnosti prezentace a vyjádření svého názoru (7,7 %).

U pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou přikládají zaměstnavatelé všem kompetencím větší důležitost, než tomu bylo v případě vyučených (na pracovníky s maturitou jsou kladeny celkově vyšší nároky). **Největší důraz** kladou na čtení a porozumění pracovním instrukcím (za nezbytnou tuto dovednost považuje 76 % respondentů); schopnost řešit problém (66 %); ochotu učit se (66 %) a nést zodpovědnost (65 %). Dále i na zběhlost v používání výpočetní techniky (57,5 %) a schopnost rozhodovat se (56,9 %). **Za nejméně důležitou** kompetenci na základě vyjádření zaměstnavatelů je možné označit zběhlost v cizích jazycích (14 %) a schopnost vést (28,7 %).

Celkově nejvyšší nároky jsou kladeny na pracovníky s vysokoškolským vzděláním, u kterých se předpokládá vybavenost zmíněnými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Jednoznačně nejvíce jsou zdůrazňovány schopnost nést zodpovědnost (91,6 % podniků považuje tuto schopnost za zcela nezbytnou); schopnost řešit problém (90,5 %); čtení a porozumění pracovním instrukcím (90,2 %) a komunikační schopnosti (88,2 %). Dále také schopnost rozhodovat se (85,7 %) a ochotu učit se (81,4 %). Zaměstnavatelé označili za relativně nejméně důležité kompetence zběhlost v cizích jazycích (54,9 %) a schopnost vést (71,2 %).

Zaměstnavatelé se také vyjádřili, zda se domnívají, že absolventi škol mají být danými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je získají až praxí. V celkovém pohledu zaměstnavatelé požadují zlepšení přípravy zejména u **schopnosti nést zodpovědnost, schopnosti řešit problém a ochoty učit se**. Poměrně silnou nespokojenost se současnou kvalitou přípravy na školách vyjadřují zaměstnavatelé u **zběhlosti v cizích jazycích** (s výjimkou vyučených, kde ji ani nepožadují). V případě absolventů středního vzdělání s maturitou a vysokoškolského vzdělání by podle zaměstnavatelů měl být kladen větší důraz i na rozvoj **umění jednat s lidmi a schopnosti rozhodovat se**.

Požadavky na strukturu klíčových kompetencí, na jejichž rozvoj by se školy měly více zaměřit, se mění v souvislosti se stupněm vzdělání. Zaměstnavatelé doporučují při **vzdělávání vyučených** více zaměřit pozornost na rozvoj schopnosti **číst a porozumět pracovním instrukcím, ochoty učit se a nést zodpovědnost**. Další výrazný podíl zaměstnavatelů poža-

Tabulka 7.1: Klíčové kompetence, na jejichž rozvoj by se měly školy více zaměřit

Kompetence	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
nést zodpovědnost	58,2%	65,5%	56,4%	60,1%
schopnost řešit problém	55,7%	63,1%	49,0%	55,9%
ochota učit se	64,4%	57,5%	41,2%	54,4%
umění jednat s lidmi	41,5%	62,6%	54,9%	53,0%
schopnost rozhodovat se	41,5%	63,1%	50,5%	51,7%
schopnost řešit stresové situace	42,8%	56,2%	50,5%	49,8%
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	40,7%	61,3%	42,8%	48,3%
schopnost týmové práce	45,6%	52,1%	43,3%	47,0%
čtení a porozumění pracovním instrukcím	64,7%	44,8%	26,0%	45,2%
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	34,3%	55,4%	44,1%	44,6%
zběhlost v cizích jazycích	19,1%	62,4%	51,8%	44,4%
adaptabilita a flexibilita	43,8%	48,7%	37,6%	43,4%
zběhlost v zacházení s informacemi	35,6%	47,9%	38,1%	40,5%
práce s čísly při pracovním uplatnění	38,7%	45,9%	30,7%	38,4%
zběhlost v používání výpočetní techniky	29,4%	45,1%	31,7%	35,4%
schopnost vést	12,1%	44,8%	47,4%	34,8%
jiné	4,9%	4,1%	4,6%	4,6%

duje zlepšení přípravy směřující k rozvoji **schopnosti řešit problém**. Nejvyšší požadavky na rozvoj klíčových dovedností mají zaměstnavatelé na **absolventy maturitních oborů**, viz tabulka 7.1, z čehož se dá usoudit, že právě u absolventů maturitních oborů spatřují největší nedostatky v oblasti klíčových dovedností.

Zaměstnavatelé předpokládají, že **význam některých kompetencí v dalších letech ještě vzroste**. Významnou pozici v profilu zaměstnance při uplatnění na trhu práce budou mít klíčové kompetence. K růstu každé z nabízených klíčových dovedností se vyjádřila alespoň část respondentů. V celkovém souhrnu respondenti relativně nejčastěji uváděli **zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, ochotu učit se, nést zodpovědnost, schopnost řešit stresové situace a komunikační schopnosti**.

Požadavky zaměstnavatelů se liší také v závislosti na **odvětví**, ve kterém působí. **Ve zpracovatelském průmyslu i ve stavebnictví** uvádějí na prvním místě nárůst významu **zběhlosti v cizích jazycích**. Tento názor sdílí polovina respondentů. Z dalších, výše neuvedených kompetencí podle vyjádření části zaměstnavatelů poroste význam praxe a chuti pracovat. Dále význam všeobecného přehledu, cílevědomosti, morálky, kreativity, odborných znalostí a znalostí profese, sebereflexe, rasové snášenlivosti a grafické práce.

Živnostníci bez zaměstnanců mají specifické postavení na trhu práce a jejich názory (odpovědi) vyplývají z jejich zkušeností a potřeb. Předpokládají nárůst významu schopnosti řešit problém, rozhodovat se a umění jednat s lidmi. **Malé firmy** (1-24 zaměstnanců) předpokládají růst významu zběhlosti v cizích jazycích, ochoty učit se a schopnosti řešit problém. **Středně velké firmy** (25-249 zaměstnanců) také uvádějí zběhlost v cizích jazycích, ochotu učit se, schopnost řešit stresové situace, řešit problém a nést zodpovědnost. **Velké firmy** (nad 250 zaměstnanců) očekávají růst významu zběhlosti v cizích jazycích, komunikační schopnosti, schopnosti řešit problém a stresové situace.

7.2 Přijímání nových pracovníků

Ve sledovaném období (podzim 2012) se projevil důsledek hospodářské krize, což se odrazilo i v nárůstu nezaměstnanosti a nižším počtu nově přijatých pracovníků. Z výsledků šetření vyplývá, že od celkového průměru 14,7 % absolventů ze všech nově přijímaných pracovníků se ani jeden z oborů výrazněji neodchyluje, situace je v rámci sekundárního sektoru vyrovnaná. Podle výsledků však mají o absolventy největší zájem firmy působící ve zpracovatelském průmyslu.

Z hlediska velikosti organizace (počtu zaměstnanců) bylo zjištěno, že **průměrný počet nově přijímaných pracovníků je přímo úměrný velikosti organizace** a v případě **poměrného počtu absolventů platí trend přesně opačný**, tzn. čím více zaměstnanců, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze organizace o velikosti od 25 do 99 zaměstnanců). Nejvyšší, 30% podíl přijatých absolventů uvádějí mikrofirmy (1–5 zaměstnanců). U velkých firem (nad 250 zaměstnanců) je jejich podíl pod 16 %, tj. jenom přibližně každý šestý nový zaměstnanec je absolvent. Pouze 11,2 % zaměstnavatelů se vyjádřilo, že absolventy nepřijímají. Nelze však říci, že by je preferovali. Ze šetření vyplývá, že z hlediska preferencí jsou **otevřenější vůči přijetí absolventů spíše větší a velké organizace**.

Z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní v sekundárním sektoru je největší zájem o **pracovníky se středním vzděláním s výučním listem** (65 % odpovědí „často“ a 24 % odpovědí „občas“) a **pracovníky s maturitním vzděláním** (47 % „často“ a 38 % „občas“). Určitým způsobem specifickou skupinu pak představují zájemci se **základním vzděláním**, jejichž šance na uplatnění ve firmách působících v sekundárním sektoru je nejnižší.

Dotazované firmy v celkovém průměru přijímají jednoznačně **nejčastěji** pracovníky na pozici **dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení** (46 % odpovědí „často“ a 34 % odpovědí „občas“), dále do **odborných a technických profesí na střední úrovni** (19 % „často“ a 48 % „občas“) a na pozici **specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni** (20 % „často“ a 30 % „občas“). Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány **nekvalifikované a pomocné pozice, pozice nižší administrativy** a pozice **provozních pracovníků ve službách a obchodě**. **Vedoucí a řídicí pracovníci** jsou pochopitelně přijímáni spíše „výjimečně“ (35 %) či „občas“ (28 %), „vůbec ne“ uvádí až 30 % respondentů.

Noví zaměstnanci jsou podle výpovědí zaměstnavatelů vybíráni nejčastěji ze zájemců, kteří se **hlásí sami**, 55 % uvedlo, že „často“ a dalších 32 % „občas“. Velice důležitým a častým způsobem je **doporučení stávajících zaměstnanců** (29 % „často“, 47 % „občas“) nebo **osobní kontakt** (32 % „často“, 42 % „občas“)²¹. Poměrně častým způsobem obsazování pozic je i pohyb v rámci organizace, tj. **výběr z řad zaměstnanců**. Z výše zjištěných skutečností se neefektivnějším způsobem hledání zaměstnání jeví mobilita vlastních sil, aktivně rozesílat životopisy, hlásit se sám a hledat možnosti doporučení přes

²¹) Pod tento pojem lze zahrnout: *osobní znalost přijímaného pracovníka, osobní výběr, přijetí na základě předchozích zkušeností, vlastní sledování vhodných kandidátů.*

svoje známé. Tento fakt do jisté míry způsobuje i vysoká nezaměstnanost, není neobvyklým jevem, že se na vypsané volné pracovní místo přihlásí desítky zájemců.

Zaměstnavatelé poměrně často využívají i možnost vyhledávání nového zaměstnance **prostřednictvím úřadů práce** (33 % „často“ a 25 % „občas“), **pomocí internetu** (27 % „často“ a 16 % „občas“) a **inzerce v tisku** (10 % „často“ a 20 % „občas“). Naopak **zcela ojediněle** zaměstnavatelé sekundárního sektoru využívají možnosti najít nového zaměstnance na veletrzích práce. Málo využívanou možností je také vyhledávání prostřednictvím personálních agentur nebo přímo na školách. Specifickým způsobem je případ vypsaní veřejných výběrových řízení na volné pracovní místo.

Při výběru nových pracovníků v sekundárním sektoru **nečiní 19 % zaměstnavatelů rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí** a dalších 51 % jenom v některých případech. Mezi odvětvími sekundéru jsou ale patrné rozdíly. Ve stavebnictví ve srovnání s ostatními odvětvími ve větší míře činí rozdíl mezi tím, zda přijmou absolventa, nebo pracovníka s praxí. Pouze v 17 % firem ve stavebnictví rozdíl nečiní, naopak v 35 % rozhodně ano a ve 48 % v některých případech. Subjekty působící ve zpracovatelském průmyslu nedělají rozdíly ve 21 %, naopak rozlišují, zda přijmou absolventa, nebo pracovníka s praxí ve 21 % a 52 % pouze v některých případech. Detailnější pohled ukazuje, že **v nejmenší míře** činí rozdíl mezi absolventy a pracovníky s praxí firmy o velikosti od 250 do 499 zaměstnanců. Naopak k rozlišování těchto pracovníků dochází **nejčastěji** v malých firmách o velikosti od 6 do 24 zaměstnanců.

Při bližším zkoumání faktorů a okolností, které ovlivňují přijímání nových pracovníků, bylo zjištěno, že v případě **absolventů** zaměstnavatelé kladou důraz nejvíce na **zájem o práci a chuť pracovat, ochotu dále se vzdělávat a pracovní nasazení**. Podívejme se blíže na důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat. Hlavním důvodem pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho předpokládaná **ochota dále se vzdělávat**. Firmy působící v sekundárním sektoru oceňují také flexibilitu absolventů, jejich dovednosti v práci s počítačem, ale i jejich novější teoretické znalosti a znalosti nových technologií. Podle představ zaměstnavatelů jsou absolventi jazykově vybaveni a mají originální nápady. Méně častými důvody, které hrají roli při přijímání absolventů, jsou otevřenost vůči firemní filozofii, tj. ochota přijímat názory a postoje dané firmy, nižší mzdové nároky a případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce.

Rozdíly v nahlížení na **důvody přijetí absolventa se také mění** v závislosti na **velikosti firmy**. Pro malé firmy je také velice důležitá ochota dále se vzdělávat a flexibilita mladých lidí. U středně velkých firem oceňují kromě již zmiňované nezatíženosti předchozími pracovními návyky a ochoty dále se vzdělávat také dovednosti absolventů v práci s počítačem a jejich novější teoretické znalosti a znalost nových technologií. Velké firmy oceňují na absolventech také zejména jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a ochotu se vzdělávat. Důležitými důvody pro přijetí absolventa jsou pro

7. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru

velké firmy také jejich dovednosti v práci s počítačem a jazyková vybavenost.

Hlavními důvody, proč zaměstnavatelé působící v oblasti sekundárního sektoru odmítají přijmout absolventy, jsou podle nich jejich **neréálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení**. Značná část zaměstnavatelů se domnívá, že **na některé pozice ani nelze absolventa přijmout**, protože pro danou pracovní pozici je nezbytná praxe a pracovníky bez praxe na ni přijmout nemohou. Firmy považují za velice častý důvod k nepřijetí absolventa **nedostatek praxe a pracovních zkušeností**. Jako nevýhodu také považují **delší dobu, kterou absolventi potřebují na zapracování**. Objevuje se zde také názor řady zaměstnavatelů, že **absolventi o jisté pracovní pozice nejeví zájem** a nehlásí se na ně. Spíše okrajově se zde objevuje neschopnost přizpůsobit se firemní filozofii či proniknout do způsobu práce.

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval a druhý nikoliv, se zaměstnavatelé dívají na druh praxe. Pokud má absolvent **praxi přímo v jejich organizaci**, tak v 86 % dají přednost tomuto absolventovi před jiným, který tuto praxi nemá. Stejně odpověděli zaměstnavatelé i v případě, že má **praxi v oboru**. Tímto **zaměstnavatelé dávají jasný signál, že praxe v oboru** (což je i pracovní zkušenost přímo v jejich firmě) **si velice cení**, a je proto výrazným stimulem v rozhodování o přijetí absolventa. Mírnou preferenci zaměstnavatelů lze sledovat i v případě **jakékoliv pracovní zkušenosti** absolventa. Významnou roli však hraje celkový dojem při přijímacím pohovoru, osobnostní předpoklady a kvality.

7.3 Poptávka po profesích (oborech vzdělání)

Výsledky tohoto šetření ukazují, že 69 % firem pociťuje **nedostatek pracovníků určitých profesí či oborů vzdělání**, přitom o relativně největší problém se zřejmě jedná u organizací působících ve sféře stavebnictví (73 %). Z podrobnějšího

zkoumání vyplývá, že nedostatek pracovníků některých oborů vzdělání je pociťován u všech odvětví sekundárního sektoru. Nejčastěji zaměstnavatelé uvádějí **strojní mechaniky** (zámečnický, svářeč), **zedníky** (obkladače), **obráběče kovů** (brusiče kovů, soustružníky) a **strojní inženýry** (konstruktéry, technology, strojní konstruktéry). Dále jim chybí **instalatéři** (topenáři), **technici** (bez bližší specifikace), **mechanici seřizovači** (obsluha CNC strojů), **truhláři** a **stavební inženýři** (projektanti, stavbyvedoucí). Zde se nabízí srovnání se stavem nezaměstnaných absolventů – v dubnu 2013 je např. mezi nezaměstnanými absolventy 425 zedníků, 258 zámečníků a 21 strojních inženýrů.

Respondenti nejčastěji uváděli nedostatkové profese ze skupiny oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (strojní mechanici, obráběči kovů, strojní inženýři a další) a **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (zedníci, instalatéři, truhláři, stavební inženýři a jiné profese).

S nedostatečnou kvalitou mladých pracovníků se u některých profesí či oborů potýká celkem **47 % dotázaných firem**. Přitom o něco **výrazněji** pociťují tyto **problémy** firmy z oblasti **zpracovatelského průmyslu** než firmy působící v oblasti stavebnictví. S problémy s kvalitou mladých pracovníků se respondenti nejčastěji setkávají v případě absolventů skupin oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba** (zejména kvalifikovaní strojní mechanici a strojní inženýři), **36 Stavebnictví, geodézie a kartografie** (zejména profese zedník, stavební inženýr, instalatér), **26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika** (nejvíce elektrikáři), **63 Ekonomika a administrativa** (zejména účetní) a 62 Ekonomie (manažeři, marketingoví specialisté).

Za profese, po kterých bude v příštích letech poptávka, lze podle vyjádření zaměstnavatelů označit především **řemeslníky** různého charakteru (nebyli přesněji specifikováni, spíše hodnoceni jako kvalitní neboli šikovní) a **techniky** (také blíže nespecifikováni). I další uvedené, již blíže specifikované pro-

Tabulka 7.2: Nedostatkové profese a obory vzdělání

profese	počet
strojní mechanik, zámečnický	44
zedník, obkladač	37
obráběč kovů	31
strojní inženýr, konstruktér, technolog	28
instalatér, topenář	18
technik, technický pracovník (obecně)	18
mechanik seřizovač, obsluha CNC strojů	16
truhlář	15
stavební inženýr	14
pracovník IT, výpočetní techniky	14
elektrikář	12
kominik	12
tesař	12
obchodní zástupce, obchodník	10
elektromechanik pro zařízení a přístroje	8
malíř a lakýrník	8
nástrojař	7
pokryvač	7
elektrotechnik, mechanik - elektronik	6

skupina oborů vzdělání	počet
Strojírenství a strojírenská výroba	152
Stavebnictví, geodézie a kartografie	121
Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	31
Technické obory	18
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	17
Obchod	17
Informatické obory	14
Textilní výroba a oděvnictví	12
Speciální a interdisciplin. obory (např. energetika)	9
Dělnické profese	9
Technická chemie a chemie silikátů	7
Potravinářství a potravinářská chemie	7
Řemesla	6

Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů (měli možnost uvést více profesí či oborů vzdělání).

fese lze zahrnout do těchto dvou skupin profesí a četnost jejich uvedení je také značná. Dobré vyhlídky na uplatnění podle vyjádření zaměstnavatelů mají zejména **pracovníci IT** (uváděno informační technologie, výpočetní technika, *programátoři*), **strojní mechanici** (*zámečníci, svářeči*), **zedníci** (*obkladači*), **obráběči kovů** (*soustružníci, frézaři*). Dále také **instalatéři** (*topenáři*), **elektrotechnici**, **tesaři**, **mechanici seřizovači** (*seřizování a obsluha CNC strojů*).

V celkovém pohledu předpokládají zaměstnavatelé největší poptávku na trhu práce po pracovnících vzdělaných v oborech skupiny **23 Strojírenství a strojírenská výroba, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 18 Informatické obory a 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika**. Velký zájem bude i nadále na trhu práce o řemesla a technické obory obecně (především strojírenské, elektrotechnické a stavební). V kurzu budou také pracovníci z oblasti Ekonomie a administrativy a lékařských věd.

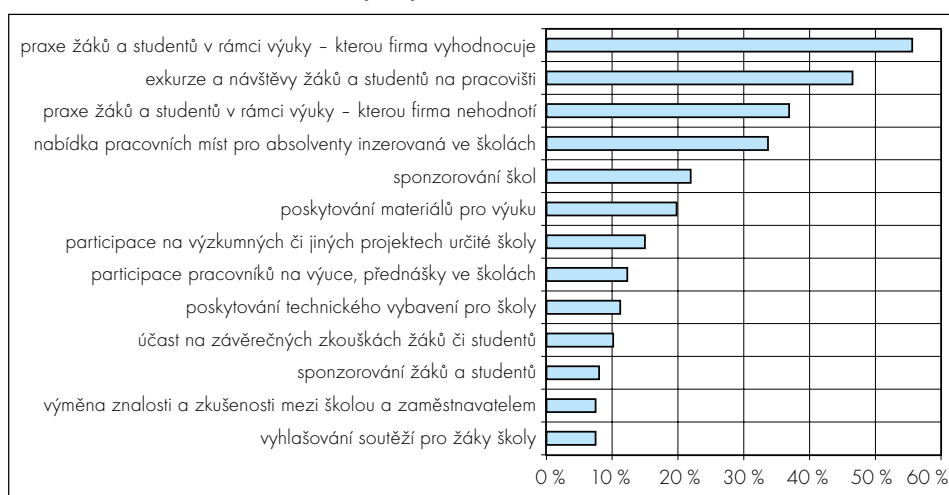
7.4 Spolupráce zaměstnavatelů se školami

Celkem 60 % firem uvedlo, že spolupracují nějakým způsobem se školami. Zbýlých 40 % subjektů se vyjádřilo, že se školami žádným způsobem nespolečně spolupracují. Ze šetření vyplývá, že **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami ze sekundárního sektoru jsou **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (56 % spolupracujících firem). Další v pořadí jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (47 %), následují **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (37 % firem), a **nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol** (inzerovaná na školách, 34 %). **Nejvíce aktivní ve spolupráci se školami jsou velké firmy**, které zejména umožňují exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti, vyhodnocované i nevyhodnocované praxe žáků a studentů či přímo ve školách nabízejí a inzerují pracovní místa.

Z názorů zaměstnavatelů vyplývá u školní přípravy několik základních problémových oblastí. Jde především o oblast získávání praktických dovedností v učebních oborech, nedostatečnou připravenost absolventů, jejich nízký zájem o práci, poukazování na spojitost stavu společnosti a přístup absolventů k práci a některé další oblasti. Zvýšit by se měl podíl odborné praxe ve výuce, dojít by však mělo zejména k užší a **intenzivnější spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou**.

Někteří respondenti uvádějí, že „*učební obory bez maturity jsou málo propagované, vychází tedy málo absolventů.*“ Podle několika názorů je potřeba snížit množství vystudovaných tím, že budou vyšší požadavky na jejich kvalitu. Na straně druhé

Obrázek 7.2: Spolupráce zaměstnavatelů se školami



stojí stížnosti na **nezájem o řadu učňovských oborů ze strany žáků a rodičů**. Učňovské obory nejsou podle názoru zaměstnavatelů dostatečně atraktivní. Problémem je obecně **nedostatečný zájem o technické obory**. Zaměstnavatelé doporučují žákům dát přednost oborům technicky zaměřeným.

Mezi vyslovenými názory ke školní přípravě jsou i stížnosti na skutečnost, že **absolventi neovládají svou profesi** – „*Dnešní absolventi učebních oborů nejen že danou profesi neovládají, což se dá praxí získat, ale nejsou ani teoreticky připraveni.*“; „*Absolventi středních škol, kteří se uchází o místo, jsou de facto negramotní – neumí českou gramatiku, nerozumí psanému textu. Nemají představu o své budoucí práci, nemají představu o tom, o jaký plat si mohou říct.*“; a v protikladu k tomu: „*Absolventi maturitního oboru se soustředí hlavně na úspěšné složení všeobecné maturitní zkoušky, a odbornost velice utrpí.*“; „*Absolutní zanedbání technických oborů, úroveň školství klesla velmi podstatným způsobem.*“

Za příčinu nekvalitní přípravy na školách všech typů vidí někteří zaměstnavatelé **financování „na žáka“**, někteří respondenti vidí problémy na straně učitelů, a to zejména v jejich spojení s praxí. Další zaměstnavatelé vnímají **nedostatky až na státní úrovni**, v současné politické náladě, nedostatkem výchovy v rodinách apod. Firmám by zřejmě určitým způsobem pomohlo jasné **hodnocení škol**, a tím i kvality absolventů, neboť v současné době jsou mezi absolventy výrazné rozdíly.

Podle názoru některých zaměstnavatelů by se absolventi měli o práci více zajímat: „*Je jim v zásadě jedno, co budou dělat. Chybí jim chuť pracovat, motivace a aktivní přístup.*“ Zaměstnavatelé vnímají problém v nepřiměřeném sebevědomí absolventů, v jejich přístupu k pracovním povinnostem a zkrácených představách o zaměstnání. Nejsou podle nich orientovaní na výsledky práce. Pokládají za výsledek své práce snahu nebo nekončící činnosti. **U absolventů by ocenili zejména pracovitost, samostatnost, kreativní přístup, odpovědnost, slušné chování a schopnost větší loajality vůči zaměstnavateli.**

8. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru

V rámci šetření byly zjišťovány názory zaměstnavatelů na důležitost znalostí, dovedností a schopností absolventů škol a jejich připravenost pro vstup na trh práce a také skutečnosti rozhodující pro zaměstnavatele při přijímání nových pracovníků. Byly identifikovány žádané, resp. nedostatkové profese a obory vzdělání a v neposlední řadě také to, co zaměstnavatelé očekávají od vzdělávacího systému.

Veškeré informace o problematice potřeb zaměstnavatelů a připravenosti absolventů škol, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

8.1 Přijímání nových pracovníků a absolventů

Výchozí bod představují údaje o počtech nově přijímaných pracovníků a o tom, jaký podíl z nově přijímaných pracovníků tvoří absolventi škol. V této souvislosti bylo také nezbytné zkoumat, jaký postoj k absolventům dotazované firmy zaujímají – zda absolventi jsou, či nejsou přijímáni, případně zda bývají preferováni před jinými uchazeči o zaměstnání a jaké skutečnosti představovaly z pohledu zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků rozhodující roli. Z výsledků šetření vyplývá, že polovina firem v terciárním sektoru nepřijala v posledních třech letech ani jednoho absolventa. Z celkového počtu přijatých nových zaměstnanců bylo přijato 14,8 % absolventů. Strukturu nově přijímaných pracovníků podle oborového zaměření firem zachycuje tabulka 8.1.

Tabulka 8.1: Průměrný počet přijatých pracovníků a absolventů
(za poslední tři roky) **podle odvětví**

	nepřijali žádného zaměstnance	z těch, kteří přijali alespoň jednoho zaměstnance			
		nepřijali žádného absolventa	přijali průměrně		
			pracovníků	absolventů	% absolventů
G	8,8%	47,2%	20,4	4,0	19,7%
H	3,4%	42,9%	80,9	5,6	7,0%
I	11,9%	59,5%	9,3	2,8	30,6%
celkem	8,7%	48,9%	27,1	4,0	14,8%

Výsledky uvedené v tabulce 8.2 zachycují podíl firem, které absolventy nepřijímají, dále podíl firem, které absolventy přijímají, ale nepreferují, a také podíl firem, které absolventy přijímají a zároveň preferují, a to v závislosti na odvětví, v němž působí. Podle těchto výsledků mají o absolventy největší zájem zaměstnavatelé působící v odvětví Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (20 % z nich absolventy preferuje a dalších 68 % je přijímá, i když přímo nepreferuje) a v odvětví Ubytování, stravování a pohostinství (podle jejich vyjádření absolventy

18 % z nich preferuje a dalších 65 % je přijímá, ale nepreferuje). V odvětví Doprava a skladování je přístup zaměstnavatelů k přijímání absolventů uzavřenější (21 % z nich je nepřijímá vůbec, 80 % je přijímá, ale přímo nepreferuje a k přímé preferenci absolventů se nevyjádřil ani jeden ze zaměstnavatelů).

