

UNIVERZITA PARDUBICE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ NA ZÁBŘEŽSKU

ANDREA JEDELSKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Andrea Jedelská**
Osobní číslo: **H09232**
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**
Studijní obor: **Komunitní studia**
Název tématu: **Nezaměstnanost absolventů na Zábřežsku**
Zadávací katedra: **Katedra sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce bude vycházet z vybrané odborné literatury, odborných článků a z empirického šetření. Tato šetření budou probíhat v mikroregionu Zábřežsko. Za cílovou skupinu budou považováni absolventi škol, jako skupina, která je ohrožena nezaměstnaností. Cílem práce je zjistit možné příčiny nezaměstnanosti v tomto mikroregionu a strategie, které jsou využívány pro překonání tohoto problému.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

HARTZ, Peter: Job revolution: nové trendy ve světě práce, Praha: Management press ,2003
STEINICHOVÁ, Ladislava a kolektiv: Zákon o zaměstnanosti. Praha, Wolters Kluwer ČR, 2010
MAREŠ, Petr: Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002
BUCHTOVÁ, Božena a kol.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002
KELLER, Jan: Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006
LEIBOVÁ, Zdenka: Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů, žen a dalších kategorií, Olomouc: ANAG, 2009

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Jaroslav Paulovič

Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2012**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



Mgr. Zbyněk Andrš, Ph.D.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2011

Prohlášení:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 27. 2. 2012

Andrea Jedelská

Poděkování:

Děkuji za rady a vedení práce svému vedoucímu PhDr. Jaroslavu Paulovičovi. Děkuji Mgr. Zuzaně Hlouškové za rady, pomoc a objektivní kritiku. Dále děkuji za pomoc při sestavování dotazníku PhDr. Ondřeji Štěchovi.

Děkuji Adéle Šemrové a Lukášovi Chamlarovi za podporu.

Anotace:

Práce je věnována problematice nezaměstnanosti absolventů v mikroregionu Zábřežsko. Klade důraz na aktuální trendy v oblasti práce. Cílem je zjistit možnou příčinu nezaměstnanosti v mikroregionu, a jakým způsobem mladí lidé nezaměstnanosti předchází a zjišťují informace o hledání práce.

Klíčová slova:

absolventi, nezaměstnanost, mikroregion, práce, Zábřežsko

Title:

Unemployment of graduates in Zábřežsko

Annotation:

The bachelor thesis deals with unemployment of graduates in Zábřežsko. It puts the accent on current trends in the world of work. The aim is to determine the possible cause of unemployment in the microregion and how young people antecedent to unemployment and find information about finding work.

Keywords:

graduates, unemployment, microregion, work, Zábřežsko

OBSAH

1. Úvod	3
2. Základní pojmy	4
3. Aktuální trendy ve světě práce	8
3.1. Hledání práce	10
4. Stručně o nezaměstnanosti	11
5. Nezaměstnanost absolventů škol	14
5.1. Nevýhody absolventů	15
5.2. Nezaměstnanost absolventů VŠ	16
5.3. Nezaměstnanost absolventů SŠ	17
5.4. Nezaměstnanost absolventů učňovských oborů	18
6. Mikroregion Zábřežsko	20
6.1. Stručně o mikroregionu	20
6.2. Absolventi v mikroregionu	23
6.3. Demografické problémy	25
6.4. Komunitní snahy o řešení problému	25
7. Cíl výzkumu	29
8. Metodologie	30
8.1. Použité techniky	30
8.1.1. Předvýzkum	30
8.1.2. Analýza dokumentů	31
8.1.3. Mentální mapy	31

8.1.4. Kvantitativní výzkum	34
9. Mentální mapování	35
10. Kvantitativní výzkum	38
10.1. Hypotézy	38
10.2. Vlastní výzkum	39
10.2.1. Hypotéza 1	42
10.2.2. Hypotéza 2	46
10.2.3. Hypotéza 3	48
10.3. Shrnutí hypotéz	51
11. Závěr	52
12. Seznam literatury	54
13. Seznam grafů	59
14. Seznam tabulek	60
15. Seznam obrázků	61
16. Seznam příloh	61

1. ÚVOD

Nezaměstnanost mladých lidí je problematickým fenoménem dnešní doby. Ze škol vycházejí absolventi a místo do zaměstnání směřují na Úřad práce. Často berou nižší pozice, či se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Toto není problém, který by se měl brát na lehkou váhu. Ve světě se již mluví o termínu „lost generation“, což jsou mladí perspektivní lidé, kteří mají často vystudovanou vysokou školu a končí jako nezaměstnaní. V ČR tento problém zatím není nijak tíživý, ovšem co není dnes, neznamená, že nebude v budoucnu. V této práci je upřednostněna problematika středoškolských absolventů, pro které je tento problém tíživější.