Tabulka 8.2: Preference absolventů podle odvětví (podíl firem)

		nepřijímáme	přijímáme, ale nepreferujeme	přijímáme a preferujeme
G	velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motor. vozidel	12,1%	68,2%	19,7%
H	doprava a skladování	20,7%	79,3%	0,0%
I	ubytování, stravování a pohostinství	16,3%	65,3%	18,4%
celkem		14,0%	68,9%	17,0%

Průměrný počet nově přijímaných pracovníků i absolventů je přímo úměrný velikosti organizace. V případě podílu přijatých absolventů na počet přijatých nových zaměstnanců platí trend přesně opačný, tzn., čím více zaměstnanců firma zaměstnává, tím menší je podíl přijímaných absolventů (tuto závislost mírně narušují pouze hraniční kategorie – mikrofirmy s max. pěti zaměstnanci a velké firmy s více než 500 zaměstnanci. Nejvyšší, 36% podíl přijatých absolventů uvádějí malé firmy (6–24 zaměstnanců). U středně velkých firem (25–249 zaměstnanců) je jejich podíl 20 %, tj. jenom přibližně každý pátý nový zaměstnanec je absolvent. U větších firem je tento podíl ještě nižší.

Zaměstnavatelé ve svých výpovědích uvádějí, že absolventy přijímají. Pouze 14 % se vyjádřilo, že je nepřijímají.

Většina zaměstnavatelů tedy absolventy přijímá, ale nelze říci, že by je preferovala. Z hlediska jednotlivých velikostních kategorií firem se relativně nejčastěji s ryze negativním postojem vůči přijímání absolventů setkáváme v případě firem o velikosti 1–5 pracovníků (25 % respondentů uvedlo, že absolventy jejich firma nepřijímá). Relativně pozitivní postoj k přijímání absolventů vykazují středně velké firmy (100–249 zaměstnanců). Uvádějí, že absolventy relativně

často i přímo preferují (15 % z nich) a dalších 85 % absolventy přijímá, i když přímo nepreferuje.

Největší zájem je v terciárním sektoru o **pracovníky s maturitním vzděláním** (52 % „často“ a 37 % „občas“) a **pracovníky se středním vzděláním s výučním listem** (50 % odpovědí „často“ a 27 % odpovědí „občas“). V celkovém průměru přijímají dotazované firmy jednoznačně **nejčastěji pracovníky na pozici provozních pracovníků ve službách a obchodě** (32 % odpovědí „často“ a 33 % odpovědí „občas“), dále do **odborných a technických profesí na**

8. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru

střední úrovni (13 % „často“ a 38 % „občas“) a na pozice **specialistů, do odborných profesí na vyšší úrovni** (18 % „často“ a 30 % „občas“). Naopak relativně **nejméně** jsou obsazovány **nekvalifikované a pomocné pozice, pozice nižší administrativy** a pozice **dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení**. Vysoké procentuální zastoupení odpovědi „vůbec ne“ (49 %) v případě dělnických profesí, obsluhy strojů a zařízení lze vysvětlit odvětvovou strukturou dotazovaných firem. V případě nekvalifikovaných a pomocných pracovníků („vůbec ne“ 51 %) se jedná spíše o reálný nezájem o nekvalifikované pracovníky, což souvisí s nárůstem složitosti jednotlivých pracovních úkonů.

Zaměstnavatelé byli požádáni, aby uvedli, v jaké míře využívají předložené způsoby vyhledávání nových pracovníků. Podle jejich výpovědí nové zaměstnance vybírají nejčastěji z těch, kteří **se hlásí sami**, 40 % uvedlo, že „často“, a dalších 39 % „občas“. Velice důležitým a častým způsobem je **osobní doporučení/kontakt** (45 % „často“, 26 % „občas“) nebo

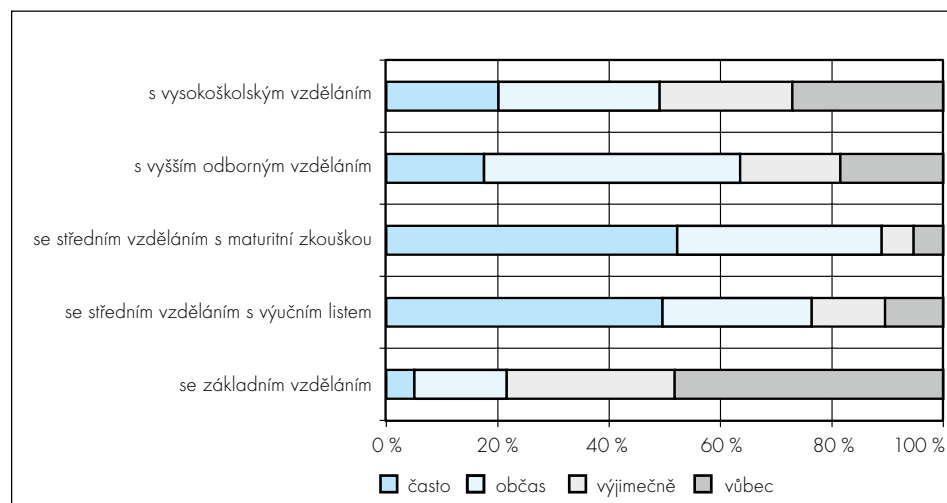
doporučení stávajících zaměstnanců (30 % „často“, 41 % „občas“). Z výše zjištěných skutečností se nejefektivnějším způsobem hledání zaměstnání jeví mobilita vlastních sil, aktivně se zajímat a poptávat sám a hledat možnosti doporučení přes svoje známé. Zaměstnavatelé poměrně často využívají i možnost vyhledávání nového zaměstnance **pomocí internetu** (34 % „často“ a 19 % „občas“) a prostřednictvím **úřadů práce** (21 % „často“ a 22 % „občas“) a **výběrem z řad vlastních zaměstnanců** (17 % „často“ a 25 % „občas“). **Naopak zcela ojediněle** zaměstnavatelé terciárního sektoru využívají možnosti najít nového zaměstnance na veletrzích práce. Málo využívanou možností je také vyhledávání prostřednictvím personálních agentur nebo přímo ve školách. Specifickým způsobem je případ vypsání veřejných výběrových řízení na volné pracovní místo.

Podle výsledků šetření **19 % zaměstnavatelů** terciárního sektoru **nečiní rozdíl u přijímání nového zaměstnance mezi absolventem a pracovníkem s praxí** a dalších 54 %

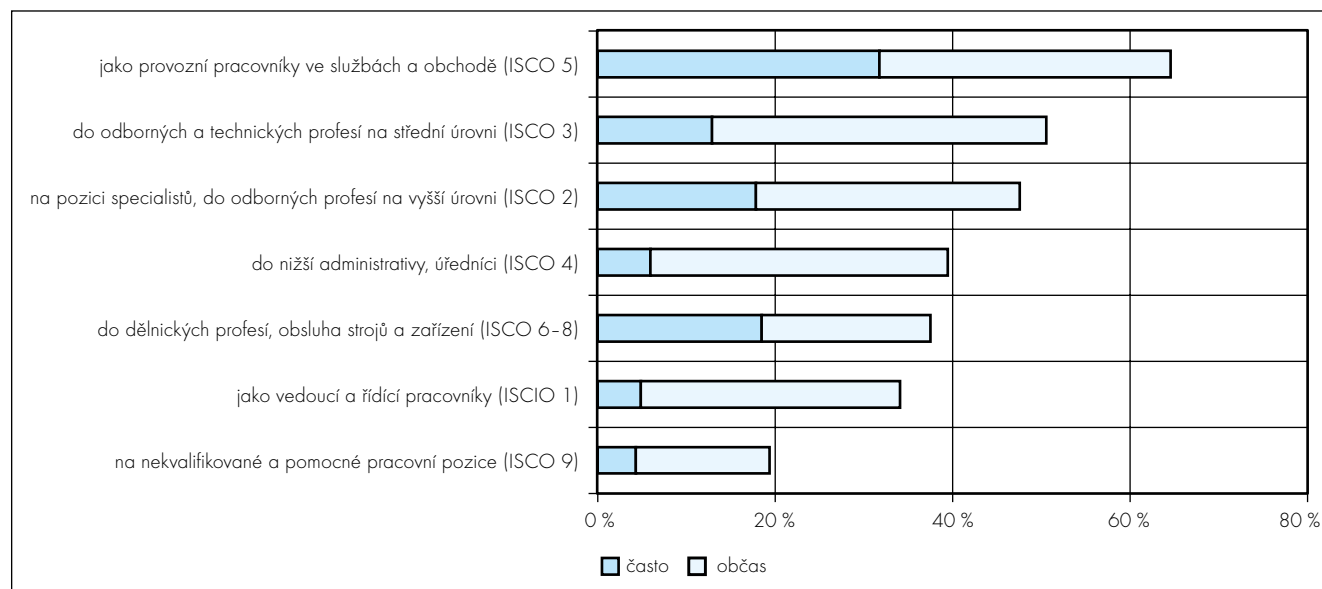
jenom v některých případech. Za důležitější při přijímání nového zaměstnance tyto firmy považují pravděpodobně jiná kritéria (viz níže). Detailnější pohled ukazuje, že při přijímání nových zaměstnanců v nejmenší míře činí rozdíly mezi absolventy a pracovníky s praxí větší firmy (s 250 až 499 zaměstnanci). Naopak k rozlišování dochází nejčastěji ve firmách s 100–249 zaměstnanci a v mikrofirmách (1–5 zaměstnanců).

Při výběru pracovníků s pracovními zkušenostmi rozhoduje především charakter předchozí praxe a profesní zkušenosti,

Obrázek 8.1: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska kategorií vzdělání



Obrázek 8.2: Frekvence přijímání nových pracovníků z hlediska pracovních pozic



8. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru

Tabulka 8.3: Kritéria pro přijetí zaměstnanců (struktura získaných výpovědí zaměstnavatelů z terciárního sektoru)

absolventy	
zájem o práci, chuť pracovat	88,3%
pracovitost, pracovní nasazení	77,1%
ochota dále se vzdělávat	71,4%
samostatnost	70,6%
komunikativnost	70,6%
flexibilita	64,9%
požadované vzdělání	64,1%
důslednost	62,3%
schopnost týmové práce	61,0%
ochota nést odpovědnost	58,0%
znalost jazyků	57,1%
řidičské oprávnění	55,4%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	51,9%
referenze	26,4%
předchozí praxe, profesní zkušenosti	8,2%
jiné	2,2%

pracovníky s praxí	
předchozí praxe, profesní zkušenosti	87,0%
pracovitost, pracovní nasazení	84,0%
zájem o práci, chuť pracovat	79,2%
samostatnost	77,1%
komunikativnost	71,9%
ochota nést odpovědnost	70,6%
důslednost	69,3%
odborná kvalifikace, orientace v oboru	68,4%
flexibilita	68,4%
schopnost týmové práce	66,7%
ochota dále se vzdělávat	64,1%
referenze	62,3%
řidičské oprávnění	59,3%
požadované vzdělání	41,1%
znalost jazyků	39,8%
jiné	2,6%

pracovní nasazení a zájem o práci. **V případě absolventů** zaměstnavatelé kladou nejvíce důraz na zájem o práci a chuť pracovat, jejich pracovní nasazení a ochotu se dále vzdělávat. Na požadované vzdělání při přijímání nového zaměstnance kladou firmy větší důraz v případě absolventů, u pracovníků s praxí je důležitější předchozí praxe než vzdělání. U absolventů škol zaměstnavatelé ocení také flexibilitu, důslednost, orientaci v oboru, schopnost týmové práce a komunikativnost.

Důvody, které vedou zaměstnavatele k ochotě absolventy přijímat, jsou různé. **Hlavním důvodem** pro přijetí absolventa je jeho **nezatíženost předchozími pracovními návyky** a jeho **předpokládaná ochota dále se vzdělávat**. Firmy oceňují také jejich flexibilitu, jazykovou vybavenost a jejich dovednosti v práci s počítačem (především v odvětví Velkoobchod a maloobchod), ale také originalitu jejich nápadů a jejich novější teoretické znalosti a znalosti moderních technologií. Podle představ zaměstnavatelů jsou absolventi otevřenější vůči firemní filozofii, tj. jsou ochotnější přijímat názory a postoje dané firmy. Případné finanční stimuly spojené s přijetím absolventa, jako jsou dotace na mzdové náklady poskytované úřadem práce, bývají méně častými důvody, které vedou firmy k rozhodnutí o přijetí absolventa. Další důvodů, doplněných samotnými respondenty, bylo již velice málo.

Rozdíly v nahlížení na důvody přijetí absolventa se také mění v závislosti na velikosti firmy. Firmy na všech úrovních oceňují především nezatíženost absolventů předchozími pracovními návyky. Pro mikrofirmy (1–5 zaměstnanců) je kromě nezatíženosti předchozími pracovními návyky velice důležitá také ochota dále se vzdělávat a originalita nápadů mladých lidí (u živnostníků je na prvním místě originalita nápadů a flexibilita). U malých a středně velkých firem oceňují kromě již zmiňované nezatíženosti předchozími pracovními návyky a ochoty dále se vzdělávat i jazykovou vybavenost (firmy s 25–99 zaměstnanci také dovednosti absolventů v práci s počítačem). Velké firmy (nad 250 zaměstnanců) oceňují na absolventech zejména jejich ochotu se vzdělávat a flexibilitu. Důležitými důvody pro přijetí absolventů jsou pro

velké firmy také jejich nezatíženost předchozími pracovními návyky a jazyková vybavenost.

Jak již bylo zmíněno, část zaměstnavatelů se absolventům spíše vyhýbá (14 %) anebo je přijímá, ale přímo nepreferuje (69 %). Jako hlavní důvody negativního přístupu k absolventům uvádějí jejich **neréálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo o pracovním zařazení**. Firmy považují za velice častý důvod k nepřijetí absolventa **nedostatek praxe a pracovních zkušeností**. Jako nevýhodu také považují **nízkou úroveň pracovní morálky absolventů**. Objevuje se zde také názor řady zaměstnavatelů, že **absolventi o jisté pracovní pozici nejeví zájem** a nehlásí se na ně a také že **potřebují delší dobu na zapracování**.

V situaci, kdy se na stejnou pozici hlásí dva absolventi, přičemž jeden při studiu určitou dobu pracoval přímo v jejich organizaci a druhý nikoliv, dají firmy v 87 % přednost **absolventovi s praxí získanou přímo u nich**. Stejně odpověděli zaměstnavatelé i v případě, kdy má absolvent určitou praxi v oboru. Tímto zaměstnavatelé dávají jasný signál, že **praxe v oboru** (což je i pracovní zkušenost přímo v jejich firmě) si velice cení a je významným stimulem v rozhodování o přijetí absolventa. Zástupci firem měli možnost vyjádřit se i k případné preferenci absolventa **s praxí jako takovou**, tj. s jakoukoliv pracovní zkušeností. Podle výpovědí lze i v tomto případě sledovat preferenci těch absolventů, kteří již mají určitou pracovní zkušenost (60 % zaměstnavatelů je upřednostní před absolventem bez jakékoliv pracovní zkušenosti). Firmy nemají čas zjišťovat, jak je který absolvent schopný. Proto raději preferují ty uchazeče o zaměstnání, kteří mohou doložit získanou praxí. Rovněž se lze domnívat, že absolventi s praxí mají již **réálnější představy** o pracovním prostředí (příp. se i lépe orientují v oboru), osvojili si určité pracovní návyky, jsou schopni snadněji se adaptovat na pracovní režim a jsou zodpovědnější. Předchozí praxe je tak oceňována nejenom z pohledu nabytých znalostí, schopností a dovedností, ale je chápána i jako **projev aktivního přístupu k práci**, popř. i snahy doplnovat si už během studia teoretické znalosti o praxi v daném oboru. Zaměstnavatelé určitě ocení i **zahraniční zkušenosti**, v jejichž rámci si studenti mohou prohloubit i jazykové znalosti.

8.2 Kompetence a profese (obory vzdělání), které zaměstnavatelé terciárního sektoru potřebují

8.2.1 Kompetence

Předmětem našeho zkoumání bylo nejenom **hodnocení důležitosti** vybraných kompetencí ve vztahu k dosaženému vzdělání pracovníků, ale i názory zaměstnavatelů na to, na které z uvedených kompetencí by školy měly zaměřovat více pozornosti a o kterých kompetencích se domnívají, že jejich význam v budoucnu ještě vzroste. Při přijímání nových pracovníků dávají zaměstnavatelé různou míru preference **profesní specializaci** (odbornosti) a obecným **klíčovým dovednostem**. Zaměstnavatelé obecně poměrně často zdůrazňují, že jejich nároky a požadavky na kompetence pracovníků se odvíjejí od konkrétní pracovní pozice. Nicméně na základě jejich odpovědí je možné vypočítat v obecné rovině jistou preferenci klíčových nebo profesních dovedností. Ta se navíc výrazně liší podle oboru činnosti organizace, která pracovníka přijímá.

Z odpovědí zaměstnavatelů terciárního sektoru vyplývá to, že v souhrnu (tzn. bez ohledu na velikost či oborové zaměření firmy) při přijímání nových pracovníků nejčastěji upřednostňují **vyváženost profesních a klíčových kompetencí**. Největší část zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků jejich vyváženost preferuje (57 % z nich), další část vybavenost profesními kompetencemi upřednostňuje (26 %) a jenom několik z nich (16 %) klade důraz především na vybavenost klíčovými kompetencemi.

Zaměstnavatelé byli tázáni také na to, zda a do jaké míry považují pro danou firmu za důležité, aby pracovník disponoval hlubokými a úzkými profesními dovednostmi (dokonalé proniknutí do oboru), nebo raději širokými profesními dovednostmi (znalost více oborů). V odpovědích zaměstnavatelů mírně převažovaly odpovědi preferující spíše široké profesní dovednosti nad odpověďmi odpovídajícími úzkým a hlubokým profesním dovednostem. Hodnota celkového průměru 3,75 (na stupnici 1–6) vypovídá o **mírně větším důrazu kladeném na široké profesní dovednosti**. Nejčastější byl požadavek na vyváženost profesního záběru (to považuje za důležité téměř polovina zaměstnavatelů terciárního sektoru).

Vzhledem k proměnlivosti trhu práce vzrůstá význam tzv. **klíčových kompetencí**, které požadavky na obsah kvalifikací zobecňují a zároveň představují nutnou výzbroj zaměstnance pro existenci ve stále složitějším světě práce. Zvláště pro absolventy se středním vzděláním s maturitní zkouškou a vysokoškoláky mají zásadní význam. Nároky zaměstnavatelů jsou přímo úměrné dosaženému vzdělání pracovníků, platí tedy, že **s rostoucí úrovní vzdělání přikládají zaměstnavatelé jednotlivým klíčovým kompetencím větší význam**. Nejnižší význam klíčových kompetencí je zaznamenáván u vzdělanostní skupiny pracovníků se středním vzděláním s výučním listem, naproti tomu u vysokoškoláků je vyjadřována vysoká důležitost všech uvedených kompetencí.

V celkovém pohledu zaměstnavatelé terciárního sektoru označili jako nejdůležitější klíčové kompetence (viz tabulka 8.4):

Tabulka 8.4: Význam klíčových kompetencí jednotlivých vzdělanostních skupin zaměstnanců **pro zaměstnavatele terciárního sektoru** (vzhledem k třístupňové škále, kde 1 = „zcela nezbytné“, 2 = „důležité“, 3 = „méně důležité“, platí, že čím nižší hodnota aritmetického průměru, tím je daná kompetence důležitější – zvýrazněny jsou nejdůležitější kompetence při porovnání ve sloupcích)

Kompetence	Důležitost kompetencí (hodnoty aritmetického průměru)			
	vyučení	střední s maturitou	VŠ	celkem
nést zodpovědnost	1,60	1,34	1,11	1,37
ochota učit se	1,59	1,34	1,17	1,38
čtení a porozumění pracovním instrukcím	1,63	1,35	1,18	1,40
schopnost řešit problém	1,74	1,39	1,13	1,44
schopnost týmové práce	1,61	1,45	1,30	1,47
umění jednat s lidmi	1,85	1,35	1,16	1,48
adaptabilita a flexibilita	1,74	1,47	1,24	1,50
schopnost rozhodovat se	1,88	1,49	1,14	1,53
komunikační schopnosti (ústní a písemný projev)	2,03	1,38	1,12	1,54
schopnost řešit stresové situace	1,92	1,52	1,26	1,59
práce s čísly při pracovním uplatnění	2,03	1,51	1,30	1,64
zběhllost v zacházení s informacemi	2,11	1,54	1,23	1,66
zběhllost v používání výpočetní techniky	2,29	1,49	1,20	1,70
schopnost prezentace a vyjádřit svůj názor	2,22	1,65	1,22	1,74
schopnost vést	2,60	1,91	1,37	2,01
zběhllost v cizích jazycích	2,76	2,05	1,46	2,14

- **nést zodpovědnost**
- **ochotu učit se**
- **čtení a porozumění pracovním instrukcím**
- **schopnost řešit problém**

Nejméně důležité klíčové kompetence vidí zaměstnavatelé ve:

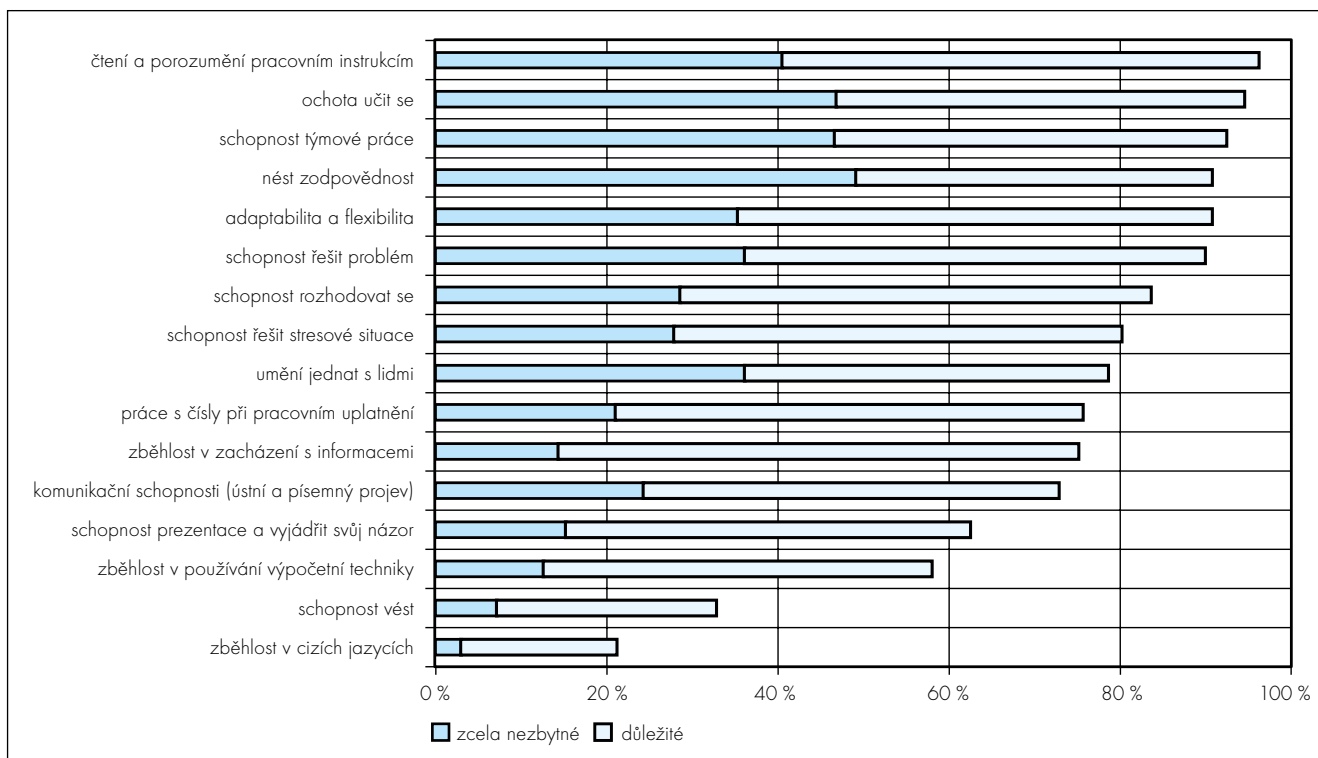
- zběhllosti v cizích jazycích
- schopnosti vést
- schopnosti prezentace a vyjádření svého názoru

Z hlediska jednotlivých vzdělanostních skupin kladou zaměstnavatelé **nejnižší požadavky na vyučené pracovníky**. Vyplývá to už ze samotného charakteru pozic, které tiito pracovníci nejčastěji zastávají, a z toho vyplývajících potřebných kompetencí. Vyžadovány jsou tak především **ochota učit se, schopnost nést zodpovědnost, schopnost týmové práce a čtení a porozumění pracovním instrukcím**, ale také **schopnost řešit problém** či **adaptabilita a flexibilita**. Naopak v průměru za nejméně důležité kompetence pokládají zaměstnavatelé u vyučených zběhllost v cizích jazycích a schopnost vést.

Zaměstnavatelé přikládají u **pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou** všem kompetencím větší důležitost, než tomu bylo v případě vyučených (na pracovníky s maturitou jsou kladeny celkově vyšší nároky). Opět je zde zřejmá souvislost s charakterem pracovních pozic, které bývají obsazovány těmito pracovníky a jsou spojeny s požadavky na větší samostatnost, zodpovědnost, schopnost rozhodovat se a řešit problém. Podle výsledku šetření zaměstnavatelé kladou největší důraz na **ochotu učit se, nést zodpovědnost, na čtení a porozumění pracovním instrukcím a umění jednat**

8. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru

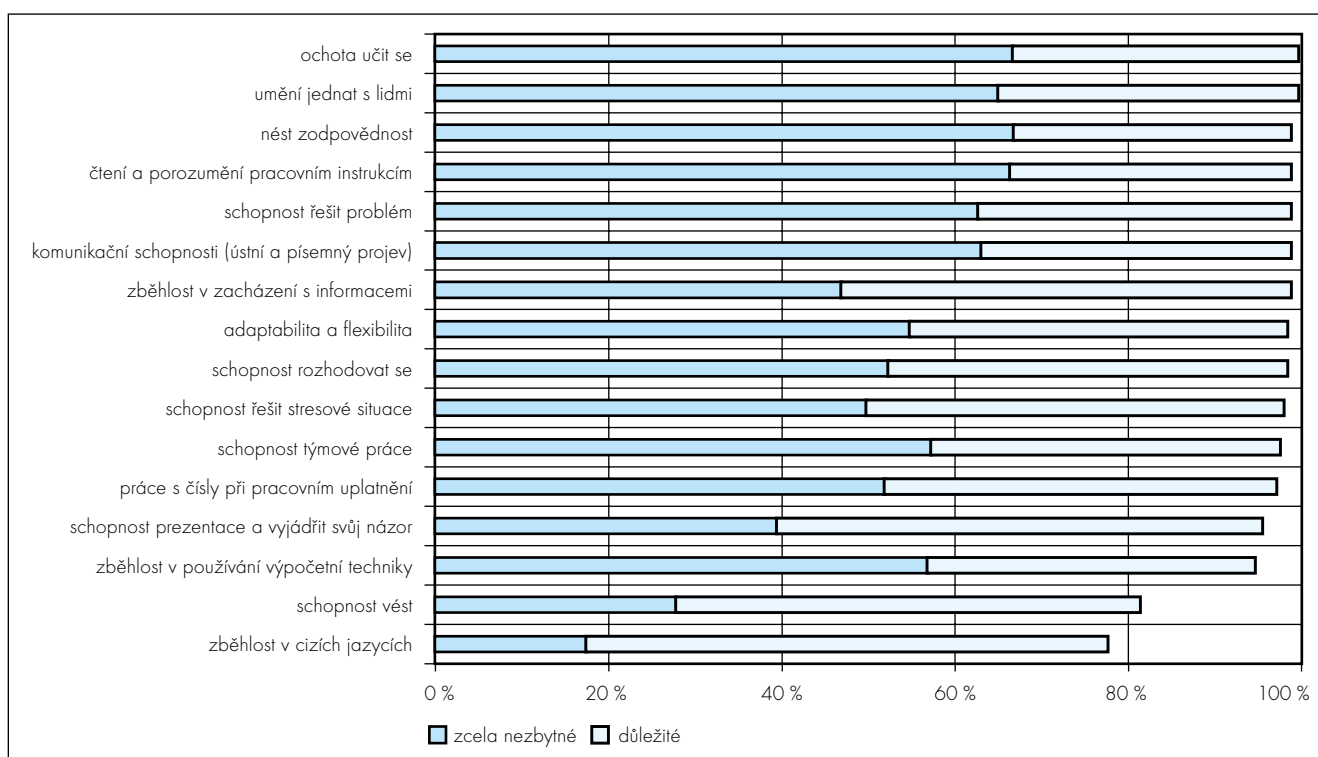
Obrázek 8.3: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence vyučených pracovníků pro zaměstnavatele terciárního sektoru



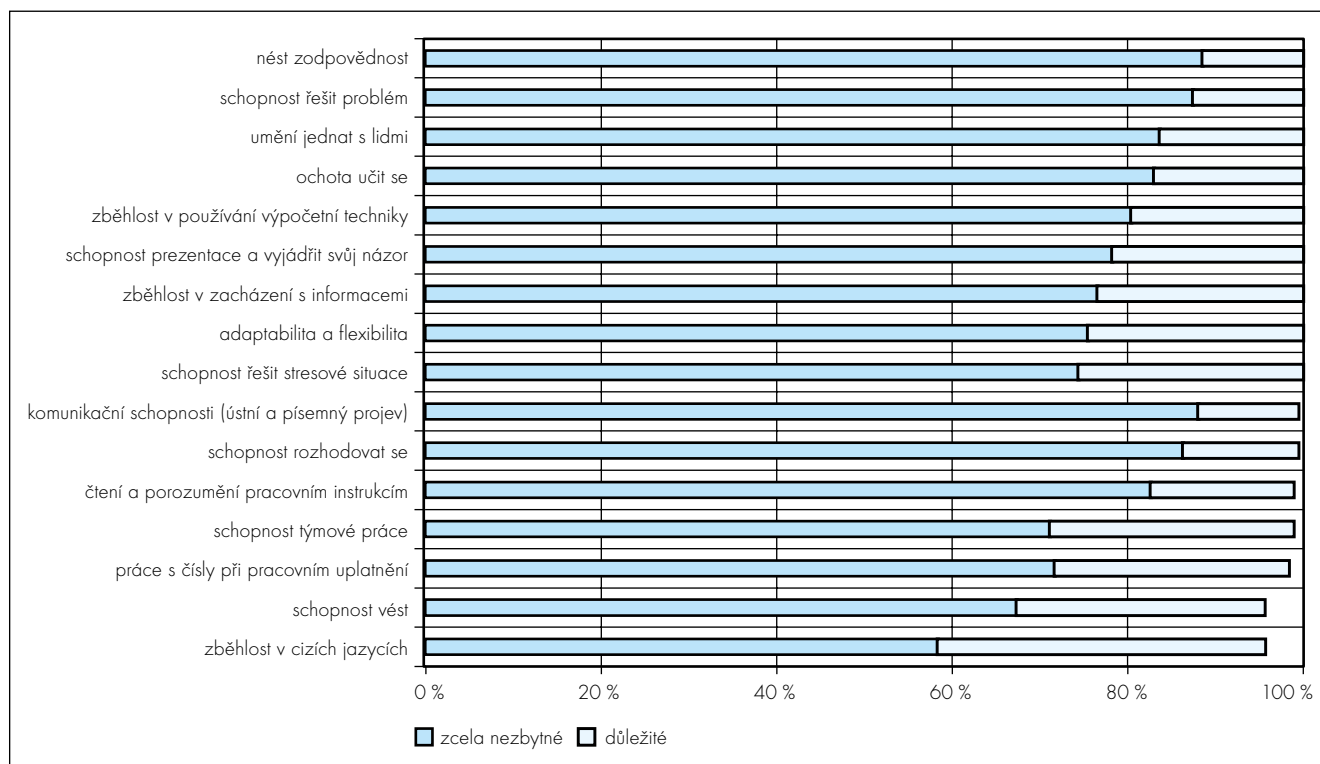
s lidmi. Stejně tak na **komunikační schopnosti** a **schopnost řešit problém**. Za nejméně důležitou kompetenci na základě vyjádření zaměstnavatelů je možné označit zběhllost v cizích jazycích a schopnost vést.

Celkově nejvyšší nároky jsou kladeny na **pracovníky s vysokoškolským vzděláním**, u kterých se předpokládá vybavenost zmíněnými kompetencemi na nejvyšší úrovni. Jednoznačně nejvíce jsou zdůrazňovány: **schopnost nést**

Obrázek 8.4: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků se středním vzděláním s maturitou pro zaměstnavatele terciárního sektoru



Obrázek 8.5: „Zcela nezbytné“ a „důležité“ kompetence pracovníků s vysokoškolským vzděláním pro zaměstnavatele terciárního sektoru



zodpovědnost, komunikační schopnosti, schopnost řešit problém a schopnost rozhodovat se. Dále také umění jednat s lidmi a ochota učit se. Zaměstnavatelé označili za relativně nejméně důležité kompetence zběhlost v cizích jazycích a schopnost vést.

Při zjišťování názorů zaměstnavatelů na to, kterých kompetencí se absolventům nedostává a na jejichž rozvoj by tak školy měly zaměřovat více pozornosti, bylo zjištěno, že ze strany zaměstnavatelů terciárního sektoru je zájem po zlepšení přípravy žáků zejména u schopnosti nést zodpovědnost, umění jednat s lidmi a schopnosti řešit problém. U absolventů škol by zaměstnavatelé uvítali lepší schopnost zvládat stresové situace, lepší komunikační schopnosti (v ústním i písemném projevu) a také větší ochotu dále se vzdělávat. U vyučených doporučují zaměřit pozornost také na lepší vybavenost absolventů kompetencí čtení a porozumění pracovním instrukcím, u absolventů maturitních oborů na rozvíjení zběhlosti v cizích jazycích a u vysokoškoláků na rozvoj schopnosti prezentace a také schopnosti vést.

V odpovědi na otázku, u kterých kompetencí vzroste jejich význam, respondenti působící v oblasti terciárního sektoru relativně nejčastěji uváděli zběhlost v cizích jazycích (tento názor sdílí 83 % respondentů); komunikační schopnosti (růst významu předpokládá 69 % zaměstnavatelů); schopnost řešit problém (podle vyjádření 66 % zaměstnavatelů to bude velice ceněná kompetence); zběhlost v používání výpočetní techniky; schopnost řešit stresové situace; ochotu učit se; nést odpovědnost a schopnost rozhodovat se.

8.2.2 Profese (obory vzdělání)

Zaměstnavatelé terciárního sektoru (tj. sektoru služeb) nejvíce postrádají **kuchaře-číšníky** (je paradoxní, že analýzy dat o nezaměstnanosti absolventů i ekonomicky aktivního obyvatelstva v dubnu 2013 poukazují u oboru kuchař-číšník na vysokou míru nezaměstnanosti), **mechaniky opraváře motorových vozidel** (včetně řidičů), **obchodní manažery, obchodníky a prodavače**. Nedostatek pracovníků byl sledován rovněž v oborové struktuře. Vzhledem k tomu, že odpovědi respondentů často nekorespondují s oficiální klasifikací oborů vzdělání, snahou bylo spíše vystihnout určité obecné tendence, které jsou zachyceny v tabulce 8.5.

Z hlediska implikací do vzdělávací soustavy je důležitá otázka případných problémů s kvalitou mladých pracovníků. Ze získaných výpovědí vyplývá, že s nedostačující kvalitou mladých pracovníků se u některých profesí či oborů potýká celkem **36 % (83) dotázaných firem** (k otázce se vyjádřilo 98 % z těch, kteří se u vyplňování dotazníku dostali až k této otázce, tj. 227). Přitom o něco **výrazněji** pociťují uvedené problémy firmy z oblasti **ubytování, stravování a pohostinství** (39 % z nich) než firmy působící **ve velkoobchodě, maloobchodě, opravě motorových vozidel** (36 %) a v **oblasti dopravy a skladování** (32 %).

Za profese, po kterých v příštích letech poroste poptávka, lze podle vyjádření zaměstnavatelů označit především **řemeslníky** různého charakteru (nebyli přesněji specifikováni, spíše hodnoceni jako kvalitní neboli šikovní), **pracovníky IT a výpočetní techniky** (uváděno jako obor informatika, informační technologie, výpočetní technika a programování) a **techniky**

Tabulka 8.5: Nedostatkové profese a obory vzdělání podle zaměstnavatelů terciárního sektoru

profese	počet	skupina oborů vzdělání	počet
kuchař - číšník	22	Strojírenství a strojírenská výroba	45
mechanik opravář motorových vozidel (i řidič)	12	Gastronomie, hotelnictví a turismus	28
obchodní manažer, obchodník	10	Obchod	24
prodavač	10	Elektrotechnika, telekom. a výpočetní technika	14
strojí mechanik, zámečnick	9	Stavebnictví, geodézie a kartografie	14
obráběč kovů	8	Potravinářství a potravinářská chemie	8
ekonom, účetní	7	Ekonomika a administrativa	8
technik, technický pracovník (obecně)	7	Technické obory	7
manažer, marketing, specialista	6	Ekonomie	6
řemeslník (obecně)	6	Řemesla	6
autoelektrikář	5	Informatické obory	5
recepční	5	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	5
pracovník IT, výpočetní techniky	5		
instalatér	4		

Pozn.: V tabulkách jsou u jednotlivých položek uvedeny počty odpovědí respondentů (měli možnost uvést více profesí či oborů vzdělání).

(také blíže nespecifikováni). Dobré vyhlídky na uplatnění mají mít také **instalatéři** (topenáři), **zedníci** (obkladači), **strojní mechanici** (zámečníci, svářeči), **obráběči kovů** (soustružníci, frézáři) a **mechanici opraváři motorových vozidel** (včetně řidičů), z oborů vzdělání, které patří do terciárního sektoru, **manažeři, marketingoví specialisté a kuchaři-číšníci**.

8.3 Spolupráce zaměstnavatelů terciárního sektoru se školami

Jednou z cest, které vedou k tomu, aby znalosti, schopnosti a dovednosti absolventů škol více odpovídaly požadavkům trhu práce, je úzké propojení zaměstnavatelské a vzdělávací sféry, tedy spolupráce mezi podniky a školami. Cílem je, aby žáci měli možnost doplnit své teoretické znalosti i praktickými poznatky a seznámit se s reálným pracovním prostředím. Celkově z výsledků šetření vyplývá, že **nejčastější formou spolupráce** mezi školami a firmami z terciárního sektoru jsou **praxe žáků a studentů, které firma vyhodnocuje** (60 % spolupracujících firem), a **praxe žáků a studentů, které firmy nijak nehodnotí** (32 % firem). Další v pořadí jsou **exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti** (24 %). Další formy spolupráce jsou již méně časté. Významnější místo zaujímají ještě: **poskytování materiálů pro výuku** (16 %), **nabídka pracovních míst pro absolventy konkrétních škol** (inzerovaná na školách, 15 %), **participace pracovníků na výuce, přednášky ve školách** (14 %) a **sponzorování škol** (13 %).

Nejvíce aktivní ve spolupráci se školami jsou velké firmy, které umožňují zejména vyhodnocované i nevyhod-

nocované praxe žáků a studentů, exkurze a návštěvy žáků a studentů na pracovišti nebo přímo ve školách nabízejí a inzerují pracovní místa. Ve srovnání s malými firmami je škála forem spolupráce velkých firem se školami pestřejší a obvykle spolupracují současně ve více formách (např. umožňují exkurze, praxe a současně i nabízejí volná místa přímo na školách nebo se účastní závěrečných zkoušek). Malé firmy se orientují především na odborné praxe a exkurze, případně poskytování materiálu pro výuku, a ve většině případů se jedná jenom o jednu nebo dvě formy spolupráce. Do jiných možností spolupráce se zapojují jenom ve výjimečných případech.

Z názorů zaměstnavatelů vyplývá u školní přípravy několik základních problémových oblastí. Jde především o problematiku praxe a spolupráce škol se zaměstnavateli. „**Největším nedostatkem školství obecně je velmi malá propojenost středních a vysokých škol s podnikovou praxí.** Je jistě dostatek společností, které by byly ochotny zaškolit studenty na určitá vybraná témata, jako např. práce v systému SAP, telemarketing, psychologie jednání se zákazníky, identifikace s osobními cíli a plánování jejich realizace.“

A jde také o připomínky k samotným absolventům, k jejich **malému zájmu o práci, aktivnímu přístupu, samostatnosti a nízké pracovní morálce**. Jeden názor uvádí, že „u převážné většiny studentů je zjevný nezáměr o obor, velmi špatná pracovní morálka. Studenti ztrácejí autoritu vůči nadřízeným na pracovišti“, další poznatek z praxe: „**chtít pracovat je bohužel u mnoha uchazečů o zaměstnání velký problém.**“ Stejný názor má i jiný zaměstnavatel, který uvádí, že „**mladým absolventům se nechce v zaměstnání moc pracovat.**“

9. Předčasné odchody žáků ze středních škol

Předčasné odchody žáků ze středních škol, zejména pokud se jedná o úplný odchod ze vzdělávání, se stávají **významnou překážkou pracovního uplatnění**. Většina žáků, kteří předčasně ukončí vzdělávání, skončí jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce. Nedostatečná kvalifikace tak pro žáka znamená celoživotní riziko nízkého výdělku, nejistého zaměstnání, případně i vzniku závislosti na sociálních dávkách. V celospolečenském pohledu pak tato situace představuje rostoucí nároky na sociální dávky i riziko vzniku a rozšiřování řady sociálně patologických jevů.

V evropském kontextu představuje problematika předčasných odchodů ze vzdělávání jedno z podstatných témat a je vnímána jako významný faktor boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. **Snížení míry předčasného ukončení školní docházky pod 10 % bylo zařazeno mezi hlavní deklarované cíle strategie Evropa 2020** pro oblast vzdělávání. I když Česká republika tento limit v současnosti plní, je třeba si uvědomit, že rizika spojená s předčasnými odchody žáků ze vzdělávání, jako jsou dlouhodobá nezaměstnanost mladých, chudoba, vznik (resp. reprodukce) vyloučených lokalit, etnické problémy nebo závislost mladých lidí na sociálních dávkách, představují již v principu závažný problém. Z tohoto důvodu je třeba situaci v oblasti předčasných odchodů v ČR monitorovat a přijímat opatření pro snížení rizik, která by mohla vést ke zhoršení situace. Pozornost je třeba zaměřit především na oblast prevence a včasné vyhledávání ohrožených žáků na školách i na využití efektivních metod intervence a podpory setrvání těchto žáků ve vzdělávání, případně jejich návratu do školy, pokud vzdělávání předčasně opustí. Pro jednotlivé žáky existuje řada možností, jak tuto situaci řešit, ať již bezprostředním přechodem na jiný obor nebo školu, nebo později návratem do vzdělávání, doplněním kvalifikace v rámci absolvování kurzů vedoucích k profesní kvalifikaci a podobně.

Veškeré informace o problematice předčasných odchodů žáků ze středních škol, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

9.1 Předčasné ukončení studia na středních školách – statistický přehled

Statistické údaje, se kterými pracujeme, získané ze školních matrik středních škol za šk. rok 2010/11 zahrnují předčasné ukončení studia žáků z důvodu ukončení vzdělávacího programu bez předepsané zkoušky, nepostoupení do vyššího ročníku, nesplnění podmínek pro konání zkoušky, dále z důvodu zanechání vzdělání na střední škole nebo vyloučení. Nejedná se o úplný odchod žáků ze vzdělávání ve smyslu ukazatele předčasných odchodů vykazovaného Eurostatem (podle tohoto ukazatele činí míra předčasných odchodů v roce 2012 jen 5,7 %).

I když předčasné ukončení studia na střední škole představuje rizikovou situaci, která může vyústit v předčasný odchod ze vzdělávání, neznamená to, že žáci uvedení v této statistice ve vzdělávání nepokračují. Část žáků, kteří ukončí studium na střední škole, přechází bezprostředně nebo s menším odstupem na jinou školu nebo se do vzdělávání vrací později, naopak někteří žáci po ukončení základního vzdělání do středního vzdělání vůbec nenastoupí, a pokud neuspějí na trhu práce, registrují se jako nezaměstnaní na úřadech práce. Tito mladí nezaměstnaní, stejně jako **přestupy žáků na jiné školy nebo obory, ani jiné způsoby pozdějšího získání kvalifikace, nejsou v této analýze, založené na údajích ze školních matrik, zahrnuti.**

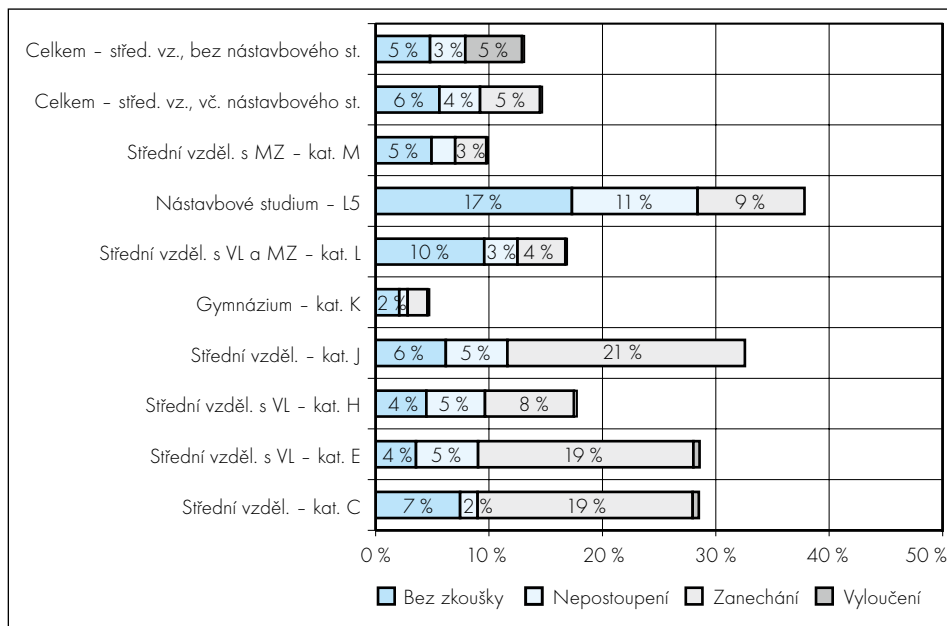
Celkový podíl žáků, kteří předčasně odešli z denního studia na středních školách, dosáhl ve sledovaném šk. roce 2010/11 bez započítání žáků nástavbového studia **13,1 %**. Nejčastějším důvodem bylo **zanechání studia (5 %)**, dále ukončení studia bez závěrečné, resp. maturitní zkoušky (4,8 %), nepostoupení do vyššího ročníku z důvodu nesplnění podmínek (3,1 %). Jen velmi malé procento ukončilo střední školu předčasně z důvodu vyloučení ze studia (0,2 %). Odchod z nástavbového studia má jiný charakter, protože ti žáci již mají ukončené odborné vzdělání. Pokud započítáme odchody z denního nástavbového studia, stoupne podíl žáků, kteří předčasně ukončili studium na střední škole ve sledovaném roce, na 14,7 %. Nejčastějšími důvody ukončení studia při zahrnutí nástavb jsou ukončení studia bez zkoušky 5,6 % a zanechání studia 5,3 %.

Z hlediska kategorií vzdělání, ve kterých studuje větší počet žáků, je podstatné ukončení vzdělávání v oborech středního vzdělání s výučním listem – kategorie E. V této kategorii, která poskytuje vzdělání v oborech s nižšími nároky, se vzdělávají převážně žáci se zdravotním postižením nebo znevýhodněním. Ve šk. roce 2010/11 ukončilo studium předčasně 28,6 % z nich, z toho poměrně vysoké procento (19 %) studia zanechalo a 5,5 % ukončilo studium z důvodu nesplnění podmínek pro postoupení do dalšího ročníku.

Vysoký podíl žáků předčasně ukončil studium i v **kategorii středního vzdělání s výučním listem – kategorie H**. Zde tento podíl dosáhl asi 17,8 %, z toho 7,9 % žáků studia zanechalo, dalších 5 % ukončilo studium z důvodu nepostoupení do dalšího ročníku a 4 % je ukončila bez závěrečné zkoušky. Jen mírně nižší podíl žáků předčasně ukončujících studium najdeme v kategorii **středního vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou (kategorie L)**. Zde ve sledovaném období dosáhl 16,9 %. Nejčastějším důvodem studijního neúspěchu bylo nesložení maturitní zkoušky (9,6 %). **Na maturitní úrovni – kategorie M** je neúspěšnost žáků při studiu nižší. Podíl žáků, kteří ve sledovaném roce odešli z těchto oborů středních škol, dosáhl asi 9,9 %, přitom nejčastějším důvodem, proč žák studium úspěšně nedokončil, byl neúspěch u maturitní zkoušky (4,9 %). Nejpříznivější situace byla **na gymnáziu (kategorie K)**. Podíl předčasně odcházejících dosáhl v této kategorii jen 4,7 %, nejčastějším důvodem byl opět neúspěch u maturitní zkoušky (2,1 %).

9. Předčasné odchody žáků ze středních škol

Obrázek 9.1: Procenta žáků denního studia, kteří v roce 2010/11 ukončili předčasně studium – podle kategorie vzdělání a důvodu ukončení (vztaheno k počtu žáků dané kategorie vzdělání k 30. 9. 2010)



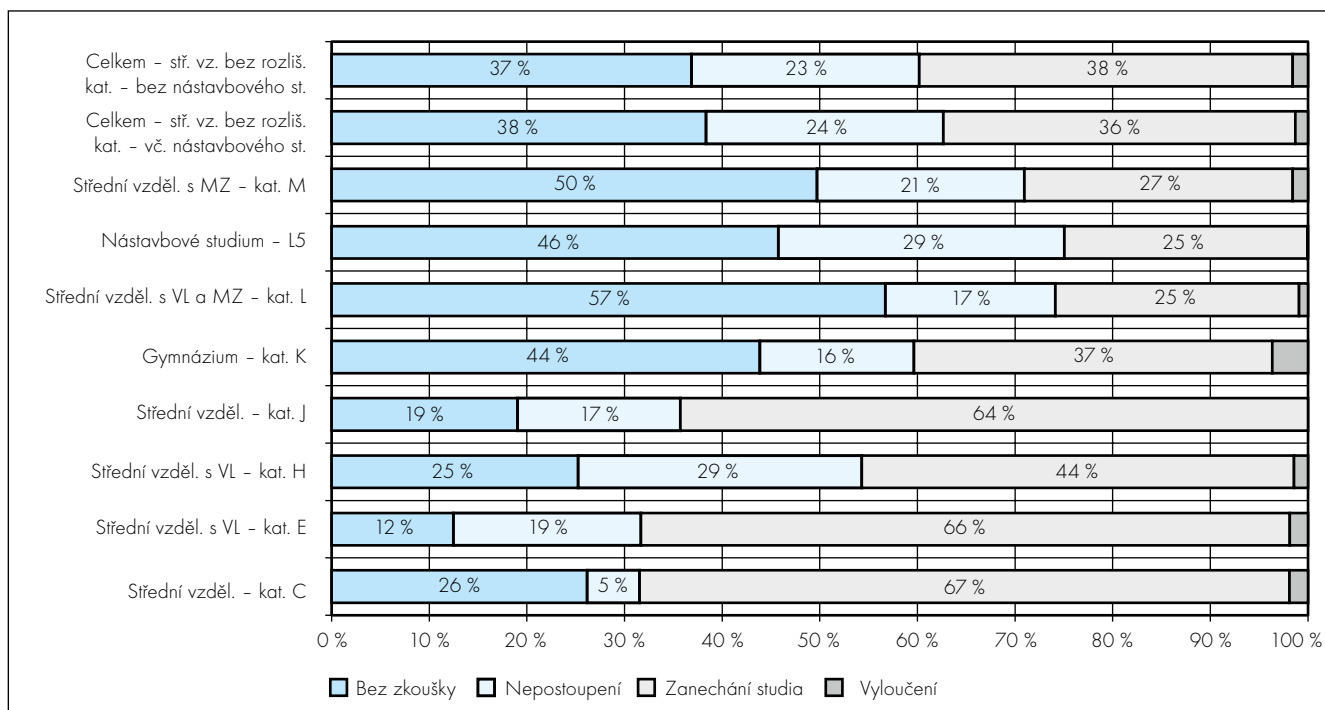
Do analýz jsme zařadili i méně obsazené kategorie - kategorii **středního vzdělání bez výučního listu a maturitní zkoušky (kategorie J)** a **kategorii praktická škola (C)**. Tyto kategorie jsou specifické jednak tím, že se v nich vzdělává velmi málo žáků, jednak tím, že se jedná o žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Možnosti studia žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, kteří se vzdělávají v nižších úrovních

se vzdělává více žáků, je častým problémem v kategorii vyučených. V případě těchto odchodů je pro žáka zároveň obtížnější přejít do méně náročného oboru nebo na školu s nižšími studijními nároky. Vyšší procento předčasného ukončení studia najdeme i v kategorii středního vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem. V této kategorii je hlavním problémem zvládnutí maturitní zkoušky, zejména po zavedení

vzdělání, jsou omezené, naopak riziko předčasného odchodu je vysoké. Na druhé straně dopad předčasného ukončení školy na pracovní uplatnění těchto žáků je velmi individuální. Příprava v uvedených kategoriích vzdělání zpravidla nesměřuje k získání pracovního uplatnění na běžném trhu práce, ale častěji ke zvýšení samostatnosti a rozšíření praktických dovedností, případně ke vstupu na tzv. chráněný trh práce. Řada těchto žáků zůstává i po ukončení vzdělání (zejména praktické školy) doma nebo v péči sociálních ústavů. Hlavním důvodem odchodu je zpravidla ukončení studia a odchod žáka ze vzdělávání.

Studijní neúspěšnost je významným problémem zejména v nižších kategoriích vzdělání. Z hlediska kategorií, ve kterých

Obrázek 9.2: Způsob předčasného ukončení studia ve šk. roce 2010/11 – denní studium (v % žáků dané kategorie, kteří ukončili studium jedním ze sledovaných důvodů)



státních maturit. V maturitních oborech středních odborných škol (kategorie M) je procento žáků, kteří ze školy předčasně odejdou, výrazně nižší. Jejich situace je příznivější i proto, že mají zároveň větší možnost přestupu.