Na začátku práce je seznámení s aktuálními trendy, které hýbou světem práce a před kterými již není úniku. Jsou to základní trendy, které by si měl každý jednotlivec uvědomovat. Je zde poukázáno na hledání práce pomocí IT technologií, kdy je často využíván internet. Je zde ale opravdu efektivní využití? Nemohou si absolventi za svoji nezaměstnanost tím, že jen neumí správně práci najít? Jak tito nezaměstnaní hledají práci, bude rozvedeno ve výzkumu mentálních map.

Dále je zde teoretický nástin nezaměstnanosti v České republice a poté i specifika nezaměstnanosti absolventů různých stupňů vzdělání. V poslední teoretické části je problém nezaměstnanosti vztažen na mikroregion Zábřežsko. Na Zábřežsku je problematický trend odchodů mladých lidí po studiích z mikroregionu. Jednou z příčin je i nezaměstnanost. Proto je zde určitá snaha tento problém řešit, o čemž vypovídají dvě vybrané strategie.

Cílem výzkumu je zhodnotit situaci absolventské nezaměstnanosti na Zábřežsku, která vyplývá z počtu pracovních míst, zda si absolventi umí najít práci a z projektů, které byly uskutečněny v mikroregionu.

2. ZÁKLADNÍ POJMY

Kapitola základní pojmy představuje některé důležité pojmy pro toto téma nebo pojmy, které se v práci vyskytují. Některé z nich jsou pouze pro dotvoření představy o problematice.

Absolvent

“Pro potřeby statistického sledování je používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP, podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.”(MPSV, 2012, zkráceno[online])

Cyklická nezaměstnanost

“Vzniká v hospodářské recesi z důvodu poklesu agregátní poptávky. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihuje většinu odvětví a není vyvažována volnými pracovními místy.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Definice nezaměstnanosti

“Občan, jenž je bez zaměstnání či samostatné ekonomické činnosti, který: (i) chce pracovat, (ii) může pracovat, (iii) přihlásí se o práci na příslušném úřadu, (iv) spolupracuje s tímto úřadem při hledání zaměstnání.” (Tomeš, 2011, s. 91, zkráceno)

Dobrovolná nezaměstnanost

“Situace, kdy člověku příležitosti z nezaměstnanosti poskytují větší subjektivní upokojení než reálná mzda. Na její výši má vliv výše, délka a podmínky podpor v nezaměstnanosti a sociálních podpor a výše daní z mezd. Na rozdíl od nedobrovolné nezaměstnanosti nepředstavuje problém pro nezaměstnané, snižuje však výkonnost ekonomiky.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Frikční nezaměstnanost

“Příčinou je fluktuace pracovníků, měnících pracovní místa z osobních důvodů. Bývá krátkodobá. Spolu se strukturální nezaměstnaností je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Hospodářský cyklus

“Kolísání růstu domácího produktu kolem dlouhodobého trendu (kolem růstu potencionálního produktu). Sestupná fáze cyklu je recese a vzestupná je expanze.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Mikroregion

“Jedná se o region malého geografického měřítka. V praxi se zpravidla jedná o účelové mikroregiony a sdružení obcí. V ČR jsou často vytvářeny za účelem získání společné podpory pro čerpání z prostředků ze státních fondů a fondů EU.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Míra nezaměstnanosti

“V procentech vyjádřený podíl nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář, zkráceno)

Místní akční skupina

“Místní akční skupiny většinou vznikly za účelem obnovy venkova v rámci tzv. mikroregionů. Předpokladem je, že mikroregion již má hotovou rozvojovou strategii, zpracovanou na principu partnerství. Mikroregion musí mít místní akční skupinu s právní subjektivitou, na niž bude delegována pravomoc provádět výběr projektů z daného mikroregionu.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Právo na zaměstnání

“Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem” (Steinichová, 2010, s. 22, § 10)

Politika zaměstnanosti

“Primárním cílem je umožnit každému občanovi, který chce pracovat, vstup na trh práce a setrvání v něm za lidsky důstojných a přijatelných podmínek.” (zkráceno, Tomeš, 2011, str. 94) “K primárnímu cíli patří úsilí o udržení zaměstnance v zaměstnání ve spolupráci se zaměstnavatelem a jeho ochrana při skončení pracovního poměru a při hromadném propouštění. Sekundárním cílem je zabezpečit dávkami nedobrovolně nezaměstnané po dobu, než si zajistí zaměstnání“ (Tomeš, 2011, s. 94)

Plná zaměstnanost

„Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-6% úroveň (tato hranice není fixní, po druhé světové válce roste). Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá většinou považováno za nežádoucí“ (Mareš, 2002, s. 25)

Regionální politika

“Součástí strukturální politiky, zaměřená na vyrovnávání rozdílů mezi ekonomickou úrovní regionů. Vychází z toho, že některé regiony mají pro podnikání příznivější podmínky než jiné. Rozdíly se projevují i v odlišné regionální míře zaměstnanosti. V EU jsou součástí regionální politiky regionální dotace, nárok na dotaci představuje hranice 75% evropského průměru” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