Nejčastějším způsobem předčasného ukončení vzdělávání v denním studiu na středních školách (bez nástavbového studia) bylo podle statistických údajů za šk. rok 2010/11 **zanechání studia**. Ze sledovaného souboru přibližně 35,4 tis. žáků, kteří ve sledovaném období předčasně ukončili vzdělávání nebo do 30. 9. 2011 nevykonali úspěšně zkoušku (maturitní, závěrečnou), zanechalo studia více než **13,5 tis. žáků, což tvoří 38,2 %**. Jen mírně nižší počet žáků ukončil studium **bez závěrečné zkoušky**, resp. nesplnil podmínky pro vykonání této zkoušky; **13,05 tis. žáků, tj. 36,9 %** sledovaného souboru žáků. Přibližně 8,2 tis. žáků ukončilo studium z důvodu **nesplnění podmínek pro postup do vyššího ročníku (23,3 %)**. Naopak **poměrně zřídka bylo důvodem předčasného odchodu vyloučení žáka ze studia**. Takto ukončilo studium jen asi 550 žáků (asi 1,6 % z těch žáků, kteří studium ukončili). Uvedený pozitivní výsledek je ovšem ovlivněn skutečností, že žáci, kterým hrozí vyloučení, zpravidla odcházejí na vlastní žádost sami.

Důvody, proč žáci sami zanechají studia, mohou být různé, zpravidla ale svědčí o chybné volbě oboru nebo školy, případně náhlé změně životní situace. Podíváme-li se na křivku, která znázorňuje procenta žáků, kteří zanechali studia ve sledovaném šk. roce 2010/11, v rozdělení podle jednotlivých ročníků, pak jednoznačně nejvyšší jsou odchody v 1. ročníku studia, v dalších ročnících výrazně klesají. Největší podíl žáků zanechal studia v 1. ročníku v kategorii středního vzdělání s VL – kat. E – kolem 25 %, dále ve středním vzdělání kat. C (22 %). Vysoké podíly žáků, kteří zanechali studia v těchto kategoriích, souvisejí zřejmě se skutečností, že se zde často vzdělávají žáci se zdravotním postižením, jejichž situace je jak z hlediska omezené možnosti volby vzdělání a oboru,

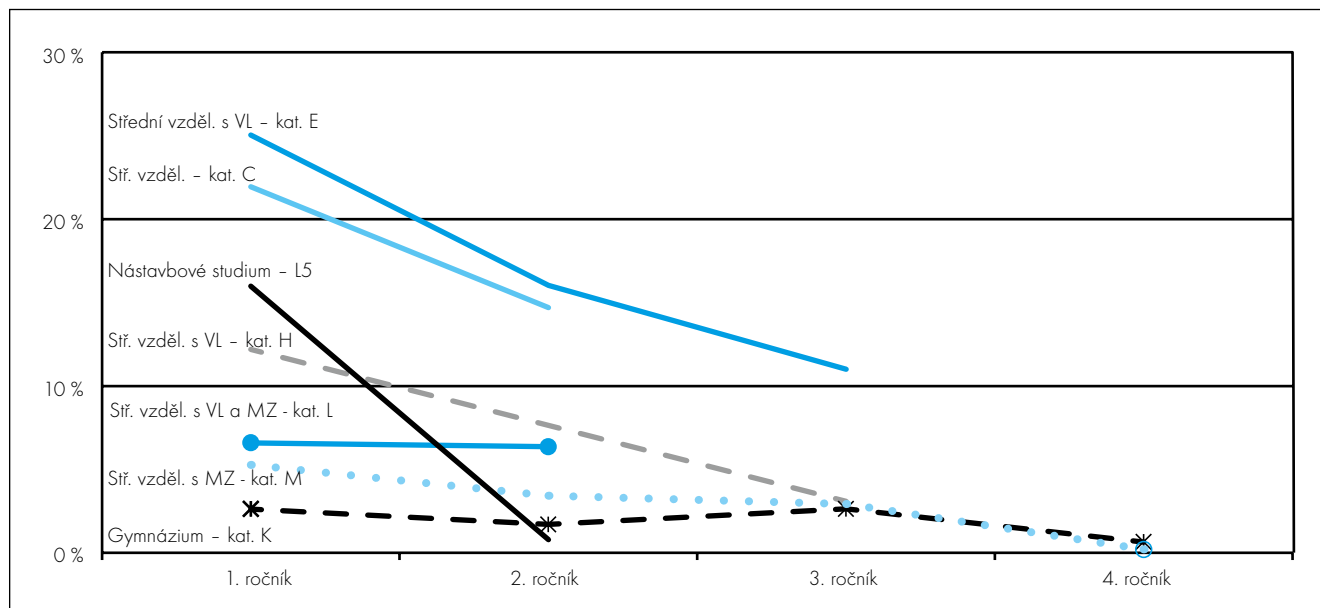
tak i zvládnutí učiva specifická. Tradičně vysoké jsou i podíly žáků, kteří sami zanechají studia v oborech nástaveb. Ve sledovaném roce dosáhl tento podíl v denním nástavbovém studiu 16 %. To souvisí s poměrně vysokými nároky, které klade toto studium zakončené maturitní zkouškou na absolventy učebních oborů.

Žáci nejčastěji odcházejí v 1. ročnících, další problém pak nastává **v závěru studia**. Rozložení předčasných ukončení v jednotlivých ročnících studia ve vztahu k celkovému počtu žáků, kteří studium na středních školách ve sledovaném šk. roce 2010/11 ukončili, ukazuje, že **více než třetina z nich (35,8 %) ukončila studium v prvním ročníku**, během 2. a 3. ročníku odešlo 18,4 % a 19,7 % žáků. Ve čtvrtém ročníku tento podíl dosáhl 26,1 %. Vyšší procento odchodů ve čtvrtém ročníku bylo způsobeno především neúspěchem při závěrečné zkoušce.

Vysoký podíl žáků, kteří **nedokončí úspěšně 1. ročník studia** na střední škole, naznačuje problémy s volbou vzdělávací dráhy. Ukazuje se, že řada žáků nemá ujasněny zájmy a často ani dostatečnou představu o náročnosti zvoleného oboru. Do určité míry se v této situaci odráží i demografický pokles a často zmiňovaný fakt, že střední školy nepořádají přijímací zkoušky a leckdy přijímají i žáky, kteří pro studium nemají dostatečné předpoklady. Až první ročník studia se tak stává určitým sítem. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že pokud žák nesplňuje podmínky studia na dané střední škole, je včasné řešení, které umožní přestup na jinou střední školu, vhodnější než vyčkávat s odchodem do dalších ročníků.

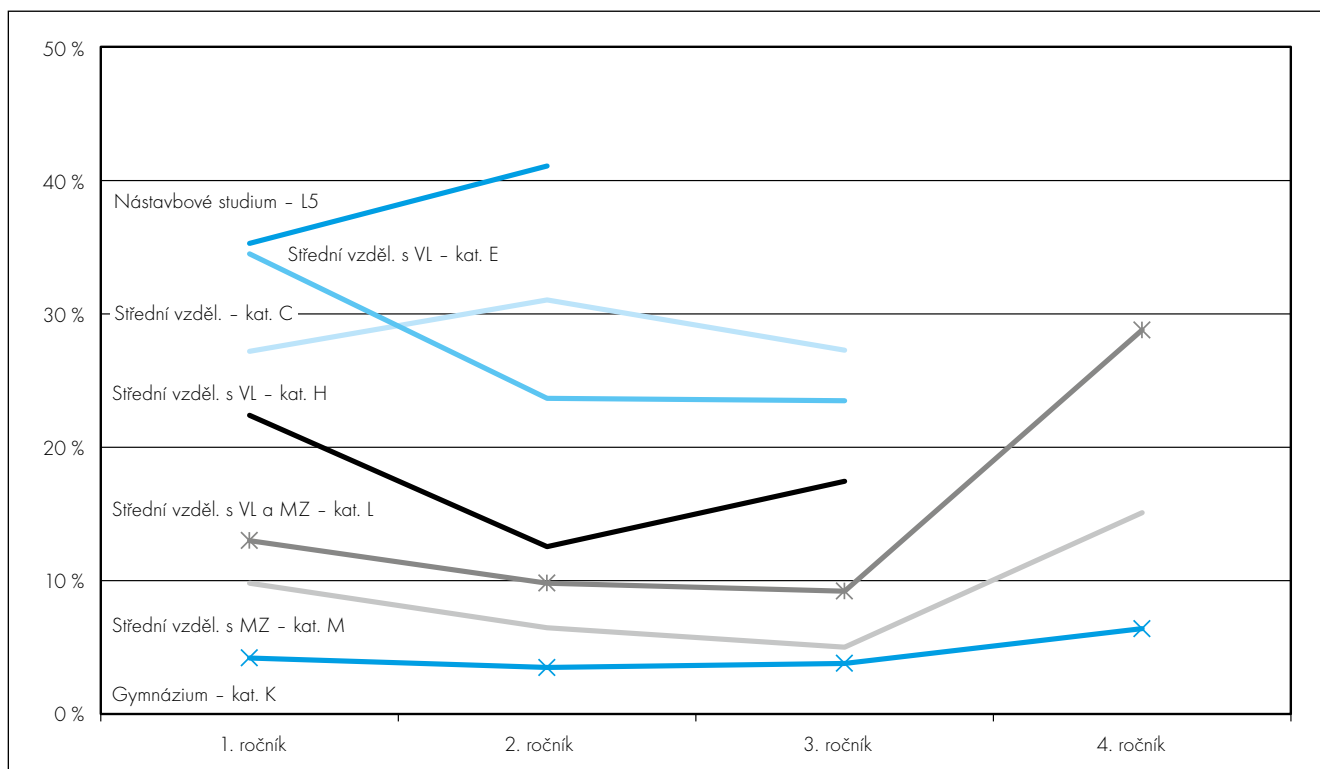
Speciální pozornost si vyžaduje situace, kdy žák dojde až do posledního ročníku, ale nezíská kvalifikaci, protože nevykoná závěrečnou zkoušku. **Ukončení studia bez zkoušky, kdy žák nevykonal závěrečnou zkoušku** do 30. 9. 2011, bylo největším problémem v kategorii nástavbového studia (17,3 %) a v kategorii středního vzdělání s MZ a VL (9,6 % žáků). I když nesložení závěrečné nebo maturitní zkoušky nezna-

Obrázek 9.3: Procenta žáků, kteří zanechali studia ve šk. roce 2010/11 – v rozdělení podle kategorií vzdělání a ročníků



9. Předčasné odchody žáků ze středních škol

Obrázek 9.4: Procenta žáků denního studia, kteří ve šk. roce 2010/11 předčasně ukončili vzdělávání na střední škole, resp. nevykonali úspěšně závěrečnou zkoušku do 30. 9. 2011 – v rozdělení podle kategorií vzdělání a ročníků

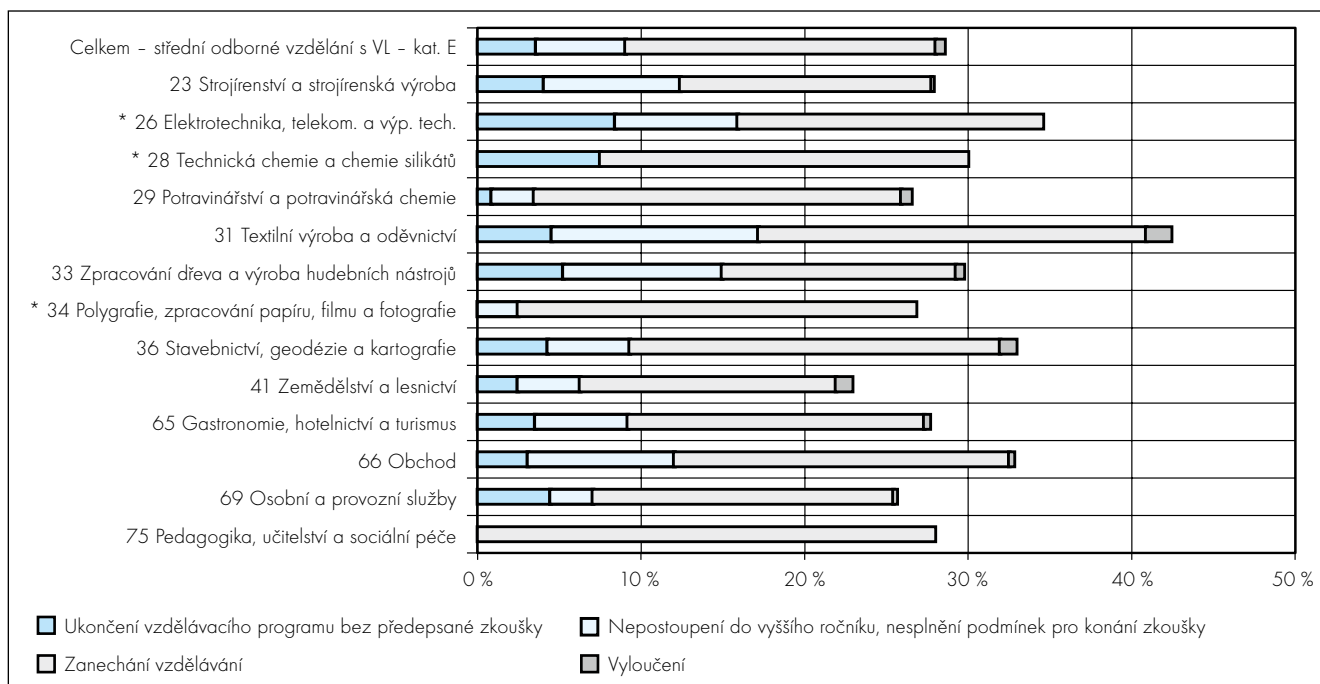


mená definitivní ukončení studia bez zkoušky, je to vzhledem k tomu, že lhůta, ve které žák může složit opravnou zkoušku, činí pět let, rozhodně jeden z významných rizikových faktorů. Zejména pokud se časová prodleva od studia prodlužuje,

žák zahájí pracovní aktivitu a přeruší kontakt se školou, riziko, že se ke studiu již nevrátí, tak výrazně vzrůstá.

Podstatným problémem je **předčasné ukončení studia na střední škole zejména v oborech středního vzdělání s vý-**

Obrázek 9.5: Procenta žáků denního studia, kteří ve šk. roce 2010/11 předčasně ukončili vzdělávání na střední škole (resp. nevykonali úspěšně závěrečnou zkoušku do 30. 9. 2011) – střední odborné vzdělání s VL – kategorie E – v rozdělení podle skupin oborů



* Označení skupin oborů, ve kterých absolutní počty žáků, kteří ukončili studium, jsou nízké (<40).

učním listem kategorie E, kde ve sledovaném roce předčasně ukončilo studium **28,6 %** žáků, a v kategorii H, kde tento podíl dosáhl 17,8 %. Nepříliš dobrá situace byla i v oborech středního vzdělání s výučním listem a maturitní zkouškou, kde podíl neúspěšných činil 16,9 %. V maturitních oborech kategorie M byla situace příznivější – podíl žáků, kteří v rámci sledovaného souboru předčasně ukončili studium na střední škole ve sledovaném roce, činil 9,9 %. Na gymnáziích dosáhl podíl neúspěšných žáků jen 4,7 %.

V oborech středního vzdělání s výučním listem kategorie E se žáci nejčastěji vzdělávají ve skupinách 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus, 41 Zemědělství a lesnictví a 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie.

9.2 Předčasné odchody žáků ze středních škol – šetření na školách

V rámci šetření na školách jsme se dotázali pracovníků škol, s jakými důvody odchodů žáků se na škole setkávají. Odpovědi v rozdělení podle kategorií vzdělání jsou uvedeny v tabulce 9.1. Uvedené hodnoty představují průměr na škále 1–3, kde odpověď 1 znamená velmi často a odpověď 3 výjimečně nebo vůbec. Platí tedy, že čím nižší hodnota, tím častěji se uvedený důvod na školách vyskytuje.

Z tabulky, která znázorňuje podrobně odpovědi na otázku, **s jakými příčinami předčasných odchodů se pedagogičtí**

Tabulka 9.1: Nejčastější důvody předčasných odchodů na školách – v rozdělení podle kategorií vzdělání (uvedené hodnoty představují průměr na škále 1–3, kde odpověď 1 znamená vyskytuje se velmi často a odpověď 3 výjimečně nebo vůbec)

Kategorie	Učební obory - kat. E	Učební obory - kat. H	Maturitní obory - kat. LO	Maturitní obory - kat. M
Nezájem se učit	1,33	1,43	1,78	1,88
Absence	1,37	1,4	1,84	2,02
Špatný prospěch	2,22	1,9	1,7	1,82
Nedostatečná kontrola	1,62	1,85	2,39	2,41
Rodiče nejsou schopni dítěti poradit	1,84	2,1	2,43	2,44
Kázeň	1,86	1,98	2,52	2,56
Nezájem rodiny o vzdělání dítěte	1,75	2	2,58	2,6
Finanční problémy	1,86	2,24	2,49	2,61
Nevhodná volba vzdělání	2,6	2,38	2,13	2,25
Nevhodný obor	2,41	2,24	2,3	2,41
Nezaměstnanost rodičů	2,05	2,35	2,6	2,65
Rodinné důvody - další	2,21	2,45	2,64	2,71
Nástup do zaměstnání	2,56	2,6	2,5	2,77
Nutnost podílet se na příjmu rodiny	2,4	2,54	2,68	2,81
Zdravotní důvody	2,62	2,66	2,78	2,8
Těhotenství	2,7	2,72	2,74	2,79
Drogové a jiné závislosti	2,59	2,76	2,79	2,83

a poradenští pracovníci nejčastěji setkávají, vyplývají následující zjištění:

- Nejčastějšími důvody předčasných odchodů podle názorů pracovníků škol jsou nezájem se učit, špatný prospěch, absence, nedostatečná kontrola a nezájem rodičů o vzdělání dítěte, případně jejich neschopnost dítěti poradit.
- V učebních oborech (kategorie E a H) hrají ve srovnání s maturitními obory významnější roli důvody, které souvisejí se zájmem, motivací, případně adaptací dítěte (nezájem se učit, absence, kázeň) a dále s rodinným zázemím (nedostatečná kontrola ze strany rodičů, situace, kdy rodiče nejsou dítěti schopni poradit, nezájem rodiny o vzdělání dítěte, finanční problémy a nezaměstnanost rodičů).
- U maturitních oborů je častým důvodem odchodu ze střední školy nezájem se učit, špatný prospěch a nevhodná volba vzdělání.
- Zatímco tedy u učebních oborů se vyskytují ve vztahu k předčasným odchodům častěji důvody spojené se sociálním zázemím, u žáků maturitních oborů je to relativně častěji nevhodná volba oboru nebo úroveň vzdělání a s tím spojený nezájem o obor nebo špatný prospěch.

V rámci šetření nás rovněž zajímalo, zda je možné **identifikovat příčiny, které souvisejí se samotnými obory**, jejich charakterem, vysokými nároky, případně jejich vnímáním a prezentací na veřejnosti. V této souvislosti bylo identifikováno několik rizikových faktorů:

- Obory, o jejichž náplni mají žáci nedostatečnou nebo zkreslenou představu
V některých případech byla jako důvod častějších odchodů žáků uváděna nedostatečná nebo zkreslená představa o náplni oboru (např. obor 75-41-E/01 *Pečovatelské služby*).
- Obory, na které se hlásí žáci s nevyhraněnou profesní orientací
Některé školy rovněž uvádějí, že důvodem odchodů z určitých oborů je skutečnost, že se na tyto obory častěji hlásí žáci s nevyhraněnou profesní orientací, jejichž pracovní i studijní motivace je celkově nižší (např. *Kuchař-číšník*).
- Obory, které zahrnují náročnou teoretickou výuku, resp. jsou náročnější, než žáci očekávají

Preventivní přístup a metody

Jedním z účinných **prostředků prevence na středních školách** je včasné vyhledání žáků, kteří jsou předčasným odchodem ze školy potenciálně nejvíce ohroženi. Pracovníci škol nejčastěji uvádějí **možnost žáka individuálně se obrátit na školního psychologa nebo výchovného poradce** (tento způsob umožňuje naprostá většina dotázaných škol: 73 % škol pravidelně, 20 % škol uvedlo, že tuto možnost mají žáci občas); **pohovory s vybranými žáky na základě upozornění učitelů, OSPOD a podobně** (pohovory s vybranými žáky na základě upozornění učitelů na zhoršení prospěchu, nekázeň, absence jsou další z individuálně zaměřených metod, které školy běžně využívají: 66 % pravidelně, 32 % občas); **mapování klimatu ve třídě** (mapování klimatu ve třídě je podle výsledků šetření méně častým způsobem vyhledávání žáků ohrožených předčasným odchodem ze střední školy:

9. Předčasné odchody žáků ze středních škol

43 % pravidelně, 53 % občas); **dotazníky zaměřené na protidrogovou prevenci** (dotazníky zaměřené na protidrogovou prevenci využívá většina dotázaných škol: 40 % pravidelně a 55 % občas); **screening v rámci adaptačního kurzu** (jako jeden z preventivních nástrojů proti předčasným odchodům ze vzdělávání jej uvedlo asi 44 % škol, z toho 26 % jako pravidelně využívaný nástroj a 18 % občas).

K méně častým metodám patří **preventivní rozhovory psychologa se žáky**, jejichž výhodou je, že žáci mají možnost se s psychologem seznámit v „klidovém období“ na základě osobního kontaktu, na který mohou v případě potřeby snadněji navázat (22 % škol), **dále dotazníky mapující úspěšnost adaptace při přechodu ze základní na střední školu** (v rámci vzorku je využívá pravidelně 18 % dotázaných škol) a dotazníky pro rodiče (přibližně 17 % škol).

Jako nejdůležitější **opatření pro vyhledávání** žáků ohrožených předčasným odchodem byly pracovníky škol uváděny **individuální přístup učitelů k žákům; dobrá dostupnost psychologa; dobré nastavení pravidel v rámci školního řádu a důsledná kontrola jejich dodržování; spolupráce školy a rodiny, zejména pravidelný a systematický kontakt; spolupráce v rámci školy i s poradenskými institucemi**.

Z hlediska využívání preventivních metod zaměřených na vyhledávání žáků potenciálně ohrožených předčasným odchodem ze střední školy byly zjištěny určité **rozdíly** mezi školami vyučujícími maturitní obory a školami s učebními obory. Zprvu, **školy vyučující maturitní obory využívají častěji screening** v rámci adaptačních kurzů (pravidelně 42 % škol s maturitními obory oproti 5 % škol s učebními obory). Zadruhé, **dotazníky** zaměřené na úspěšnost adaptace byly v rámci sledovaného vzorku **využívány častěji školami s maturitními obory** (pravidelně 29 % škol vyučujících maturitní obory ve srovnání s 10 % škol, které vyučují učební úroveň vzdělání). Podobně dotazníky pro rodiče využívají spíše školy s maturitními obory vzdělání (pravidelně 19 % oproti 10 % v učebních oborech). A naopak **školy, které vyučují učební obory, využívají častěji dotazníky zaměřené na protidrogovou prevenci** (50 % dotázaných proti 35 % maturitních oborů) a pohovory s vybranými žáky (90 % oproti 65 %).

Intervenční přístup a metody

Intervenční zásahy mohou být podobně jako prevence zaměřeny na celou školu či instituci nebo mohou řešit problémy jednotlivých žáků. Opatření týkající se škol mají zpravidla za cíl zlepšit školní klima a vytvořit motivující výukové prostředí. Účinnou formou pomoci ohroženým žákům mohou být systémy včasného varování a lepší spolupráce s rodiči. Opatření zaměřená individuálně na jednotlivé studenty zahrnují pedagogické vedení a doučování žáků, individuální výukové přístupy, dále i finanční podporu, jako jsou např. příspěvky na vzdělávání.

U žáků, kteří jsou aktuálně ohroženi odchodem ze střední školy, patří k nejčastěji nabízeným řešením **pomoc školního psychologa**, kterou v těchto případech pravidelně využívá 86 % dotázaných škol; **pohovory s rodiči**, na které si v případě problémů žáka zve rodiče pravidelně téměř 80 % škol; **nabídka konzultací nebo doučování**, která je součástí řešení

problémové situace asi u 74 % škol; **spolupráce s pedagogicko-psychologickými poradnami** – přibližně 64 % dotázaných škol standardně spolupracuje v případě rizika odchodu žáka ze školy s pedagogicko-psychologickými poradnami; **návrh přestupu na jiný obor** – přibližně 45 % škol uvedlo jako běžný způsob řešení navržení přestupu žáka na jiný obor v rámci školy. Tato možnost závisí ovšem i na tom, jaké obory škola vyučuje.

Další způsoby jsou zmiňovány méně často. Přibližně třetina škol uvedla jako způsob řešení rizikové situace při nezvládnutí studia **návrh na opakování ročníku**. Přibližně stejné procento škol uvedlo, že běžně vstupují i do řešení krizových situací v rodině, často i proto, že se na ně obracejí sami rodiče. Méně často školy poskytují žákům ohroženým odchodem ze školy **individuální vzdělávací plán**. Tato možnost je využívána především u žáků se zdravotními problémy, případně u dívek, které jsou těhotné nebo pečují o dítě. Spíše okrajově jsou využívány i další možnosti intervence. K nim patří např. **rodinná terapie** (kterou pravidelně využívá 12 % dotázaných škol), **návrh přestupu na jinou školu**, při kterém škola vystupuje aktivně s nabídkou nebo doporučením vhodné školy (11 %), nebo **přerušení studia**, které je využíváno rovněž především v případě zdravotních problémů, těhotenství nebo péče o dítě.

Nejdůležitější principy úspěšné intervence jsou včasné podchycení problému a individuální pomoc výchovného poradce nebo psychologa; včasné doporučení přestupu na jiný obor, resp. do jiné kategorie vzdělání, pokud se ukáže, že žák studium nezvládá; aktivní spolupráce s rodinou a pohovory s rodiči; úzká spolupráce všech výchovných činitelů uvnitř školy i mimo školu, zejména spolupráce třídního učitele s výchovným poradcem, školním psychologem i pedagogicko-psychologickými poradnami a rodiči.

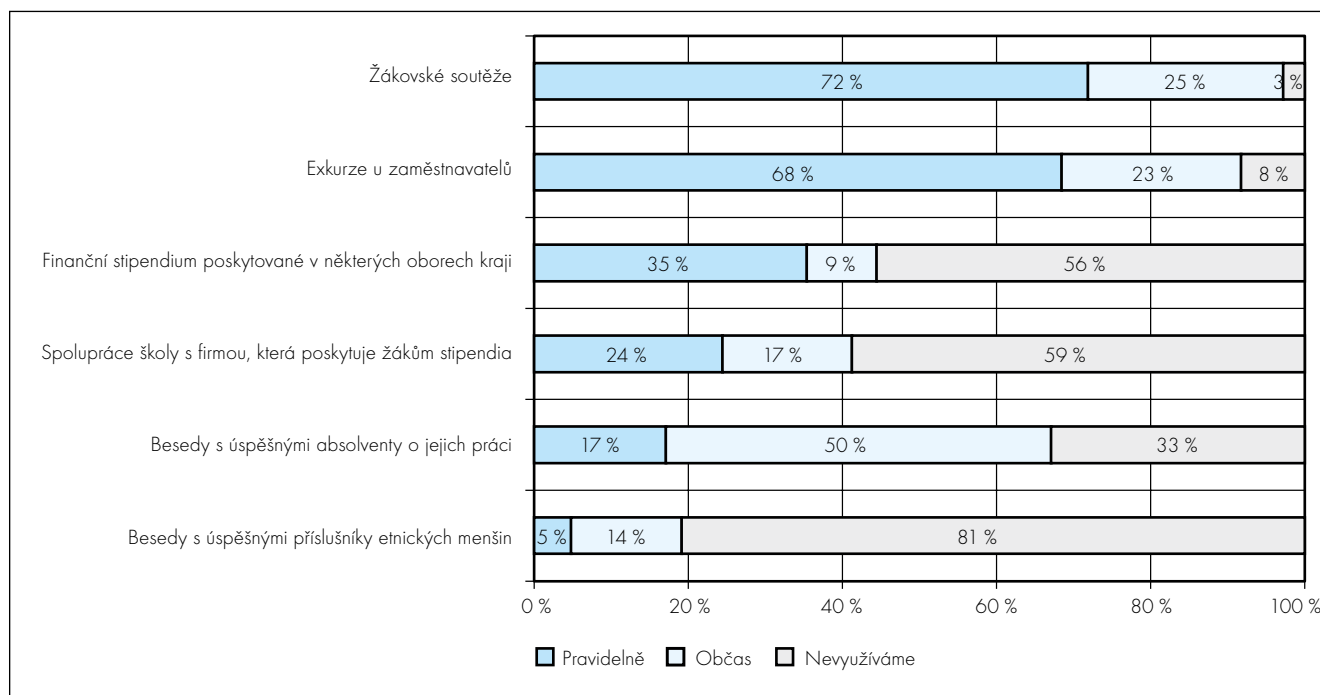
Metody motivace žáků k dokončení studia

Podstatným faktorem, který ovlivňuje úspěšné dokončení střední školy, je motivace žáků k učení. V rámci šetření byla poradenskými pracovníky škol uváděna řada možností, jak žáky vhodně motivovat²².

Žákovské soutěže, ve kterých žáci mohou předvést získané dovednosti a porovnat je s ostatními, pravidelně realizuje asi 72 % dotázaných škol a 25 % občas. **Exkurze u zaměstnavatelů** jsou také velmi častou formou podpory zájmu žáků o studium a pravidelně je realizuje 68 % škol a 23 % škol občas. **Finanční motivaci prostřednictvím stipendií**, které jsou žákům v průběhu jejich profesní přípravy poskytovány z rozpočtu krajů, uvádí celkem 44 % dotázaných škol (z toho 35 % pravidelně a 9 % občas). Tato stipendia jsou zpravidla určena na podporu oborů, které jsou na trhu práce nedostatečné. **Poskytnutí stipendia nebo jiných výhod žákům**, např. formou příspěvku na pomůcky, dopravu, stravování nebo ubytování firmou, se kterou škola navázala spolupráci, využívá přibližně 41 % dotázaných škol (z toho 24 % pravidelně a 17 % občas). Poskytnutí vhodných životních nebo profesních vzorů

²²⁾ Procenta uváděná školami jsou pravděpodobně vyšší, než odpovídá běžné situaci na školách, vzhledem k tomu, že školy aktivnější v této oblasti zřejmě odpovídaly častěji.

Obrázek 9.6: Metody motivace žáků k dokončení studia



prostřednictvím **besed s úspěšnými absolventy** o jejich práci anebo **s úspěšnými příslušníky etnických menšin** využívá pravidelně 17 % dotázaných škol (50 % občas), respektive 19 % dotázaných škol (z toho 5 % pravidelně). Mezi další zjištěné metody motivace patří také **zahraniční stáže a brigády a zaměření na efektivní zvládnání učení**.

Širší spolupráce školy s dalšími subjekty

Spolupráce s dalšími subjekty, jako jsou orgány sociálně-právní ochrany dětí, agentury pro děti a mládež, nízkoprahová zařízení, střediska primární protidrogové prevence, vytváří lepší zázemí pro řešení řady problémů, zvyšuje angažovanost žáků, učitelů, rodičů i dalších zúčastněných stran a může podněcovat žáky, aby usilovali o zlepšení a převzali odpovědnost za vlastní vzdělání. Tím se vytvářejí příznivé podmínky pro snížení míry předčasného ukončování školní docházky. Asi 60 % dotázaných středních škol uvedlo **spolupráci se základními školami**, která umožňuje žákům základních škol, aby si vytvořili reálnější a podrobnější představu o možnostech studia na středních školách a lépe se orientovali při výběru vhodného oboru studia. Pravidelnou **spolupráci s neziskovými organizacemi** v rámci sledovaného vzorku realizovalo asi 38 % dotázaných škol a přibližně 15 % dotázaných škol uvedlo, že se snaží pracovat na **principu komunitní školy**, tedy školy, která se snaží být otevřená veřejnosti v lokalitě svého působení a kromě klasického vzdělávání žáků má ambici vytvářet nabídku dalších aktivit a plnit funkci komunitního, společenského, kulturního a volnočasového centra.

Spolupráce školy s rodiči žáků

V případech, kdy je žák ohrožen předčasným odchodem ze školy a potýká se s kázeňskými nebo studijními problémy, je pro školu obtížné navázat kontakt s rodinou. Jedna z čas-

tých komunikačních bariér při komunikaci školy s rodiči žáků spočívá v tom, že **rodiče zakrývají a omlouvají problémy žáka** (např. kryjí jeho absence). Tuto zkušenost uvádí značná část dotázaných škol (37 % většinou a 62 % občas). Školy v této souvislosti upozorňují na to, že zakrývání problémů vede k tomu, že situace se včas neřeší a potíže se stupňují. Dále většina škol na základě svých zkušeností s rodiči ohrožených žáků uvádí, že **rodiče nejsou schopni žáky přimět k plnění školních povinností**. Přitom 36 % škol se s touto situací u rodičů ohrožených žáků setkává většinou a dalších 60 % škol občas. Dalším častým problémem je **nezájem rodičů o vzdělání dítěte a kontakt se školou** (tuto zkušenost má s rodiči ohrožených žáků 30 % škol a občas 62 % škol). Poměrně častá je také situace, kdy rodiče **nemají dostatečné vzdělání**, aby žákovi pomohli.

Komunikace s rodiči ohrožených žáků zároveň klade na pracovníky škol leckdy značné nároky. Přibližně třetina dotázaných škol (4 % většinou a 29 % občas) se v komunikaci s ohroženými žáky potýká s **jazykovými nebo kulturními bariérami**. Někteří rodiče se obracejí na školu i s **problémy, které se vzděláváním přímo nesouvisejí**, ale mohou studijní výsledky žáka a setrvání žáka ve výuce významně negativně ovlivňovat, např. různé sociální, právní, bytové a další problémy.

Z hlediska zkušeností ze spolupráce s rodiči se ukazují **při porovnání škol, které vyučují pouze učební obory, a škol s maturitními obory značné rozdíly**. Zatímco školy vyučující učební obory uvádějí, že s nezájmem o komunikaci se školou se v případě rodin žáků ohrožených předčasným odchodem potýkají velmi často (45 % většinou a 55 % občas), na školách, které vyučují maturitní obory, uvádí tento problém jako častý jen 19 % škol a 45 % občas, naopak téměř čtvrtina škol tuto zkušenost nemá vůbec. Častějším problémem na školách

9. Předčasné odchody žáků ze středních škol

vyučujících učební obory je i situace, kdy rodiče žáka ohroženého odchodem ze studia nezvládají a nejsou schopni ho přimět k plnění školních povinností a pravidelné docházce do školy (v učebních oborech je tato zkušenost častá u 65 % škol, v maturitních oborech jen u 23 %). Podobně je na školách s učebními obory častější situace, kdy rodiče nemají dostatečné vzdělání, aby dítěti se školou pomohli (častý výskyt tohoto problému uvádí jen 6,5 % škol vyučujících maturitní obory oproti 45 % škol s učebními obory).

Hodnocení současné situace ve vztahu k předčasným odchodům

Jednou z důležitých otázek, které byly předmětem šetření, bylo zjištění názoru pedagogů a poradců na středních školách, jaká opatření, statistické údaje nebo evidence v této oblasti chybějí. Většina škol považuje za problém **nedostatečnou evidenci a soustavnou práci s mladistvými**, kteří se ocitnou mimo vzdělávací systém (45 % škol uvedlo, že to je určitě problém a dalších 43 % uvedlo odpověď spíše ano). K dalším problémům podle názoru představitelů středních škol patří **nedostatek informací a kontaktů**, kam žáka poslat v případě vážných finančních nebo sociálních problémů, které mohou ohrožovat možnost žáka pokračovat ve vzdělávání. Nadpoloviční většina škol dále uvedla, že postrádají **metodiku pro žáky ohrožené předčasným odchodem ze vzdělávání**. Méně často školy uváděly, že chybí **souhrnná evidence žáků**, kteří odešli ze střední školy.

Školy, které vyučují učební obory, ve větší míře postrádají **chybějící evidenci a soustavnou práci s mladistvými**, kteří se ocitnou mimo vzdělávací systém (55 % dotázaných škol s učebními obory uvedlo, že je to určitě problém, oproti 35 % škol vyučujících maturitní obory). **Nedostatek informací, kam poslat žáka**, resp. rodiče v případě vážných sociálních nebo finančních problémů, opět zatěžuje více školy, které vyučují učební obory (20 % oproti 13 %, větší rozdíl je pak zejména v odpovědích „není to problém“, které uvedlo 65 % škol s maturitními obory oproti 30 % škol s učebními obory).

Doporučená opatření z pohledu škol

Podle názoru pracovníků škol jsou nejdůležitějšími opatřeními pro řešení předčasných odchodů ze vzdělávání **opatření státu na podporu docházky dětí do školy** (85 % odpovědělo určitě ano, 12 % spíše ano); **rozvoj kariérového poradenství** (pro 74 % škol je to určitě důležité opatření a pro 23 % spíše důležité); **spolupráce rodičů a školy** (pracovníci škol uvádějí dva základní přístupy k rozvoji spolupráce rodiny a školy – první je založen na přísném vyžadování dodržování školního řádu, včasném upozornění na absence

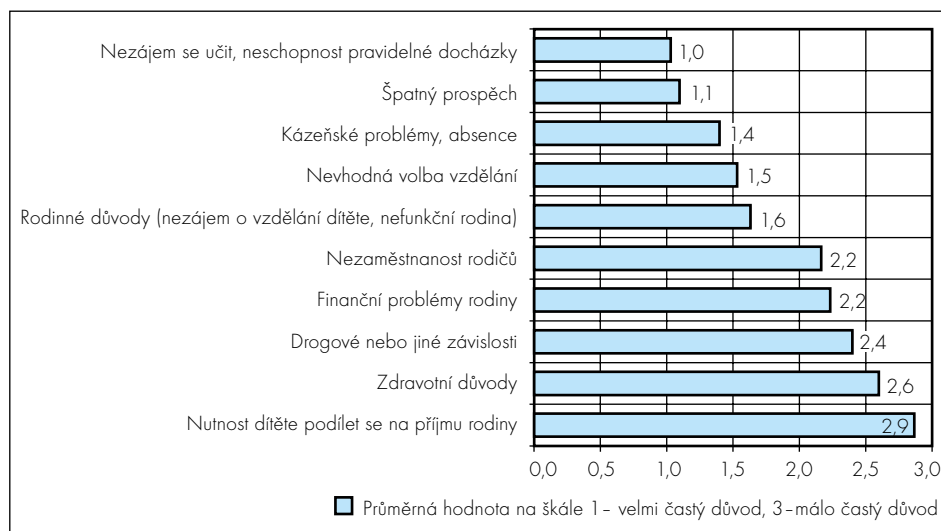
dítěte, pravidelném osobním kontaktu s rodiči žáků, případně i vyvíjení určitého tlaku na rodiče ve smyslu již zmíněné vazby na vyplácení dávek státní sociální podpory a druhý přístup zdůrazňuje potřebu rozvoje principů otevřené komunitní školy, která vtahuje veřejnost a rodiče do dění ve škole); **evidence a soustavná práce s mladistvými, kteří se ocitnou mimo vzdělávací systém** (62 % určitě ano a 33 % spíše ano); **poradenský tým na škole a spolupráce s pedagogicko-psychologickými poradnami** (54 % dotázaných pracovníků považuje tento způsob za určitě přínosný a 34 % za spíše přínosný); **prostupnost vzdělávacího systému** (48 % uvádí rozhodně ano, 35 % spíše ano); **adaptační kurzy** (podstatné jsou pro 40 % dotázaných škol, podle názoru 34 % jsou spíše podstatné); **spolupráce s neziskovými organizacemi** (podstatné pro 25 % dotázaných škol a pro 49 % spíše podstatné).

9.3 Výsledky šetření názorů pracovníků úřadů práce

Předčasné ukončování školní docházky není jen problémem školství. Pokud mladistvý zcela opustí vzdělávání, končí zpravidla jako nezaměstnaný na úřadě práce. V této chvíli by proto měla přicházet ke slovu tzv. **kompensační opatření**, která by dávala příležitost ke vzdělávání a odborné přípravě těm, kteří školní docházku předčasně ukončili. Jde o to, podpořit mladé lidi, aby se znovu zapojili do systému řádného vzdělávání, nebo jim nabídnout tzv. „druhou šanci“.

Nejčastějšími příčinami předčasných odchodů žáků ze středních škol podle pracovníků úřadů práce je **nezájem se učit**, dále pak **špatný prospěch a absence**, což jsou důvody, které spolu často souvisejí. Dále to jsou **rodinné důvody**, kam patří nezájem rodiny o vzdělání, problémy s nezaměstnaností rodičů a také finanční problémy. Drogové a alkoholové závislosti tvoří z pohledu pracovníků úřadů práce méně častý důvod. Oproti pracovníkům škol přisuzují pracovníci úřadů práce větší váhu **špatné volbě vzdělání** a více zdůrazňují **souvislost s rodinným prostředím**. Z odpovědí pracovníků úřadů práce je ale zřejmá vzájemná provázanost, řetězení pří-

Obrázek 9.7: Důvody předčasných odchodů ze střední školy – názory pracovníků úřadů práce



čin a široká souvislost předčasných odchodů s celou řadou vnějších i vnitřních faktorů, jako jsou sociální situace, rodinné prostředí, nedostatek finančních prostředků v rodině, životní vzory, nízké ambice, špatná adaptabilita, odlišné hodnoty, nevhodná volba oboru, nemotivující finanční ohodnocení na trhu práce, spoléhání na sociální systém a podobně.

Návrat do vzdělávání na střední škole ovlivňuje podle názorů pracovníků ÚP **snaha zvýšit šanci na uplatnění na trhu práce**. Tuto odpověď uvedlo 67 % dotázaných pracovníků úřadů práce, **vliv rodiny** 47 % a **poradenské činnosti úřadu práce** 20 %. Menší roli

v návratu do vzdělávání pak podle pracovníků úřadů práce hrají **zlepšení sociálních podmínek nebo změna zdravotního stavu žáka, případně příznivější finanční situace v rodině**, která vede rodiče k rozhodnutí podpořit vzdělávání dítěte (10 %). Určitý motivační vliv může mít i **širší sociální okolí, srovnání života nezaměstnaného mladistvého s jinými skupinami, zejména se studujícími vrstevníky**. Pozitivní roli, jak upozorňují pracovníci úřadů práce, **má často i osobnostní zrání a nově získané zkušenosti**, které mohou podpořit snahu vrátit se ke vzdělávání na střední škole a studium dokončit.

Návrat mladých uchazečů o zaměstnání s nízkou úrovní vzdělání do řádného vzdělávání je hlavní prioritou poradenství v této oblasti. Řada uchazečů o zaměstnání však není návratu do běžného vzdělávání z různých osobních, psychologických nebo sociálních důvodů schopna. Výsledky ukazují, že **procento mladých nezaměstnaných, kteří nedokončili střední vzdělání a vrátí se na střední školu, je podle zkušeností pracovníků ÚP nízké – nejčastěji se pohybuje mezi 1 % a 10 %**. Těmto uchazečům by pak měly být nabízeny další možnosti získání kvalifikace.

Pracovníci úřadů práce uváděli tři základní možnosti zařazení těchto uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů. Jedná se o **kurzy v rámci projektů ESF** cílených na tuto skupinu, dále o **„klasické“ rekvalifikace** – výběr kurzu z nabídky úřadu práce a **zvolená rekvalifikace**, kdy si uchazeč o zaměstnání může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu ji může ÚP za stanovených podmínek uhradit.

Pracovníci úřadů práce hodnotí možnost zařadit mladistvé uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu poměrně odlišně. Ve značné variabilitě výsledků se zřejmě odrážejí specifika krajů, různá míra zapojení úřadů práce do projektů ESF, zájem uchazečů o kurzy a podobně. Většina respondentů (asi dvě třetiny) hodnotí možnosti zařazení uchazečů do rekvalifikačních kurzů jako omezené, zejména v souvislosti s nižší nabídkou kurzů vhodných pro tuto skupinu. Upozorňují na to, že tiito uchazeči často nesplňují podmínku dosaženého věku nebo vzdělání (28 %). Další omezení pak pracovníci úřadů práce zmiňují ve vztahu k finančním možnostem krajů (7 %

Tabulka 9.2: Kolik % uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním evidovaných na Vašem úřadě práce se přibližně zařadí do rekvalifikačního kurzu?

Krajská pobočka ÚP	0 %-10 %	11 %-20 %	21 %-30 %	50 % a více	Odhad neuveden	Celkový součet
Hradec Králové	0	1	0	0	0	1
Jihlava	1	2	0	1	1	5
Karlovy Vary	0	0	1	1	0	2
Ostrava	1	0	0	0	0	1
Pardubice	1	0	0	0	0	1
Plzeň	4	2	1	0	0	7
Ústí nad Labem	1	0	3	4	4	12
Celkový součet	8	5	5	6	5	29

V tabulce jsou uvedeny počty respondentů z jednotlivých kontaktních pracovišť krajských úřadů práce, podle jejichž odhadu se procento nezaměstnaných mladistvých, kteří se zařadí do rekvalifikačního kurzu, pohybuje v uvedeném rozmezí.

a nízkému zájmu uchazečů o zařazení do kurzů (10 %). Jako problematický vidí i zájem některých uchazečů o zaměstnání o skutečné vzdělávání a upozorňují na to, že možnost zařazení uchazeče do kurzu se odvíjí nejen od možností úřadu práce, ale i od vlastního zájmu a aktivity uchazeče. Pouze asi 27 % dotázaných pracovníků úřadů práce hodnotí příznivě možnost zařazení uchazečů o zaměstnání, kteří předčasně opustili vzdělávání, z toho 10 % zejména díky možnostem, které přináší realizace projektů a grantů ESF.

Ochotu uchazečů absolvovat rekvalifikační kurz podle názorů pracovníků úřadů práce nejvíce ovlivňuje **snaha o zvýšení kvalifikace a získání pracovního uplatnění** (tuto odpověď uvedlo 62 % dotázaných pracovníků úřadů práce); **podpora v nezaměstnanosti při rekvalifikaci**, kterou zmiňuje téměř polovina dotázaných pracovníků úřadů práce (48 %); **zájem o volbu kratšího studia** (24 % odpovědí); **požadavky zaměstnavatelů nebo podmínky pro získání živnostenského oprávnění a tlak ze strany rodiny**.

Pro zařazení sledované skupiny uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu existují některá **omezení a překážky**. Jedná se hlavně o **omezení z důvodu nesplnění podmínek pro zařazení do rekvalifikačního kurzu (nízké vzdělání a věk)**, **nízkou nabídku kurzů pro určité skupiny, nízký zájem uchazečů a omezení z důvodu nízkého finančního rozpočtu**.

Jednou z nově vzniklých možností získání kvalifikace v určité užší oblasti jsou tzv. profesní (dříve dílčí) kvalifikace. Zavedení tzv. **Národní soustavy kvalifikací** se promítlo i do organizace vzdělávání v programu rekvalifikačních kurzů. Pokud v národní soustavě kvalifikací existuje profesní kvalifikace, pak všechny rekvalifikace v dané oblasti musejí vést k získání právě této profesní kvalifikace. Procenta absolventů se základním vzděláním, kteří vstupují do profesní (dříve dílčí) kvalifikace, jsou však podle údajů uvedených pracovníky úřadů práce nízké. **Pracovníci na většině poboček uvádějí žádné nebo velmi nízké zařazování** těchto uchazečů do kurzů pořádaných v rámci profesní kvalifikace. Většímu využívání profesních kvalifikací stojí dle pracovníků úřadů práce v cestě

10. Koncepte integrovaného systému kariérového poradenství

některá omezení a překážky. Jsou to **finanční omezení – poplatky za kurzy, finanční omezení – nízké rozpočty krajů, nízká informovanost uchazečů, omezená nabídka kurzů, nízká dostupnost kurzů, poměrně značná náročnost a zdouhavost, nízká motivace uchazečů a znalosti uchazečů.** Pracovníci dále uvádějí, že **profesní kvalifikace nenahradí učební obor, nemají dostatečnou váhu u zaměstnavatelů, jejich nabídka neodpovídá požadavkům trhu práce a absolventi nenalézají uplatnění.**

V zásadě z výsledků šetření vyplynulo, že názory na možnosti širšího využití profesních kvalifikací u této specifické skupiny jsou nejednotné, a to jak z hlediska hodnocení možností zařazení těchto uchazečů do kurzů zakončených profesní kvalifikací, tak i zájmu a následného efektu pro tuto skupinu.

Opatření pro návrat mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání zpět do vzdělávání spočívají z pohledu úřadu práce zejména v poradenské oblasti. Doporučovány jsou různé formy poradenského působení a informační osvěty a zdůrazňována je především potřeba preventivního působení a komplexního přístupu. Mezi nejdůležitější opatření podle názoru pracovníků úřadů práce patří **informování o situaci na trhu práce a potřebě vzdělání, včasné a preventivní působení, spolupráce všech zainteresovaných subjektů, poradenské služby, finanční motivace – stipendijní programy a zvyšování možností dálkového studia oborů zakončených výučním listem a rozvoj využívání profesních kvalifikací.**

10. Koncepte integrovaného systému kariérového poradenství

Cílem koncepte integrovaného systému kariérového poradenství (ISKP) pro vymezené cílové skupiny klientů je navrhnout systém, který by nabízel klientům poradenské služby a informace uspokojující jejich skutečné potřeby a zohledňující nejširší spektrum přístupů k volbě kariérové dráhy, který by propojoval aktivity subjektů resortů školství a zaměstnanosti na centrální i regionální úrovni, aby efektivně využívaly svého potenciálu a aby na sebe navazovaly a doplňovaly se. Koncepte zahrnuje nejen samotné poradenství, ale i další služby, nástroje, zdroje i vzdělávání, které mohou sloužit výše uvedené podpoře. Jejich účelné zapojení do systému je snahou předkládaného návrhu.

Veškeré informace o problematice integrovaného systému kariérového poradenství jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

10.1 Cílové skupiny, funkce a vlastnosti integrovaného systému kariérového poradenství

Pro účely studie byly z celkového okruhu aktérů kariérového poradenství vymezeny následující cílové skupiny jednotlivců a institucí. Jednotlivci zahrnují **potenciální zájemce o formální vzdělávání**, jako jsou žáci a studenti škol, žáci, kteří předčasně odešli ze vzdělávání, a dospělí; **poradce poskytující poradenství potenciálním zájemcům o formální vzdělávání**, např. výchovní poradci, školní psychologové, poradci pedagogicko-psychologických poraden, poradci Úřadu práce ČR nebo soukromí poradci z komerčního a neziskového sektoru; **učitele; rodinné příslušníky potenciálních zájemců o formální vzdělávání; instituce** např. instituce poskytující poradenství potenciálním zájemcům o formální vzdělávání, jako jsou základní a střední školy a pedagogicko-psychologické poradny, a **instituce poskytující podporu všem výše uvedeným cílovým skupinám** (centrální orgány

– MŠMT a MPSV, Úřad práce ČR, Národní ústav pro vzdělávání a další firmy produkující informační zdroje a nástroje pro kariérové poradenství.

Integrovaný systém kariérového poradenství zaměřený na vymezené cílové skupiny (dále ISKP) by měl vypadat takto:

- Poradenské služby a nabídka informací vycházejí z empiricky zjišťovaných potřeb klientů.
- Poradenské služby mají takovou strukturu, která umožňuje klientovi nekomplikovaný postup od základních služeb až ke službám výrazně specifického charakteru.
- Poradenské služby a nabídka informací probíhají na třech základních úrovních ISKP, kterými jsou:
 - škola;
 - region (informační a poradenská střediska (IPS ÚP ČR), pedagogicko-psychologické poradny (PPP), informační centra pro mládež (ICM), nestátní neziskové organizace (NNO), soukromé poradenské firmy);
 - centrum (instituce s celostátní působností, např. organizace řízené ministerstvy, internet).
- Poradenské služby jsou nastavené tak, že co největšímu počtu klientů poskytují nejžádanější základní služby a informace co nejbližší místu jejich bydliště.
- Poradenské služby jsou nastavené tak, že nejžádanější základní služby poskytují co nejbližší místu bydliště i specifickým znevýhodněným skupinám klientů.
- Poradenské služby jsou provázány se systematickým vzděláváním žáků v základních a středních školách směřujícím k získávání kompetencí pro kariérové rozhodování a pro využívání služeb a informací kariérového poradenství.
- Poradenské služby a nabídka informací poskytované jednotlivými subjekty maximálně využívají odborné a informační zázemí těchto subjektů.
- Internet je vnímán jako efektivní prostředek informační podpory kariérového poradenství a je maximálně využíván.
- Centrálně zajišťovaná nabídka kariérových informací maximálně využívá existujících kvalitních relevantních zdrojů, včetně zdrojů ze soukromé a neziskové sféry.

- Centrální podpora poskytovatelům služeb a informací kariérového poradenství probíhá v informační, vzdělávací a metodické rovině.
- Centrální podpora poskytovatelům služeb a informací kariérového poradenství maximálně využívá odborné a informační zázemí příslušných centrálních institucí.
- Centrální podpora poskytovatelům služeb a informací kariérového poradenství probíhá koordinovaně s cílem využít nejvyšší zdroj a eliminovat duplicitu.
- Součástí centrální podpory je i osvěta a propagace kariérového poradenství a jeho prosazování mezi priority příslušných resortů.

Poskytovatelé služeb kariérového poradenství v rámci ISKP by měli dodržovat určitý všeobecně uznávaný etický kodex. Jeho obsah není součástí návrhu koncepce ISKP, ale měl by být vytvořen - např. v rámci Národního poradenského fóra. Bylo by pak na jednotlivých profesních svazech sdružujících poskytovatele různých služeb kariérového poradenství, zda jej přijmou.

Činnosti v rámci ISKP směřující k jeho klientům lze členit následovně:

- **Vzdělávání.** Žák (student) si osvojuje kompetence k tomu, aby dostupné poradenství a informační zdroje dokázal efektivně využívat a podle nich se rozhodovat a plánovat svou kariérovou dráhu. I když nejde přímo o služby kariérového poradenství, jedná se o nedílnou a velmi významnou součást ISKP.
- **Poskytování informací.** Klient dostává jen nabídku informací. Poradce mu buď podá konkrétní informace na základě jeho dotazu, nebo mu doporučí určité informační zdroje.
- **Diagnostika.** Poradce (případně jiný specialista) identifikuje vstupní charakteristiky klienta (zájmy, předpoklady, limity). Využívá při tom různé diagnostické metody a prostředky (rozhovor, zájmové dotazníky, osobnostní testy, výkonové testy, projekční metody aj.).
- **Komplexní poradenství** (dále poradenství). Poradce poskytuje klientovi komplexní poradenskou pomoc v návaznosti na jeho konkrétní situaci a potřeby. Součástí přitom je, v míře a úrovni odpovídající situaci a potřebám klienta, i diagnostika a poskytování informací. Zvláštní formou poradenství je skupinové poradenství. Obsahem poradenství je předkládání možností tak, aby byly klientovi srozumitelné a on se na jejich základě mohl sám rozhodnout. Proto by poradenství nemělo zahrnovat jen doporučení konkrétních profesních a vzdělávacích možností, ale mělo by obsahovat zejména jeho vedení při vlastním objevování a hodnocení těchto variantních řešení v celoživotní perspektivě.

10.2 Návrh obsahu kariérového vzdělávání a poradenských služeb a jejich součinnost

10.2.1 Vzdělávání pro kariérové rozhodování a svět práce

Cílem vzdělávání by mělo být vybavit žáka kompetencemi pro to, aby dostupné poradenství a informační zdroje dokázal efektivně využívat a podle nich se rozhodovat a plánovat svou

kariérovou dráhu. Vzdělávání k získání kompetencí je možné rozdělit do několika okruhů, které však ve skutečnosti nejsou oddělené, vzájemně se prolínají, na sebe navazují a doplňují se. Jedná se o **vzdělávání k sebepoznávání, vzdělávání pro orientaci ve světě práce, vzdělávání pro orientaci ve vzdělávací nabídce a vzdělávání pro práci s informacemi**. Pro středoškolské vzdělávání je dále vhodné **vzdělávání pro sebe prezentaci na trhu práce, vzdělávání pro základní orientaci v právech a povinnostech zaměstnanců a vzdělávání pro základní orientaci v problematice soukromého podnikání**.

Těžšíš metod vzdělávání by mělo být především v práci s informacemi, především ve využívání nástroje ISA+ na www.infoabsolvent.cz (metodika bude jedním z výstupů projektu); v kombinaci s poradenskými službami ve škole i v IPS Úřadu práce ČR, případně s exkurzemi do firem; ve zpracovávání pracovních listů, jak samotnými žáky, tak společně s rodiči, s návaznými diskusemi. **Pracovní listy** by měly každému žákovi postupně naplňovat určitý postupně vytvářený „zásobník“ pro portfolio postupně získávaných názorů, objevů, informací, znalostí. Společně s dalšími metodami (práce s informacemi, kombinace s poradenskými službami, návazné diskuse) by měly přispívat k získávání a osvojování kompetencí.

10.2.2 Obsah služeb kariérového poradenství

Model vymezuje služby pro vybrané cílové skupiny, které by měly být za každých okolností garantovány státem. Klientům ovšem zůstane možnost využívat i jiné služby, např. poskytované soukromou sférou. Model se maximálně snaží využívat stávající síť institucí a jejich potenciál, tak aby každý subjekt poskytoval služby, které odpovídají jeho zaměření a pro které má právě on zdroje a kapacity. Což neznamená, že nemůže poskytovat služby přesahující vymezený rámec. Žádný poradce poskytující kariérové poradenství by neměl odmítnout klienta, i když jeho potřeby nespádají do obsahu služeb příslušného subjektu. Pokud mu poradce sám nemůže poskytnout potřebnou poradenskou, informační nebo diagnostickou podporu, měl by mu dát informaci, který subjekt mu tuto podporu může poskytnout.

Klíčovou roli musí mít v kariérovém poradenství škola.

Pro žáky představuje škola první linii kariérového poradenství spojenou s kariérovým vzděláváním. Mělo by se jednat o základní kariérové poradenství, které bude moci ve škole využít každý žák. Z toho vyplývá jeho náplň:

- vedení rozhovorů se žáky vedoucí k objevování jejich zájmů, preferencí, předpokladů;
- společné hledání se žákem vhodných směrů vzdělávací a profesní orientace a jim odpovídajících variant oborů vzdělání a škol, které tyto obory vyučují;
- informování žáka o přibližných šancích na přijetí, u škol z nejbližšího okolí také o případných specifikách jejich vzdělávací nabídky;
- poskytování rámcových informací o možnostech dalšího studia navazujících na jednotlivé směry a stupně vzdělávání;
- poskytování rámcových informací o možnostech uplatnění navazujících na jednotlivé směry a stupně vzdělávání

10. Koncepte integrovaného systému kariérového poradenství

(analýzy trhu práce, zejména s ohledem na regionální specifika);

- doporučení vhodných informačních zdrojů a vhodných poradenských subjektů v návaznosti na žákovu situaci a poradenské potřeby, včetně zdrojů a subjektů zaměřujících se na další vzdělávání a vstup na trh práce a včetně Národní soustavy kvalifikací;
- využívání relevantních informačních zdrojů a jednoduchého dotazníku zájmů (vysvětlení práce s daty a objasnění informační hodnoty různých informačních zdrojů);
- pomoc při podávání přihlášek na školy a při komunikaci s nimi;
- příprava na vstup na trh práce (příprava na pracovní pohovor, pomoc, konzultace u zpracování CV);
- využívání systému EURES pro profesní příležitosti v zahraničí;
- komunikace s rodiči, včetně skupinového poradenství pro žáky a rodiče;
- podpora žákům ohroženým předčasným ukončením studia;
- poradenství pro osoby mimo školu – např. poskytování poradenství zájemcům o studium ve škole nebo bývalým žákům školy s nedokončeným vzděláním.

Kariérové poradenství ve škole je třeba odlišit od výchovného poradenství, které má ve svém legislativním popisu určité činnosti kariérového poradenství, ale jen některé a poměrně nahodilé. Kariérové poradenství ve škole by mělo být svébytným uceleným okruhem činností. Kariérové poradenství ve škole by mělo mít svého hlavního představitele a koordinátora v osobě „**hlavního**“ kariérového poradce. Kariérové poradenství ve škole by mělo být provázáno se vzděláváním pro kariérové rozhodování a trh práce, které by zase mělo být provázáno s celou vzdělávací činností školy, ve vazbě na obsah vyučovacích předmětů, žáci by se měli dozvídat, k čemu jim v budoucí praxi budou získané znalosti a dovednosti. K tomu je vhodné posílení emocionální složky ve vzdělávání, např. formou zážitků z besedy s podnikatelem nebo úspěšným absolventem školy, příkladů úspěšných známých osobností. **V tomto pojetí kariérového poradenství by měli mít své role**, podle náplně svých předmětů, **všichni učitelé**. Kariérové poradenství ve škole by však mělo směřovat **i k rodičům**. Mělo by rodiče motivovat k rozumnému přístupu při podpoře dětí při vzdělávací a profesní volbě a pomoci jim také při úvahách o optimální podobě této volby. V tom by měl mít důležitou roli třídní učitel. **Třídní učitel** by ovšem měl mít důležitou roli i při vlastním kariérovém poradenství pro žáky, protože je ze všech učitelů zná zpravidla nejlíp.

Pro koordinačně metodické činnosti hlavního kariérového poradce by měla vzniknout metodika. Pro jejich vykonávání i pro vlastní poradenskou činnost by měl mít tento poradce ve škole **odpovídající časovou kapacitu**, tzn., že by měl mít sníženou vyučovací povinnost o odpovídající počet hodin (podle velikosti školy). Stávající snížení vyučovací povinnosti výchovného poradce o 1–3 hodiny (podle velikosti školy) je pro tyto činnosti nedostačující a mělo by dojít legislativní cestou k jejímu navýšení, tak aby každý žák měl možnost využít alespoň tři hodiny individuálního kariérového poradenství v předposledním i posledním ročníku.

Hlavní kariérový poradce ve škole by měl mít **odpovídající kvalifikaci**, týkající se nejen provádění vlastního kariérového poradenství, ale i znalostí celého systému poradenských služeb na celostátní i regionální úrovni. Potřebná kvalifikace by měla mít svou formální podobu buď ve studijním programu VŠ, nebo oboru vzdělání VOŠ se zaměřením na kariérové poradenství, nebo v profesní kvalifikaci pro kariérové poradce podle zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Uvedené požadavky by měly být stanoveny legislativně, stejně jako standard činností, které by každá škola v oblasti kariérového poradenství měla realizovat, včetně jejich návaznosti na vzdělávání.

Poradenství školního psychologa (ŠP) by mělo rozšířit základní služby kariérového poradenství ve škole o specializované psychologické služby. Vzhledem k tomu, že služeb školního psychologa využije jen velmi malý podíl žáků, nemusí se jednat o významný časový rozsah těchto služeb. V ideálním případě každá škola by měla mít smlouvu se školním psychologem, který v určitý dohodnutý čas bude na škole k dispozici.

Služby kariérového poradenství v pedagogicko-psychologické poradně (PPP) by měly být především službami pro žáky škol, kteří neměli k dispozici poradenství školního psychologa. Jejich zapojení do modelu kariérového poradenství je tedy smysluplné pro žáky škol, které nedisponují školním psychologem.

IPS Úřadu práce ČR reprezentuje mezi poradenskými subjekty zástupce světa práce, zvláště pak v příslušném regionu. V tomto směru je jeho role, resp. role Úřadu práce ČR v kariérovém poradenství nezastupitelná. Náplní by mělo být:

- poskytování představ o tom, čím se vyznačuje práce v jednotlivých profesních oblastech a povoláních, jaké jsou požadavky na jejich vykonávání, včetně požadavků na vzdělání;
- poskytování podrobných informací o možnostech uplatnění navazujících na jednotlivé směry a stupně vzdělávání;
- poskytování informací o regionálním i celostátním trhu práce, o vývoji poptávky perspektivnosti jednotlivých povolání a profesních oblastí (interpretace statistických údajů, dat);
- poskytování informací o možnostech dalšího vzdělávání a získávání kvalifikací NSK;
- poskytování informací o trhu práce v EU prostřednictvím systému EURES.

IPS ÚP ČR by mělo poskytovat podporu kariérovému poradenství ve škole, a to zejména prostřednictvím poskytování informací z oblasti trhu práce v regionu a přehledem o struktuře trhu práce jak v regionu, tak na celostátní či evropské úrovni. Mělo by mít v kariérovém poradenství mj. „preventivní“ funkci, spočívající v osvětě především směrem k žákům ZŠ, aby o své profesní orientaci začali přemýšlet s dostatečným předstihem. Zde je vhodné provázání se vzděláváním tématu Člověk a svět práce. Osvědčenou formou je skupinové poradenství, které by mělo být realizované v IPS ÚP ČR pro každou třídu nejméně jedenkrát, nejlépe v průběhu osmého ročníku. Na něj by měly v devátém ročníku již navázat návštěvy IPS ÚP ČR jednotlivými žáky nebo skupinkami žáků nebo žáky s rodiči s cílem vyhledávat konkrétní informace. Důležité je, aby když žák navštíví IPS ÚP ČR, měl už základní orientaci v cílech a souvislostech volby profesní a vzdělávací orientace.

Kariérové poradenství Centra kariérového poradenství NÚV (CKP) je určené pro všechny klienty řešící problém své vzdělávací dráhy. Zejména pak pro klienty, kteří předčasně opustili formální vzdělávání, pro osoby se zdravotním postižením, ze sociálně vyloučených rodin, pro minority, pro rizikové skupiny mladistvých s nízkými studijními aspiracemi a s vysokým rizikem předčasného odchodu ze školy i pro žáky, kteří skutečně vzdělávací systém předčasně opustili. Další významnou rolí centra je být poradenským a metodickým pracovištěm pro samotné kariérové poradce.

Kariérové poradenství na vysokých školách (VŠ) by mělo být zaměřené na možnosti studia na příslušných fakultách a na možnosti uplatnění a dalšího rozvoje kariéry jejich absolventů. **Kariérové poradenství o studiu v zahraničí (DZS)** by mělo zahrnovat především poskytování informací o možnostech studia v zahraničí, o možnostech stipendií, o podmínkách konkurzů. Základní informace obecnějšího rázu by žák měl dostat už ve své škole. Mezi **další poskytovatele** kariérového poradenství patří různé nestátní neziskové organizace (NNO) a další komerční organizace.

Vzhledem k dostupnosti a využívanosti cílovými skupinami se v případě **veřejných internetových zdrojů garantovaných státem** jedná o klíčovou součást komplexně chápaného ISKP. Stát by měl zajistit fungování veřejného průběžně rozvíjeného a aktualizovaného systému navzájem propojených webů zahrnujících jak informace ze sektoru školství, tak informace ze sektoru práce.

10.2.3 Služby z hlediska členění informace – diagnostika – poradenství

Služby kariérového poradenství lze rozdělit do tří druhů činnosti, které jsou založené na podobném charakteru poskytovaných služeb i na podobném znalostním a dovednostním

základu: poskytování informací, diagnostika a komplexní poradenství. Jde o návrh stavu, v němž bude maximálně využívána stávající síť institucí (škola, IPS ÚP ČR, PPP, ŠP, CKP, VŠ, DZS a NNO, viz výše) a jejich potenciál, tak aby každý subjekt poskytoval služby, které odpovídají jeho zaměření a pro které má právě on zdroje a kapacity. Což neznamená, že nemůže poskytovat služby přesahující vymezený rámec.

10.2.4 Možnosti využívání služeb základními cílovými skupinami

Pravidelná docházka žáků do školy vytváří ze školy ideální prostředí pro poskytování kariérového poradenství. Proto je žádoucí lokalizovat do školy maximum služeb poptávaných většinou žáků a vytvořit zde určitou základní, „primární“ úroveň. Ta by měla být kdykoliv běžně dostupná jakémukoliv žákovi. Na primární úroveň mohou navazovat služby „sekundární“ úrovně, využívané žáky výběrově. Obě úrovně by společně měly tvořit státem garantované služby kariérového poradenství bezproblémově přístupné všem žákům regionálního školství. Konkrétně by služby kariérového poradenství primární a sekundární úrovně měly mít následující podobu: **viz schéma 1.**

Škola by měla využívat jako základní poradenský nástroj informační systém ISA+, dostupný na www.infoabsolvent.cz, vyvíjený a aktualizovaný v rámci projektu VIP Kariéra II – KP, který nabízí všechny podstatné funkce pro kariérové rozhodování žáků základních a středních škol. Na něj by pak navázaly poradenské služby IPS Úřadu práce ČR, disponující dalším rozsáhlým informačním zázemím zejména v oblasti světa práce, trhu práce, o jednotlivých povoláních. Jiným druhem navazujících služeb by měly být služby psychologického a diagnostického charakteru poskytované buď školním psychologem (pokud jím škola disponuje), nebo pedagogicko-

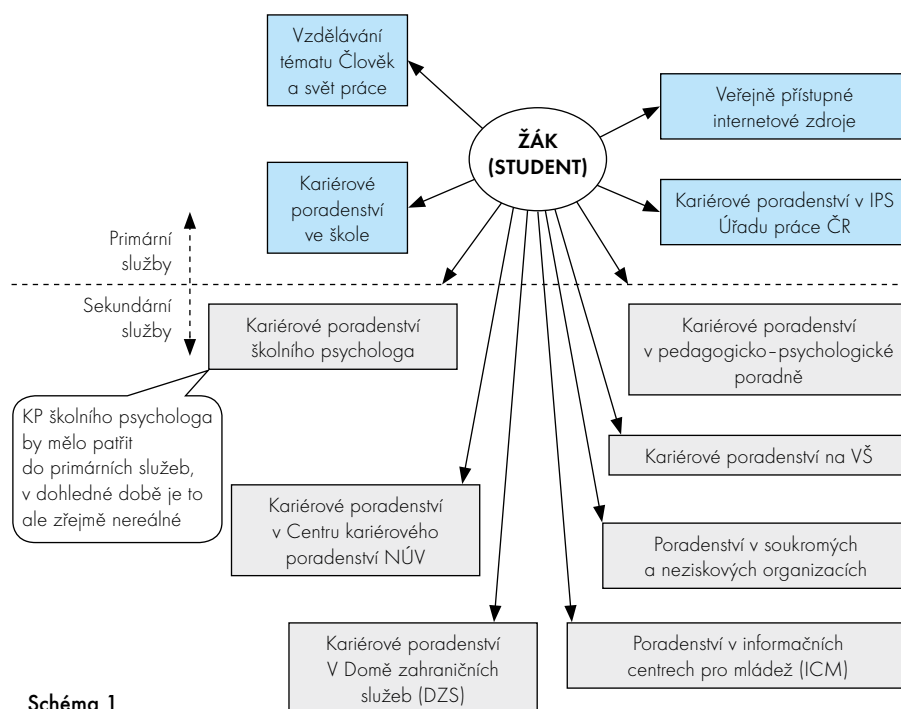


Schéma 1

10. Koncepte integrovaného systému kariérového poradenství

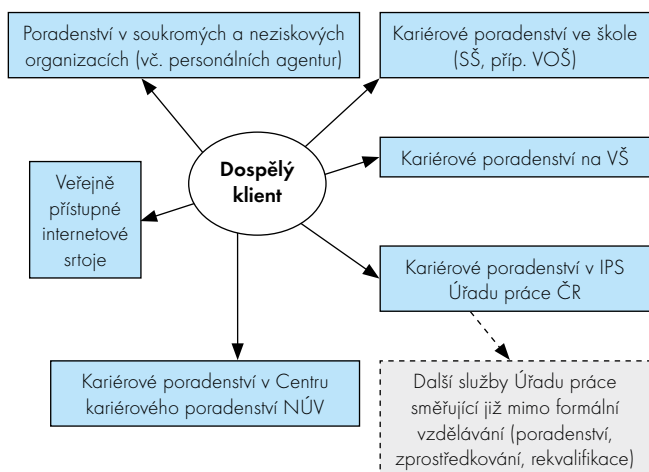


Schéma 2

-psychologickou poradnou. Důležitá je spolupráce školy s IPS ÚP ČR, která by měla vzejít z iniciativy školy.

Zájemcem o formální vzdělávání může být i občan, který aktuálně není žákem ani studentem v rámci formálního vzdělávání. Protože se již nepohybuje v prostředí školy, je třeba mu umožnit využívat služby kariérového poradenství působící mimo jednotlivé školy nebo ho informovat o tom, že může využít i služeb na dané škole, přestože není jejím žákem či studentem. Viz schéma 2.

10.2.5 Návaznost kariérového poradenství ve škole na vzdělávání

Škola má pro kariérové poradenství výborné podmínky díky možnosti propojit ho se vzděláváním, a to v **navázání na učivo odborných předmětů** spojené s budoucím uplatněním absolventů, což vyžaduje spolupráci mezi kariérovým poradcem a učiteli odborných předmětů, a v **navázání na učivo oblasti Člověk a svět práce**, kde by byl základním propojovacím nástrojem informační systém ISA+ na www.infoabsolvent.cz. Vhodným propojovacím nástrojem mohou být pracovní listy (a na ně navazující diskuse), do nichž budou žáci v rámci oblasti Člověk a svět práce zpracovávat úlohy zaměřené na uvědomování si sebe sama (zájmy, priority, vlastnosti, schopnosti, limity) a důležité faktory světa práce (pracovní činnosti, prostředky, prostředí, požadavky na vzdělání, možnosti kariéry aj.), jejich vztahy a význam pro kariérovou dráhu, a tedy i pro rozhodování o ní, včetně vyhledávání a hodnocení informací vztahujících se k jednotlivým tématům (povolání, obory vzdělání, školy, nabídka zaměstnání, kurzů aj.). Na takto již žákem uchopená témata může navázat konkrétní kariérové poradenství, které tato témata dovede ke konkrétním alternativám vlastní volby žáka.

10.2.6 Návaznost kariérového poradenství zaměřeného na formální a neformální vzdělávání a součinnost jednotlivých služeb

Kariérová dráha občana je vysoce individualizovaný proces, v němž nelze ostře oddělit vzdělávací potřeby zaměřené na neformální vzdělávání od vzdělávacích potřeb zaměřených na formální vzdělávání. Obě složky celoživotního učení

na sebe navazují a prolínají se. To by mělo být zohledněno v informačních a poradenských nástrojích a službách a vždy by se k nim mělo přistupovat s vědomím celkového kontextu kariérové dráhy člověka.

Kariérovou dráhu je možné chápat jako posloupnost rozhodovacích uzlů, z nichž vycházejí různé varianty jejího dalšího pokračování. Následující tabulka se snaží identifikovat všechny tyto uzly, které se mohou týkat vymezených cílových skupin potenciálních zájemců o formální vzdělávání a charakterizovat v dané situaci jejich kariérové rozhodování (z něhož vyplývají potřeby poradenské a informační pomoci). Kariérová rozhodování týkající se formálního vzdělávání jsou tučně, ostatní jsou kurzívou.

1. Pozice člověka na kariérové dráze	2. Druh kariérového rozhodování (řešeného problému)
Žák na konci základní školy	- Volba celkové profesní a vzdělávací orientace - Výběr z nabídky formálního vzdělávání
Žák/student na konci střední nebo vyšší odborné školy	- Volba další profesní a vzdělávací orientace - Výběr z nabídky formálního vzdělávání - Hledání a výběr zaměstnání - Výběr z kvalifikací v NSK - Výběr z nabídky kurzů dalšího vzdělávání
Žák/student na střední, vyšší nebo vysoké škole s rizikem předčasného ukončení školy	- Volba další profesní a vzdělávací orientace - Výběr z nabídky formálního vzdělávání - Výběr z kvalifikací v NSK - Výběr z nabídky kurzů neformálního vzdělávání
Mladistvý bez ukončeného vzdělání	- Volba další profesní orientace (nového povolání) - Volba z nabídky formálního vzdělávání - Výběr z kvalifikací v NSK - Výběr z nabídky kurzů neformálního vzdělávání
Dospělý, který by si rád zvýšil kvalifikaci	- Volba další profesní orientace (nového povolání) - Volba z nabídky formálního vzdělávání - Výběr z kvalifikací v NSK - Výběr z nabídky kurzů neformálního vzdělávání
Dospělý, který chce změnit povolání (rekvalifikovat se)	- Volba další profesní orientace (nového povolání) - Výběr z nabídky formálního vzdělávání - Výběr z kvalifikací v NSK - Výběr z nabídky kurzů neformálního vzdělávání

Z hlediska návaznosti kariérového poradenství zaměřeného na formální a neformální vzdělávání je pro navrhovaný ISKP důležité propojení hlavního informačního nástroje kariérového poradenství pro potenciální zájemce o formální vzdělávání s relevantním nástrojem (nástroji) pro neformální vzdělávání, NSK a trh práce, vybavení kariérových poradců pro potenciální zájemce o formální vzdělávání alespoň základními znalostmi v rámci širšího kontextu celoživotního učení a trhu práce a spolupráce a výměna informací mezi školními kariérovými poradci a poradci (průvodci) center pro uznávání a celoživotní učení (CUCU - projekt UNIV). Dlouhodobým cílem by mělo být začlenit do integrovaného systému kariérového poradenství i poradenské služby pro neformální vzdělávání.

Čím dál více škol realizuje vedle formálního i další vzdělávání, stávají se tak univerzálními institucemi celoživotního vzdělávání. Kromě toho se řada škol stává také tzv. autorizovanou osobou pro ověřování kvalifikací NSK ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. **Spolu s rozšiřováním vzdělávací nabídky se školám rozšiřují i možnosti poskytování poradenských služeb.** Tyto služby mohou zahrnovat zejména poradenství pro nalezení

kvalifikace z NSK odpovídající předpokladům a předchozím profesním zkušenostem klienta, včetně nalezení autorizované osoby a vhodného kurzu, ať již realizované příslušnou školou, nebo jinými organizacemi. Ideálním modelem pro tyto služby jsou centra uznávání a celoživotního učení (CUCU), ustanovená v rámci projektu UNIV. **Školy by také měly poskytovat poradenství žákům, kteří v nich předčasně ukončili studium**, a to i dříve, a chtějí se do formálního vzdělávání, byť třeba v jiném oboru, vrátit. Školy tak mohou nejen poskytovat kariérové poradenství pro své žáky a studenty, ale mohou se postupně stávat otevřenými poradenskými subjekty pro veřejnost.

Nutnou podmínkou efektivně fungujícího kariérového poradenství je nekomplikovaný průchod klienta jednotlivými službami ISKP v souladu s jeho potřebami a s potenciálem jednotlivých subjektů. Jakýkoliv model dělby činností vyžaduje součinnost jednotlivých uvedených subjektů, které se musí vzájemně informovat o svých službách a jejichž poradci musejí často také přímo spolupracovat. Systémové nastavení pro součinnost a její realizace by vyžadovaly samostatný projekt, jehož těžiště by bylo v pilotáži ve vybraném regionu.

10.3 Modely centrální podpory služeb kariérového poradenství

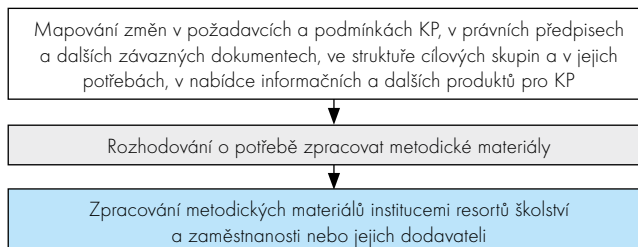
Návrh podoby obecného modelu centrální podpory se snaží nastavit procesy informační, vzdělávací a metodické podpory kariérového poradenství a jejich věcnou návaznost, a to obecně, tedy bez specifikace jednotlivých organizací. Sleduje dlouhodobou udržitelnost ISKP, a míří tedy za horizont projektů podporovaných ESF.

Submodel vzdělávací podpory

(viz schéma na následující straně)

Procesy vzdělávací podpory mají analogickou strukturu jako procesy informační podpory. Je tedy možné k nim přistupovat podle stejných principů a pravidel, s využitím společných organizačních struktur.

Submodel metodické podpory

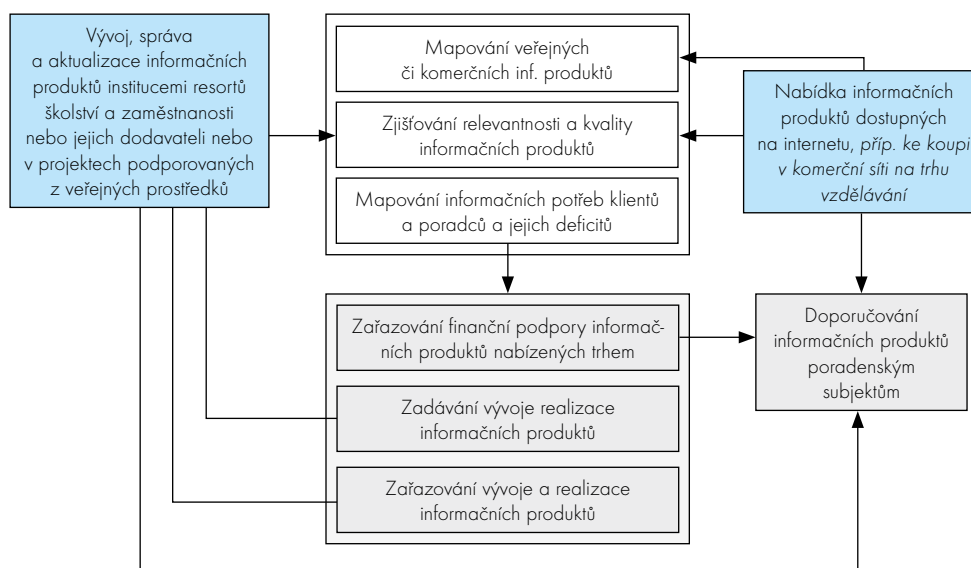


Vysvětlivky:

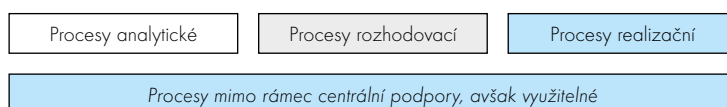


Všechny tři submodely by měly být navzájem provázané. Analytické činnosti mapující stav a potřeby by bylo vhodné realizovat jedním analyticko-metodickým pracovištěm. Výstupy tohoto analytického pracoviště by měly přebírat řídicí struktury resortu školství a zaměstnanosti, které by na jejich základě a po vzájemné dohodě měly rozhodovat o projektech a aktivitách, které získají podporu z veřejných prostředků a které mají být doporučovány poradenskými subjekty. Samozřejmě na základě spravedlivých a transparentních pravidel. Dohled nad realizací projektů a dalších aktivit podporovaných z ve-

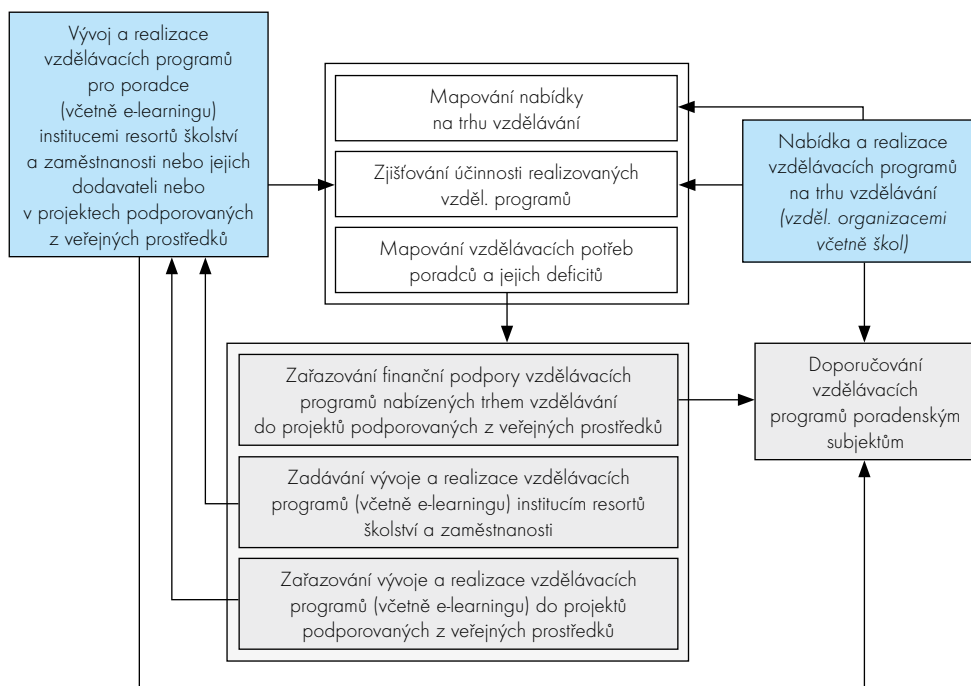
Submodel informační podpory



Vysvětlivky:

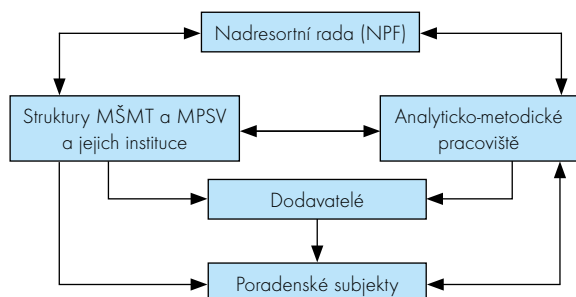


Submodel vzdělávací podpory



řejných prostředků (v tmavomodrých polích) by měl podléhat řídicím strukturám resortu školství a zaměstnanosti s využitím odborných kapacit analyticko-metodického pracoviště.

Zastřešení modelu, resp. jeho nadresortní diskusní platformu, by měla tvořit nadresortní rada (např. stávající Národní poradenské fórum - NPF), jejímiž členy jsou zástupci obou resortů i další experti ze všech sektorů (veřejného, soukromého i neziskového). Mělo by se zvážit i její legislativní zakotvení. Rada NPF by kromě koordinace znázorněných procesů měla zajišťovat i osvětu a propagaci kariérového poradenství a jeho prosazování do priorit obou resortů. Také by měla koordinovat účast ČR v mezinárodní spolupráci v oblasti kariérového poradenství. Aktivity rady by měly být financovány ze zdrojů resortu školství, resortu práce a doplňkově z dalších veřejných zdrojů, např. v rámci projektů ESF.



10.4 Desatero integrovaného systému kariérového poradenství

Hlavní myšlenky a principy Návrhu koncepce ISKP lze shrnout do deseti základních bodů.

1) Klient (žák) hledá, objevuje, rozhoduje se

Kariérové poradenství má směřovat k tomu, aby se klient (žák) rozhodl sám. Jeho cílem by nemělo být jen doporučování profesních a vzdělávacích možností, ale především vedení klienta při vlastním objevování a hodnocení těchto možností.

2) Škola hraje v kariérovém poradenství pro mládež hlavní roli

Ze všech poradenských subjektů je škola žákovi nejbližší. Proto by měla představovat první linii kariérového poradenství, kterou může využít každý žák. Všechny další poradenské subjekty by svými službami měly na poradenství ve škole navazovat.

3) Kariérové poradenství ve škole musí být provázáno se vzděláváním

Předmětem vzdělávání by mělo být zejména:

- motivace k přemýšlení o otázkách svého budoucího života;
- sebepoznávání;
- orientace ve světě práce;
- vyhledávání informací, jejich hodnocení a aplikace v návaznosti na vlastní představy, priority, zájmy, předpoklady i hranice možností.

4) Kariérové poradenství ve škole je svébytným uceleným okruhem činností odlišeným od výchovného poradenství

- Kariérové poradenství se svým obsahem od výchovného poradenství významně liší.
- Kariérové poradenství nemůže provádět jen výchovný poradce, ale tým pedagogů (propojení poradenství se vzděláváním, role třídního učitele i dalších pedagogů).

11. Spolupráce podniků se středními školami, vyššími odbornými a vysokými školami

- Nezávislost kariérového poradenství je třeba řešit i formálním předpisem (např. vyhláškou), protože stávající snížení vyučovací povinnosti je vázáno na pozici výchovného poradce.
- Pokud bude kariérové poradenství poskytovat jiný pedagog, sníženou vyučovací povinnost by neměl.

5) Kariérové poradenství ve škole by mělo mít svého hlavního koordinátora

Náplní jeho práce by mělo být především:

- metodická a informační podpora učitelů při realizaci tématu Člověk a svět práce, včetně zařazování do vyučovacích předmětů;
- metodická a informační podpora třídních učitelů v otázkách volby studia;
- komunikace s jinými poradenskými subjekty - využívání jejich služeb;
- zajišťování skupinových návštěv IPS ÚP ČR a exkurzí ve firmách;
- komunikace s rodiči, poradenství pro rodiče;
- zajišťování propagace služeb kariérového poradenství ve škole.

6) Kariérové poradenství ve škole by mělo směřovat i k rodičům

- Kariérové poradenství by mělo být k dispozici rodičům řešícím problémy dalšího studia dětí, pomáhat jim v postupech při hledání vhodné vzdělávací dráhy, v postupech motivování dětí k volbě povolání a při hledání vhodných informačních zdrojů.

7) Kariérové poradenství v IPS Úřadu práce je nezastupitelné

- Poradenství by mělo zohledňovat možnosti profesního uplatnění.
- Role IPS ÚP ČR by neměla utrpět zužováním agendy Úřadu práce ČR.
- Osvědčenou formou je skupinové poradenství pro každou třídu nejméně jedenkrát, nejlépe v průběhu osmého ročníku, zaměřené na poskytování informací ze světa práce.
- V devátém ročníku návštěvy IPS ÚP ČR jednotlivými žáky, skupinkami, žáky s rodiči, s cílem vyhledávat konkrétní informace.

- Při návštěvě IPS ÚP ČR by žák už měl mít základní orientaci v cílech a souvislostech volby profesní a vzdělávací orientace.

8) Pro zájemce by měly být k dispozici psychologické služby

- Psychodiagnostika studijních a profesních předpokladů
- Poradenství pro žáky se specifickými poruchami učení

9) Síť služeb kariérového poradenství má klientovi umožnit nekomplikovaný průchod

- Využívání služeb klientem v souladu s jeho potřebami a s potenciálem jednotlivých subjektů.
- Žádný poradce by neměl odmítnout klienta. Pokud mu sám nemůže poskytnout potřebnou podporu, měl by mu dát informaci, který subjekt mu tuto podporu může poskytnout.
- Nutná součinnost jednotlivých poradenských subjektů vyžadující jak vzájemnou informovanost o jejich službách, tak přímou kooperaci poradců z různých subjektů.

10) Kariérové poradenství potřebuje systematickou centrální podporu

Podpora by měla mít tři základní složky:

- Podpora informační
 - nejlépe soustředěná do jednoho komplexního systému (Infoabsolvent);
 - doplněná o monitoring, hodnocení a doporučování dalších produktů.
- Podpora vzdělávací
 - e-learning pro základní know-how v jednotlivých tématech;
 - kurzy zaměřené na poradenské dovednosti, komunikaci, specifika klientů;
 - vysokoškolské vzdělávání pro kariérové poradce.
- Podpora metodická
 - pro práci s konkrétními produkty (informační, diagnostické);
 - pro vzdělávání kompetencí pro kariérové rozhodování;
 - pro specifika skupin klientů aj.

Součástí centrální podpory by také měla být propagace kariérového poradenství, prosazování do priorit. Důležitá je nadresortní koordinace centrální podpory, její společné zastižení MŠMT a MPSV (resp. GR ÚP ČR).

11. Spolupráce podniků se středními školami, vyššími odbornými a vysokými školami

Jedním z hlavních cílů strategického rámce pro evropskou spolupráci v oblasti vzdělávání a odborné přípravy „Vzdělávání a odborná příprava 2020“ (ET 2020) je i podpora partnerství mezi podniky a vzdělávacími institucemi a také širší vzdělávací společenství se zástupci občanské společnosti a dalšími zainteresovanými stranami. Partneri

pro tuto spolupráci se nicméně liší v závislosti na typu školy. Zatímco pro mateřské školy, základní školy a gymnázia, jejichž žáci většinou pokračují v dalším studiu, jsou zásadními partnery rodiče, kulturní instituce, sportovní kluby atd., pro ty typy školy, jejichž absolventi jsou připravováni pro přímý vstup na trh práce, tedy střední odborné školy, vyšší

11. Spolupráce podniků se středními školami, vyššími odbornými a vysokými školami

odborné školy a vysoké školy, jsou nejdůležitějšími partnery zaměstnavatelé.

Toto šetření nám poskytuje informace o tom, kolik z dotázaných podniků má zkušenosti se spoluprací se školami. Zaměřuje se na porovnání jednotlivých typů spolupráce se středními, vyššími odbornými a vysokými školami dle velikosti podniků, dle krajů a také na interpretaci výsledků šetření z pohledu klasifikace ekonomických činností (NACE-CZ).

Veškeré informace o problematice spolupráce podniků se školami, včetně metodiky šetření, jsou dostupné v elektronické podobě na webových stránkách www.nuv.cz v části Vzdělávání a trh práce nebo na portálu www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce (v části Vzdělávání a volba oboru nebo mezi Publikacemi).

11.1 Spolupráce podniků se školami

Ze šetření vyplynulo, že **podniky nejvíce využívají možnost spolupráce se středními a vyššími odbornými školami**. Spolupráci se středními a vyššími odbornými školami nejvíce využívají střední podniky, a to zejména v oblasti zajišťování odborné praxe/výcviku pro žáky a studenty. Na tuto otázku odpovědělo kladně až 40,8 % středních podniků oproti 14,5 % podniků celkově. Tuto formu spolupráce preferují i velké podniky, konkrétně 16,8 % ze všech dotázaných velkých podniků. Malé a mikropodniky zůstávají v tomto případě výrazně pozadu (5,3 % a 5,5 %). Na otázku o spolupráci při určování obsahu odborného vzdělávání odpovědělo kladně jen 2,2 % všech podniků. Spolupráce v oblasti účasti odborníků z podniku na školách nebo naopak účasti pedagogů ze škol na vzdělávání v podnicích je ještě více opomíjená, konkrétně jen 1,5 % a 1,4 % všech podniků má zkušenosti s těmito formami spolupráce.

Na spolupráci podniků s vysokými školami se opět nejvíce podílejí střední podniky. Nejčastější formou spo-

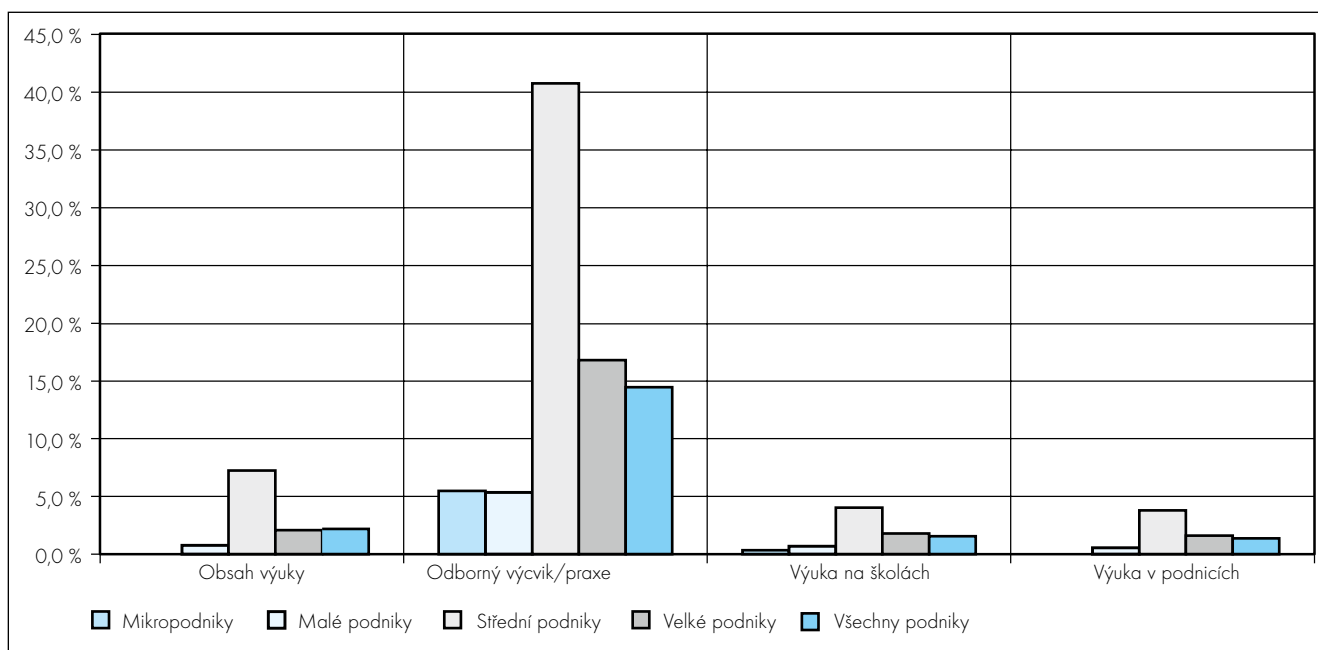
lupráce s vysokými školami je **zajišťování odborné praxe/výcviku pro žáky a studenty**, a to všemi typy podniků. Oproti středním a vyšším odborným školám **vysoké školy častěji využívají účast odborníků z podniku na školách ve formě pravidelné výuky (externí učitelé či lektori) nebo jednorázových přednášek**. Malé podniky se takto angažují ve výuce v 1,3 %, střední podniky v 10,6 % a velké podniky v 3,3 %. Jedinou výjimkou jsou v tomto případě mikropodniky, přičemž na tuto otázku neodpověděl kladně ani jeden z dotázaných mikropodniků. Další typy spolupráce, tedy spolupráce při určování obsahu odborného vzdělávání a podíl na DOV podniku (zejména na kurzech, ve kterých vyučují pedagogové ze škol), jsou méně často využívány.

11.2 Spolupráce podniků se školami dle krajů

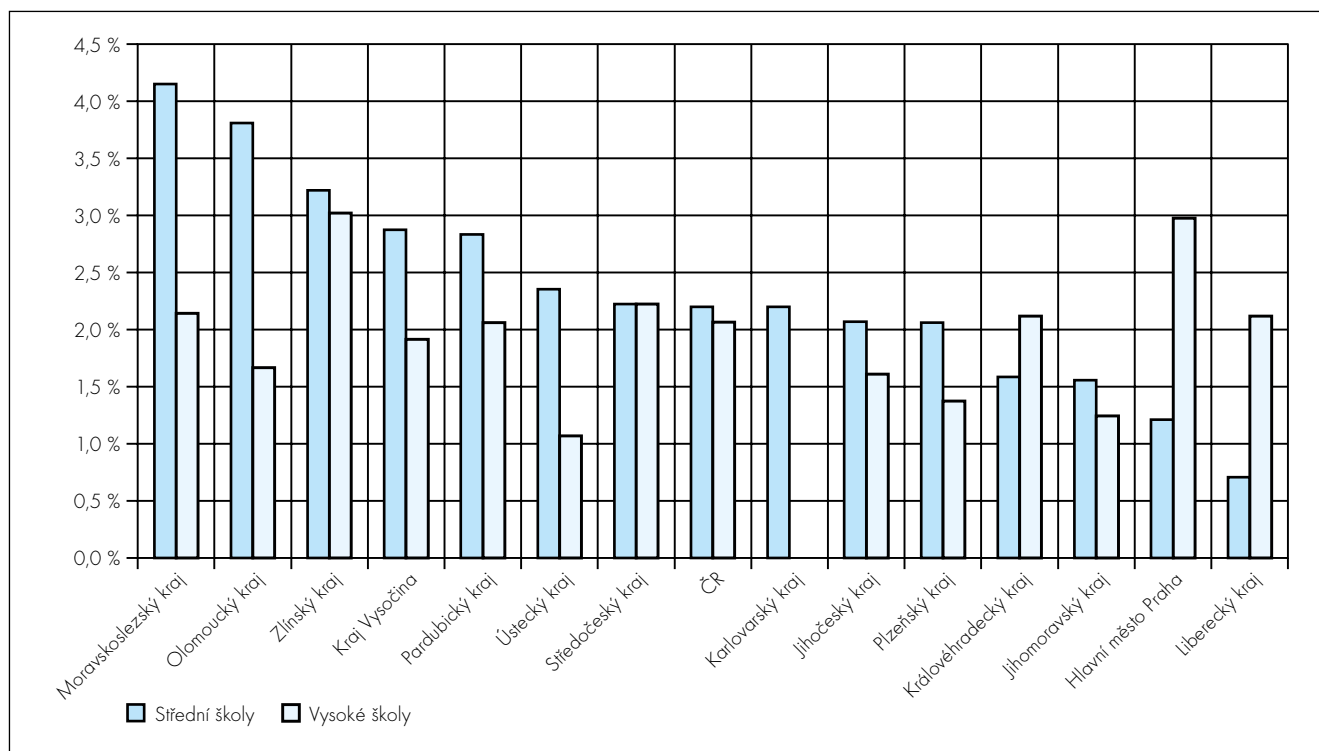
Výsledky šetření ukazují, že střední, vyšší odborné a vysoké školy využívají podniky pro **určování odborného obsahu výuky relativně málo** a zcela nerovnoměrně dle krajů. Průměrná hodnota spolupráce podniků se středními a vyššími odbornými školami ze všech krajů je 2,2 %. Nejvíce takto spolupracují podniky se středními a vyššími odbornými školami v Moravskoslezském kraji - 4,1 % z dotázaných podniků, naopak nejméně v kraji Libereckém - 0,7 %. Nicméně, v Libereckém kraji se podniky mnohem **více zapojují do určování odborného obsahu výuky vysokých škol** - 2,1 %. Stejně je to i u kraje Pardubického a Královéhradeckého a je to zároveň i průměr celé České republiky. Nejvíce však podniky takto spolupracují s vysokými školami ve Zlínském kraji a v Hlavním městě Praha - 3 %. Praha zároveň s krajem Královéhradeckým a Libereckým mají zvláštní postavení v tom, že se do určování odborného obsahu výuky v těchto krajích zapojují více vysoké školy než školy střední a vyšší odborné.

Ve všech krajích převládá **při zajišťování odborné praxe/výcviku spolupráce se středními školami a vyššími**

Obrázek 11.1: Spolupráce podniků se středními a vyššími odbornými školami



Obrázek 11.2: Určování odborného obsahu výuky na SŠ a VŠ



odbornými školami. Nejvíce se středními a vyššími odbornými školami spolupracují podniky v Moravskoslezském kraji, nejméně pak v kraji Karlovarském. S vysokými školami nejvíce spolupracují podniky v Libereckém kraji a nejméně v Karlovarském kraji, na jehož území působí pouze jedna soukromá vysoká škola a několik poboček vysokých škol z jiných krajů. Ve většině krajů spolupracují podniky **při účasti odborníků z podniku ve výuce** více s vysokými školami než se středními a vyššími odbornými školami. Nejmarkantnější rozdíl vykazuje Hlavní město Praha, kde tuto formu spolupráce s vysokými školami využívá 5,3 % podniků, kdežto se středními a vyššími odbornými školami jen 1,7 % podniků. Naopak na opačném konci spektra se opět ocitá Karlovarský kraj, kde s vysokými školami takto spolupracuje jen 0,5 % a se středními a vyššími odbornými školami 3,3 %. Se středními a vyššími odbornými školami spolupracují nejvíce Karlovarský (3,3 %) a Moravskoslezský kraj (2,5 %), nejméně pak podniky v Pardubickém (0,3 %) a Plzeňském kraji (0,2 %).

Pouze 1,4 % všech podniků z České republiky **využívá účasti pedagogů ze středních a vyšších odborných škol na dalším odborném vzdělávání.** U vysokoškolských pedagogů je podíl na zkvalitňování odborného vzdělávání zaměstnanců o něco vyšší, konkrétně 5,2 % všech podniků. Podniky spolupracují více s vysokými školami v Praze (2,1 %), v kraji Libereckém (3,5 %), Moravskoslezském (2,3 %), Plzeňském (2,1 %), Středočeském (2,1 %) a Jihomoravském (2,2 %). Se středními a vyššími odbornými školami spolupracují podniky větší měrou v Karlovarském kraji (1,1 %) a dále v kraji Královéhradeckém (2,9 %), Kraji Vysočina (2,6 %), Jihočeském kraji (2,1 %), Olomouckém (1,7 %) a Ústeckém kraji (1,5 %).

11.3 Spolupráce podniků se školami dle klasifikace ekonomických činností (NACE-CZ)

Ze šetření vyplynulo, že v průměru nejvíce **se středními a vyššími odbornými školami** spolupracují podniky v podsekcích C 26 - Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení, C 24-25 - Výroba kovů, hutnictví, slévárství, strojních konstrukcí, C 29-30 - Výroba motorových vozidel a ostatních dopravních prostředků a C 27-28, 33 - Výroba elektrických zařízení, výroba strojů, opravy a instalace. Podniky realizující tyto ekonomické činnosti spolupracují se středními a vyššími odbornými školami na poskytování odborného výcviku/praxe nejvíce ze všech odvětví - až 30,7 %. Tento typ spolupráce však hodně využívají i podniky z podsekcí C 29-30 (Výroba motorových vozidel), ty se v této formě spolupráce umístily na druhém místě - 30,1 % podniků. Naopak **nejméně využívají** možnost spolupráce se středními a vyššími odbornými školami podniky ekonomických činností L - Činnosti v oblasti nemovitostí, G 46 - Velkoobchod, kromě motorových vozidel a C 13-15 - Výroba textilií, oděvů a usní. Textilní a oděvní průmysl prochází dlouhodobě složitým obdobím, přičemž tato situace se odráží i ve vzdělávání dlouhodobě nízkým počtem žáků a absolventů.

V oblasti **spolupráce s vysokými školami se nejvíce angažují** podniky z ekonomické činnosti M - Profesní, vědecké a technické činnosti. Co se týká spolupráce odborníků z podniku na obsahu výuky a také přímo výuky na školách, jsou podniky z této oblasti na první příčce. U poskytování odborného výcviku/praxe a účasti pedagogů ze škol na dalším odborném vzdělávání v podnicích jsou na příčce druhé, hned po podnicích z podsekcí C 26 - Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení. **Nejméně pak**

s vysokými školami spolupracují podniky z podsekcí C 13–15 Výroba textilií, oděvů a usnů z výše zmíněných důvodů. Dále je to podsekcí C 17–18 Výroba papíru a výrobků

z papíru, tisk a rozmnožování nosičů a sekce I – Ubytování, stravování a pohostinství, které více spolupracují se školami středními a vyššími odbornými.

12. Závěr

V eurozóně byla v prvním čtvrtletí 2012 celková míra nezaměstnanosti nejvyšší v její historii (11,5 %), ve druhém a třetím čtvrtletí klesla na 11,2 %. V řadě evropských zemí se navíc zvětšuje podíl mladých, kteří ani nestudují, ani nepracují. Mladí lidé bez pracovních zkušeností a bez kvalifikace v současnosti prakticky nemají šanci nalézt uplatnění na trhu práce. V České republice je bez zaměstnání 67 % mladých lidí bez kvalifikace. Z porovnání dubnových hodnot míry nezaměstnanosti čerstvých absolventů za poslední dva roky je patrné, že se situace absolventů výrazně zhoršila. Stejně jako v dubnu 2012 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti zaznamenána u absolventů s nižší úrovní vzdělání a u absolventů nástavbového vzdělání (29,6 %). Z dat VŠPS 2012 je také patrná přímá závislost mezi úrovní vzdělání a nezaměstnaností. Nejtěžší postavení na trhu práce mají lidé bez vzdělání, příp. se základním vzděláním, nejlépe jsou na tom lidé s terciární úrovní vzdělání. Výrazně nejméně jsou nezaměstnaností postiženi absolventi škol Hl. m. Prahy (6,9 %), která zároveň vykazuje nejnižší podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let (4,7 %) v ČR. Se zřetelným odstupem následují Královéhradecký, Plzeňský a Jihočeský kraj (okolo 13,5 %). Vysokou nezaměstnanost (přes 20 %) jsou naopak postiženi absolventi škol **Ústeckého, Olomouckého a Karlovarského kraje**, a to ve většině kategorií středoškolského odborného vzdělání.

Situaci zhoršuje fakt, že oproti roku 2010 došlo k poklesu počtu inzerátů nabízejících pracovní místo takřka o čtvrtinu. Vliv ekonomické krize se projevil již v šetření z roku 2010 a v roce 2012 byl stále velmi výrazný. Nejhledanější skupiny profesí v denním tisku byly: provozní pracovníci ve službách, techničtí pracovníci a kvalifikovaní dělníci (56,9 %). Nejhledanější skupiny profesí na internetu byly: techničtí pracovníci a vysoce kvalifikované profese (56,6 %).

Bez kvalifikace a s nižší šancí na pracovní uplatnění jsou žáci, kteří předčasně odešli ze středních škol, zejména pokud se jedná o úplný odchod ze vzdělávání. Celkový podíl žáků, kteří předčasně odešli z denního studia na středních školách, dosáhl ve sledovaném šk. roce 2010/11 bez započítání žáků nástavbového studia 13,1 %. Nejčastějším důvodem bylo zanechání studia (5 %), dále ukončení studia bez závěrečné, resp. maturitní zkoušky (4,8 %), nepostoupení do vyššího ročníku z důvodu nesplnění podmínek (3,1 %). Jen velmi malé procento ukončilo střední školu předčasně z důvodu vyloučení ze studia (0,2 %). Žáci nejčastěji odcházejí v 1. ročnících, další problém pak nastává v závěru studia. Nejčastějšími důvody předčasných odchodů podle názorů pracovníků škol jsou nezáměr se učit, špatný prospěch, absence, nedostatečná kontrola a nezáměr rodičů o vzdělání dítěte, případně

jejich neschopnost dítěti poradit. Jedním z účinných prostředků prevence na středních školách je včasné vyhledání žáků, kteří jsou předčasným odchodem ze školy potenciálně nejvíce ohroženi. To zahrnuje individuální přístup učitelů k žákům, dobrou dostupnost psychologa, dobré nastavení pravidel a důslednou kontrolu jejich dodržování, spolupráci školy a rodiny a spolupráci s poradenskými institucemi. Konkrétní kroky pak zahrnují např. pohovory s vybranými žáky, mapování klimatu ve třídě, dotazníky či screening v rámci adaptačního kurzu. Mezi nejčastější metody motivace žáků patří žákovské soutěže, exkurze u zaměstnavatelů, stipendia, besedy s úspěšnými absolventy. V případech, kdy je žák ohrožen předčasným odchodem ze školy a potýká se s kázeňskými nebo studijními problémy, je pro školu obtížné navázat kontakt s rodinou. Podle názoru pracovníků škol jsou nejdůležitějšími opatřeními pro řešení předčasných odchodů ze vzdělávání opatření státu na podporu docházky dětí do školy; rozvoj kariérového poradenství; spolupráce rodičů a školy, evidence a soustavná práce s mladistvými, kteří se ocitnou mimo vzdělávací systém; poradenský tým na škole a spolupráce s pedagogicko-psychologickými poradnami; prostupnost vzdělávacího systému; adaptační kurzy; spolupráce s neziskovými organizacemi. Opatření pro návrat mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání zpět do vzdělávání spočívají z pohledu úřadu práce zejména v poradenské oblasti. Doporučovány jsou různé formy poradenského působení a informační osvěty a zdůrazňována je především potřeba preventivního působení a komplexního přístupu. Mezi nejdůležitější opatření podle názoru pracovníků úřadů práce patří informování o situaci na trhu práce a potřebě vzdělání, včasné a preventivní působení, spolupráce všech zainteresovaných subjektů, poradenské služby, finanční motivace – stipendijní programy a zvyšování možností dálkového studia oborů zakončených výučním listem a rozvoj využívání profesních kvalifikací.

Krize a recese, která vystřídala dlouhé období ekonomického růstu, nutí k přehodnocení přístupu k práci a k úloze vzdělávání. Význam počátečního vzdělání ustupuje do pozadí, protože měnícím se podmínkám je nutné se přizpůsobit celoživotním učením. Lze očekávat, že v rámci zajištění konkurenceschopnosti budou zaměstnavatelé čím dál silněji apelovat na vzdělávací systém ve smyslu produkce široce uplatnitelných absolventů vybavených nejen odbornými znalostmi a praktickými dovednostmi, ale i měkkými dovednostmi. S jistou mírou generalizace lze říci, že trh práce poptává následující tři skupiny lidí: široce uplatnitelné pracovníky, technicky vzdělané odborníky a samozřejmě řemeslníky. Přičemž u všech předpokládá jistou míru flexibility, samostatnosti

a schopnost sociální interakce a komunikace. Tento celoevropský trend se samozřejmě projevuje i v České republice. Z pohledu využití získaných kompetencí v prvním zaměstnání je zajímavé zjištění, že dotazovaní absolventi středních škol ve svém prvním zaměstnání nejvíce využívají tzv. soft skills, neboli měkké dovednosti. Z pohledu nejčastěji požadovaných vlastností figurují v inzerci v denním tisku a na internetu na prvním místě již dlouhodobě komunikační schopnosti. Následuje flexibilita, adaptabilita, dynamika, samostatnost a zodpovědnost.

Z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je nezbytné především to, aby schopnosti, dovednosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělávání co nejlépe vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je však potřebné, aby již v průběhu školní přípravy měli žáci a studenti možnost poznat reálné pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění a aby byli podněcováni aktivně se zapojit do pracovního života. Spolupráci se středními a vyššími odbornými školami nejvíce využívají střední podniky, a to zejména v oblasti zajišťování odborné praxe/výcviku pro žáky a studenty. Tuto formu spolupráce preferují i velké podniky, konkrétně 16,8 % ze všech dotázaných velkých podniků. Malé a mikropodniky zůstávají v tomto případě výrazně pozadu (5,3 % a 5,5 %). Na spolupráci podniků s vysokými školami se opět nejvíce podílí střední podniky. Nejčastější formou spolupráce s vysokými školami je zajišťování odborné praxe/výcviku pro žáky a studenty, a to všemi typy podniků. Oproti středním a vyšším odborným školám vysoké školy častěji využívají účast odborníků z podniku na školách ve formě pravidelné výuky (externí učitelé či lektori) nebo jednorázových přednášek. Nejvíce spolupracují podniky se středními a vyššími odbornými školami při určování odborného výcviku v Moravskoslezském kraji. V Praze a Libereckém kraji se podniky mnohem více zapojují do určování odborného obsahu výuky vysokých škol. V průměru nejvíce se středními a vyššími odbornými školami spolupracují podniky v podsekcích C 26 – Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení, C 24–25 – Výroba kovů, hutnictví, slévárenství, strojních konstrukcí, C 29–30 – Výroba motorových vozidel a ostatních dopravních prostředků a C 27–28, 33 – Výroba elektrických zařízení, výroba strojů, opravy a instalace. V oblasti spolupráce s vysokými školami se nejvíce angažují podniky z ekonomické činnosti M – Profesní, vědecké a technické činnosti.

Pro dobré uplatnění absolventů je důležité, aby jim v otázkách kariérového rozhodování (při volbě další vzdělávací dráhy, profese a povolání) byla poskytována patřičná informační podpora, tak aby žáci byli schopni (s ohledem na vlastní schopnosti, dovednosti, vloh a nadání) zodpovědně se rozhodnout při výběru oboru i školy. Trh práce bude v příštích letech výrazně ovlivněn skutečností, že počet absolventů přicházejících na trh práce vlivem demografického vývoje významně poklesne. V mnoha případech tak trh práce nezíská dostatečnou náhradu za pracovníky odcházející do důchodu. Zaměstnavatelé sekundárního sektoru nejčastěji upřednostňují vyváženost profesních a klíčových dovedností. Zaměstnavatelé

kladli větší důraz na široké profesní dovednosti než na úzké a hluboké profesní dovednosti. Zaměstnavatelé se také vyjádřili k tomu, zda mají být absolventi škol danými znalostmi, schopnostmi a dovednostmi vybaveni již při nástupu do zaměstnání, nebo je získat až praxí. V celkovém pohledu zaměstnavatelé požadují zlepšit přípravu zejména u schopnosti nést zodpovědnost, schopnosti řešit problém a ochoty učit se. V případě absolventů středního vzdělání s maturitou a vysokoškolského vzdělání by podle zaměstnavatelů měl být kladen větší důraz i na rozvoj umění jednat s lidmi a schopnosti rozhodovat se. Významnou pozici v profilu zaměstnance při uplatnění na trhu práce budou mít klíčové kompetence. V celkovém souhrnu respondenti relativně nejčastěji uváděli zběhlost v cizích jazycích, schopnost řešit problém, ochotu učit se, nést zodpovědnost, schopnost řešit stresové situace a komunikační schopnosti. Z hlediska preferencí jsou otevřenější vůči přijetí absolventů spíše větší a velké organizace. Z hlediska frekvence přijímání pracovníků jednotlivých vzdělanostních úrovní v sekundárním sektoru je největší zájem o pracovníky se středním vzděláním s výučním listem a pracovníky s maturitním vzděláním. Faktory a okolnosti, které ovlivňují přijímání nových pracovníků, jsou dle zaměstnavatelů zájem o práci a chuť pracovat, ochota dále se vzdělávat a pracovní nasazení, dovednosti v práci s počítačem a jazyková vybavenost. Hlavními důvody, proč zaměstnavatelé působící v oblasti sekundárního sektoru odmítají přijmout absolventy, jsou podle nich jejich nereálné představy o výši mzdy, pracovní době nebo pracovním zařazení. Značná část zaměstnavatelů se domnívá, že na některé pozice ani nelze absolventa přijmout, protože pro danou pracovní pozici je nezbytná praxe a pracovníky bez praxe na ni přijmout nemohou.

Příchod ekonomické krize rovněž potvrdil skutečnost, že nelze upravovat vzdělávací nabídku a směřovat žáky základních škol do konkrétních oborů podle aktuálních potřeb trhu práce a také podle ekonomické situace. Důležité je umožnit žákům studovat obory, o které se sami zajímají a pro něž mají nejlepší předpoklady. V případě přílišné snahy o ovlivnění vzdělanostní struktury z pozice státu striktními omezení by hrozil problém větší míry neshody mezi vystudovaným oborem vzdělání a skutečně vykonávaným zaměstnáním, který by se projevil nárůstem požadavků na rekvalifikace, a tím i vyšší potřebou prostředků ze státního rozpočtu. Doporučení pro vzdělávací politiku vyplývající z aktuální situace je v první řadě upravovat vzdělávací systém tak, aby produkoval absolventy široce uplatnitelné na trhu práce, flexibilní, samostatné, vybavené co nejširším okruhem kompetencí, zejména pak klíčových (přenositelných), schopné a ochotné dále se vzdělávat. Dalším doporučením je podpořit možnosti zájemců o zvýšení úrovně dosaženého vzdělání zvětšením prostupnosti vzdělávacího systému, rozšířením přístupu k terciárnímu vzdělávání a podporou celoživotního učení.

Zájem uplatnit se po ukončení studia ve vystudovaném oboru vyjádřily přibližně tři čtvrtiny absolventů, přibližně 13 % chtělo pracovat v příbuzném oboru a jen 10 % z nich uvádělo rozhodnutí odejít do jiného než vystudovaného oboru. Reálná situace po ukončení studia byla ve srovnání s těmito představami výrazně odlišná. Přímou ve svém oboru se uplatnilo podle svého vyjádření 40 % absolventů, v příbuzném oboru asi

27 % a do jiného oboru odešlo 34 % dotázaných absolventů středních škol. Situace po třech letech od ukončení studia byla obdobná z hlediska podílu absolventů pracujících přímo ve svém oboru (39 %). Na druhé straně se ovšem v průběhu těchto 3 let od ukončení studia snížil podíl absolventů, kteří se uplatňují v příbuzném oboru, a to z 27 % na 15 %. Výsledný podíl absolventů středních škol, kteří pracují po třech letech od ukončení studia mimo svůj obor, dosáhl v rámci sledovaného vzorku 46 %. Z výsledků analýz vyplývá, že jednoznačně nejvýraznějším důvodem pro práci v jiném oboru v rámci sle-

dovaného souboru je skutečnost, že absolvent střední školy ve svém oboru práci nesehnal. Dále absolventi uváděli nízký plat v oboru a ztrátu zájmu o práci v oboru. Z hlediska platového ohodnocení bylo v rámci analýzy inzertní nabídky zjištěno, že výrazně nejčastěji se v inzerci v denním tisku objevovala varianta nabízející finanční ocenění v rozmezí od 10 tisíc do 20 tisíc Kč za měsíc (34,6 %). S výrazně nejvyšším podílem se v inzerci na internetu objevovalo slovní vyjádření „dobré finanční ohodnocení“ (32,8 %), které bývá spojováno s nízkým základem a vyšší pohyblivou složkou.

Podkladem pro tuto publikaci byly studie:

Burdová, J. – Vojtěch, J.: **Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013**. Praha: NÚV, 2013. 62 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-82>

Doležalová, G. – Vojtěch, J.: **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru**. Praha: NÚV, 2013. 41 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-79>

Doležalová, G.: **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v terciárním sektoru**. Praha: NÚV, 2013. 44 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-85>

Strádal, J. a autorský kolektiv: **Návrh koncepce integrovaného systému kariérového poradenství**. Praha: NÚV, 2013. 40 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-78>

Šťastnová, P. – Tillner, J.: **Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012**. Praha: NÚV, 2013. 86 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-81>

Trhlíková, J.: **Předčasné odchody žáků ze středních škol. Náhledy pracovníků škol a úřadů práce na nástroje prevence a intervence**. Praha: NÚV, 2013. 60 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-83>

Trhlíková, J.: **Přechod absolventů středních škol na trh práce – srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů**. Praha: NÚV, 2013. 51 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-86>

Trhlíková, J.: **Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce. Zpráva ze šetření absolventů škol**. Praha: NÚV, 2013. 37 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-74>

Vojtěch, J. – Chamoutová, D.: **Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii – 2012/13**. Praha: NÚV, 2013. 43 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-75>

Vongreyová, J.: **Spolupráce podniků se středními školami, vyššími odbornými a vysokými školami**. Praha: NÚV, 2013. 14 stran.

Dostupné na: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-80>

Uvedené publikace jsou k dispozici na www.nuv.cz v rubrice Vzdělávání a trh práce nebo na www.infoabsolvent.cz v sekci Absolventi škol a trh práce, v části Publikace.

Tato publikace je dostupná také elektronicky, na adrese:

<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-89>

Připravili jsme pro Vás **podrobný přehled témat a článků**, které obsahuje informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA+) na webové adrese www.infoabsolvent.cz:

ABSOLVENTI ŠKOL A TRH PRÁCE

Vzdělávání a volba oboru

Volba a vztah k oboru

- Motivace žáků pro volbu oboru
- Spokojenost absolventů škol s volbou oboru
- Příčiny nespokojenosti absolventů s oborem

Počty žáků a absolventů

- Počty a podíly nově přijatých žáků
- Oborová struktura žáků v SŠ a VOŠ
- Počet absolventů SŠ a VOŠ

Hodnocení vzdělávání

- Kompetence, na které by se měly školy zaměřit
- Jak zaměstnavatelé spolupracují se školami
- Co zaměstnavatelé očekávají od školského systému
- Spokojenost absolventů se získaným vzděláním

Přechod absolventů SŠ do terciéru

- Absolventi SŠ hlásící se ke studiu na VOŠ a VŠ
- Úspěšnost při přijímacím řízení na VŠ a VOŠ
- Úspěšnost při přijímacím řízení na VŠ a VOŠ – skupiny oborů
- Přechod absolventů na VOŠ a VŠ podle oborů
- Předčasné odchody absolventů SŠ ze studia na VŠ

Využití vzdělání

Využívají absolventi škol své vzdělání?

- Spokojenost absolventů škol v zaměstnání
- Zájem absolventů pracovat v oboru
- Postoje absolventů k uplatnění v oboru podle vzdělání
- Uplatnění absolventů škol mimo obor a jeho důvody

Shoda vzdělání a zaměstnání

- Neshoda vzdělání a zaměstnání
- Celková shoda vzdělání a zaměstnání
- Shoda vzdělání a zaměstnání – vyučení
- Shoda vzdělání a zaměstnání – maturanti

EUROPASS – životopis

- Proč by měli zaměstnavatelé požadovat Europass?
- Europass – pomocník pro školy a vzdělávací instituce
- Europass – Ukaž, co umíš!
- Životopis
- Mobilita
- Jazykový pas
- Dodatek k osvědčení
- Dodatek k diplomu

Požadavky zaměstnavatelů

Kompetence důležité pro zaměstnání

- Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů
- Jaké kompetence u absolventů očekávají zaměstnavatelé v sektoru služeb
- Jaké kompetence u absolventů očekávají zaměstnavatelé v průmyslu a ve stavebnictví
- Další kompetence, které zaměstnavatelé potřebují
- Důležitost kompetencí podle pracovníků úřadů práce
- Důležitost kompetencí podle pracovních agentur

Požadavky na nové pracovníky

- Požadavky na vzdělání v pracovních inzerátech
- Požadavky na jazyky, počítač a praxi v pracovních inzerátech
- Schopnosti požadované v pracovních inzerátech
- Požadavky zaměstnavatelů v pracovních inzerátech

Charakteristiky přijímání do zaměstnání

- Kritéria ovlivňující přijímání pracovníků
- Jaké pracovníky zaměstnavatelé přijímají
- Důvody zaměstnavatelů pro ne/přijímání absolventů

- Co ovlivňuje přijímání absolventů v sektoru služeb
- Co ovlivňuje přijímání absolventů v průmyslu a ve stavebnictví
- Názory úřadů práce na uplatnitelnost absolventů
- Faktory úspěšnosti uchazečů o zaměstnání

Informace o nabídkách zaměstnání

- Jak firmy hledají nové pracovníky
- Profese a obory, které zaměstnavatelé potřebují
- Profese nabízené v pracovních inzerátech
- Finanční ohodnocení nabízené v inzerátech
- Vývoj nabídky pracovních inzerátů

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost absolventů škol

- Nezaměstnanost absolventů
- Nezaměstnanost absolventů – skupiny oborů vzdělání
- Nezaměstnanost absolventů – profesní zaměření
- Nezaměstnanost absolventů podle kategorií vzdělání
- Nezaměstnanost absolventů podle oborů vzdělání

Nezaměstnanost mladých v ČR a EU

- Nezaměstnanost mladých v ČR a evropských zemích

Zaměstnanost

Zaměstnanost mladých

- Zaměstnanost v ČR podle vzdělání
- Zaměstnanost mladých v ČR a dalších evropských zemích

Vývoj zaměstnanosti v ČR a EU

- Podíly zaměstnaných podle odvětví ve státech EU
- Podíly zaměstnaných podle profesních skupin ve státech EU
- Podíly zaměstnaných podle stupně vzdělání ve státech EU
- Podíly zaměstnaných ve vybrané zemi EU
- Charakteristiky a perspektivy profesních skupin v ČR a v EU
- Charakteristiky a perspektivy odvětví ekonomiky v ČR a v EU

Publikace

BEZ BARIÉR AŽ NA TRH PRÁCE

Volba školy pro žáky se zdravotním postižením

Volba střední školy pro žáky se zdravotním postižením

- Rady pro volbu střední školy žáků se ZP
- Problémy při výběru SŠ u žáků se ZP
- Faktory ovlivňující volbu SŠ žáků se ZP
- Spokojenost absolventů se ZP se zvolenou SŠ a oborem

Příklady oborů a pozic vhodných pro žáky se zdravotním postižením

- Obory, ve kterých se žáci se ZP vzdělávají
- Příklady pracovních pozic pro OZP

Absolventi se ZP a trh práce

Pohled zaměstnavatelů

- Doporučení školám pro zvýšení zaměstnatelnosti absolventů se ZP
- Nástroje zvýšení zaměstnanosti absolventů se ZP
- Názory zaměstnavatelů na kompetence absolventů se ZP
- Překážky zaměstnávání absolventů se ZP

Pohled absolventů

- Podpora absolventů při vstupu na trh práce
- Specifické obavy absolventů při vstupu na trh práce
- Představy o uplatnění ve vystudovaném oboru

Příklady dobrých praxí – podpora zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením

- Tréninková kancelář fiktivní firmy
- Projekt Transition – Česká spořitelna, a.s.

Kontakty a webové stránky pro podporu zaměstnávání OZP

- Webové stránky pro zaměstnávání OZP

Předčasné odchody ze vzdělávání

Předčasné odchody a jejich příčiny

- Předčasné odchody ze vzdělávání v ČR a zemích EU
- Motivace a podpora žáků v setrvávání ve vzdělávání

Příklady dobrých praxí – předčasné odchody ze vzdělávání

- Prevence předčasných odchodů na EDUCAnet Praha
- Prevence a řešení předčasných odchodů ze vzdělávání – Střední škola polytechnická
- Školní poradenské pracoviště – Střední škola stavební Jihlava
- Prevence předčasných odchodů – podpora žáků se specifickými poruchami učení
- Řešení předčasných odchodů na SOŠ stavební a zahradnické, Praha 9
- První šance i mladým bez vzdělání
- Mezioborová spolupráce v prostředí střední školy
- Vzdělávání žáků s Aspergerovým syndromem
- Doplnkový Job club Start
- Příjemci pohovory jako prevence předčasných odchodů
- Využití mimoškolních aktivit v oblasti prevence předčasných odchodů ze střední školy – Gymnázium a SOŠ Čáslav
- Doučování dětí v rodinách Člověk v tísni, o.p.s.
- Prevence předčasných odchodů ze vzdělávání na ISS HPOS Příbram
- Jak bráníme předčasným odchodům ze vzdělávání na SSOU Industria II s.r.o.
- Školní poradenské pracoviště na SŠ – úloha etopeda

Statistické přehledy

Vzdělanostní a oborová struktura žáků se ZP

- Struktura žáků podle druhu postižení
- Struktura žáků se zdravotním postižením

JAK NA TO – rady a doporučení

Jsem na základce

Než se rozhodnu pro střední školu

- O středních školách a vzdělávací nabídce
- Deset kroků před rozhodnutím
- Obory na středních školách a stupně vzdělání
- Ten dělá to a ten zas tohle
- Nebaví mě učení – co s tím
- Když učení fakt nejde, tak kam na školu
- Chci o sobě vědět víc

Přijímačky – co bych měl vědět

- Přijímací řízení – zkouška a jiná kritéria
- Jak se přihlásím ke studiu
- Zdravotní požadavky
- Termíny přijímacího řízení
- Jupí, přijali mě
- Na první pokus to nevyšlo, co dál

Kam pro pomoc – nevím si rady

- Problémy přenechám odborníkům

Naučím se učit?

- Proč se učit a jak se nedostat do problémů
- Jak se efektivně učit

Maturitu po vyučení?

- Jak a kdy do nástavby
- Ale na jaký obor se přihlásit?

Kdo se v tom má vyznat – nejen pro odborníky

Jsem na střední

Kam pro pomoc – nevím si rady

- Problémy řešte s odborníky

Naučím se učit?

- Většina z nás to neumí
- Metoda „5 P“
- Jak se rychle prokousat textem v učebnici

Maturitu po vyučení?

- Jak a kdy do nástavby
- Přijali mě! Nebo ne?
- Ale na jaký obor se přihlásit?

Po maturitě – na vyšší odbornou školu

- Co se děje na VOŠ
- Vzdělávací programy a trh práce
- Jak a kdy se přihlásit
- Spolupráce VOŠ s VŠ

Škola mě nebaví, končím ...

- No school, no life
- Hm, vypadá to na vyhazov
- Něco je špatně. Nebo že bych se přecenil?

Hledám práci – ale jak?

- Není snadné najít práci
- Nabídka práce na internetu
- Jak získat žádanou praxi?
- Jak se píše životopis
- Co je motivační dopis
- Příprava na pohovor (interview)
- Koho hledají zaměstnavatelé
- Bez trénovaného mozku už se na trhu práce neudržíte

Kdo se v tom má vyznat – nejen pro odborníky

Jsem už dospělý

Maturitu po vyučení?

- Mám výuční list a chci víc
- Jak studovat nástavbu při zaměstnání
- Kam na nástavbu – výběr oboru a školy
- Nástavba při zaměstnání a přijímací řízení

Hledám práci – ale jak?

- Jak získat žádanou praxi?
- Co chci a co nabízím
- Jak si vytvořit svůj životopis
- Motivační dopis
- Nebojte se přijímacího pohovoru
- Firmy hledají schopné lidi
- Bez trénovaného mozku už se na trhu práce neudržíte

Kdo se v tom má vyznat – nejen pro odborníky

Jsem poradce

Hledám práci – ale jak?

- Jak získat žádanou praxi?
- Bez trénovaného mozku už se na trhu práce neudržíte

Kariérové poradenství

- Profil kariérových poradců a témata, která řeší na základních a středních školách
- Faktory ovlivňující kariérové rozhodování
- Plakát www.infoabsolvent.cz
- Návrh modelu centrální podpory služeb kariérového poradenství
- Desatero kariérového poradenství

Kdo se v tom má vyznat – nejen pro odborníky

- Návod Hledáme v ISA+
- O RVP a ŠVP
- Rozluštění kódu oboru vzdělání
- Prostupnost vzdělávacím systémem
- Nová soustava oborů vzdělání
- Formy vzdělávání
- Klíčové kompetence

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce

Vítáme Vás v informačním systému ISA+, který Vám nabízí pomoc při hledání vzdělávací a profesní dráhy. Najdete zde všechny školy a obory vzdělávání, informace k přechodu na trh práce i do dalšího vzdělávání. Při výběru povolání Vám pomůže i Profit test nebo prezentace pracovních činností. Velkým přínosem je ISA+ pro žáky se zdravotním postižením i pro ty, kteří mají studijní problémy.



KAM NA ŠKOLU obory, školy a profese	ABSOLVENTI ŠKOL A TRH PRÁCE	BEZ BARIÉR až na trh práce	JAK NA TO rady a doporučení
Výběr podle oboru Výběr podle školy Výběr podle povolání Výběr podle videa Výběr podle obrázků Profit test	Vzdělávání a volba oboru Uplatnění vzdělání Požadavky zaměstnavatelů Nezaměstnanost Zaměstnanost Publikace	Volba školy pro žáky se ZP Absolventi se ZP a trh práce Předčasné odchody ze vzdělávání Statistické přehledy	Jsem na základce Jsem na střední Jsem už dospělý Jsem poradce

V září 2012 byl spuštěn výrazně inovovaný informační systém ISA+, který pomáhá žákům základních škol při **volbě oboru vzdělání a výběru střední školy**, žákům středních škol při **rozhodování o pokračování ve vzdělávání a při přechodu na trh práce**, výchovným-kariérovým poradcům a učitelům při poskytování **kariérového poradenství** a výuce témat **Úvodu do světa práce**, managementu škol při úpravách vlastní vzdělávací nabídky a tvorbě školních vzdělávacích programů.

NEJVÝRAZNĚJŠÍ NOVINKY:

- možnost **výběru oborů i školních vzdělávacích programů (ŠVP)**,
- **nové videoukázky** – představují práci v technických profesích i přípravu na ně,
- **profitest** – pomůže žákům základních škol při výběru oblasti vzdělávání,
- **výběr podle obrázků** – poskytuje snadnější orientaci ve vzdělávací nabídce SŠ,
- **bez bariér až na trh práce** – nová sekce věnovaná problematice žáků se zdravotním postižením a tématu předčasných odchodů ze vzdělávání,
- **jak na to – rady a doporučení** – různé užitečné informace pro uživatele systému,
- **syntetické stránky** – obsahují soubor informací ke každé skupině oborů,
- **filtry vzdělávací nabídky** – podle zdravotního postižení, vzdálenosti od bydliště, formy studia, zřizovatele, ŠVP,
- **fulltextové vyhledávání** – najde na ISA+ odkazy související se zadaným výrazem.

○ inovaci a obsah systému ISA+ se stará Národní ústav pro vzdělávání v rámci projektu MŠMT **Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy (VIP Kariéra II – KP)**, který je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Věříme, že inovovaný systém zjednoduší a zefektivní práci uživatelů při vyhledávání a užívání informací potřebných pro kariérové poradenství.

Národní ústav pro vzdělávání
Centrum kariérového poradenství
Weilova 6
102 00 Praha 10

PONĚLÍ až PÁTEK
9.30–12.00 13.00–16.00
tel.: 274 869 698, mobil: 724 652 241
e-mail: poradna@nuv.cz

Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2013

Zpracovali: Jena Burdová, Gabriela Doležalová, Daniela Chamoutová, Jiří Strádal, Pavlína Šťastnová, Jiří Tillner,
Jana Trhlíková, Helena Úlovcová, Jiří Vojtěch, Jana Vongreyová

Recenzenti: Robert Sukup a František Paulík
Korektury: Oddělení pro informační a publikační činnost

Obálka a návrh grafické úpravy: Tomáš Tamchyna
Sazba a zlom: Věra Vyskočilová
Tisk: UNIPRESS, spol. s r. o.

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení
a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10

Vydání první
Praha 2014



Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení
a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10

www.nuv.cz
www.infoabsolvent.cz