Strukturální nezaměstnanost

“ Existuje z důvodu strukturálních změn, kdy se některá odvětví zmenšují a propouštějí a zároveň jiná odvětví expandují a najímají pracovníky. Protože přechod lidí z odvětví do

odvětví vyžaduje rekvalifikaci nebo stěhování, jsou někteří lidé přechodně nezaměstnaní.” (Jáč a kolektiv, 2010, nečíslovaný glosář)

3. AKTUÁLNÍ TRENDY VE SVĚTĚ PRÁCE

„Když gazelu v Africe probudí slunce, ví, že musí dnes běžet rychleji než lev, jinak se stane jeho kořistí. A lev zase ví, že musí běžet rychleji než gazela, jinak chcípne hlady. Poučení: Je jedno, zda jsi lev nebo gazela, vyjde-li slunce, musíš běžet.”(LOPEZ JOSE IGNACIO DE ARRIORTUA)

„O svá zaměstnání se budeme muset v budoucnu více starat, neboť na novém globálním trhu práce bude mít každý k jakémukoliv zaměstnání mnohem snazší přístup než dosud. Často nebude hrát vůbec roli, zda půjde o pracovní příležitost v Německu nebo na Novém Zélandu. Samostatnost se stane přirozenou podstatou práce, vzdálenosti budou naopak nepodstatné. Konkurenty i obchodní partnery najdeme v brzké budoucnosti všude – od Toronta až po Toyoashi.“ (Hartz, 2003, s.13) Takto to dnes opravdu je. A nejde pouze o vrcholové manažery. Tento trend pocítují i ti, kterých se globalizovaný svět jakoby dříve netýkal. I oni musí přijmout trend „zmenšujícího se světa“. Čím více se svět „přibližuje“, tím více po nás chce. Už není možné znát pouze informace týkající se našeho trhu, musíme uvažovat globálně. Nároky rostou, to znamená, že rostou i požadavky na pracovní pozice, potažmo pracovníky. Další podstatnou změnou je nutnost využívat informační technologie. Řidiči musí pracovat s GPS, v kancelářích využívají každý rok novou verzi vylepšeného softwaru. Ovládání strojů ve výrobních podnicích je často řízeno počítači. Příklady je mnoho. Jak říká Peter Hartz (2003, s. 14): *„Informačním technologiím se nebude možné vyhnout, umět využívat internet se stane vedle čtení, psaní a počtů čtvrtou základní kulturní dovedností.“* *„Budoucnost si zajistí jen ten, kdo zvýší svůj zaměstnanecký potenciál. Kdo se spoléhá na úroveň, které už dosáhl, a na záruky, měl by okamžitě přehodnotit své stanovisko“* (taktéž s. 23) Z toho vyplývá nutnost rozvíjet se. Jde o reakci na globalizaci a rozvoj IT. To by v člověku měla rozvíjet již škola, tedy názor, že vzdělávání školou nekončí. A každý člověk by si toto měl začít uvědomovat. Především generace, které čerstvě nastupují na trh práce. Zaměstnavatelé požadavky zvyšují a zaměstnanci se zřejmě budou muset přizpůsobit, což nepůjde jinak, než se dále rozvíjet, aby uspěli. To si samozřejmě Evropa, například v Evropské strategii zaměstnanosti, uvědomuje, ovšem nejpodstatnější zůstává, aby si toto uvědomovali i občané.

Nejpodstatnějšími trendy ovlivňující práci, jsou tedy:

- Globalizace
- IT technologie
- Celoživotní učení

Z průzkumu o *Potřebách zaměstnavatelů a připravenosti absolventů* (Kalousková, 2008[online]), který byl zveřejněn na stránkách Národního ústavu odborného vzdělávání, vyplývají údaje, které tuto teorii podporují:

Tabulka č.1

Kompetence, jejichž význam poroste, a jejich pořadí podle sektoru¹

Kompetence	Sekundér	Terciér	Kvartér	Průměr
zběhlost v cizích jazycích	22%	21%	18%	20%
zběhlost v používání výpočetní techniky	14%	15%	15%	15%
ochota učit se	10%	10%	10%	10%
adaptabilita a flexibilita	12%	8%	7%	9%

(Zdroj:Kalousková, Vojtěch, 2008, s. 21[online])

Pro mnoho absolventů by toto mělo být samozřejmostí a něčím, s čím je nutno počítat. Pokud jedinci vezmou tyto kompetence za své, zvýší se jejich možnosti na trhu práce, čímž sníží riziko nezaměstnanosti.

Ve výzkumu, který byl proveden v roce 2010, který sledoval internetovou inzerci, vyšla tato data o požadovaných oborech práce: „V těch inzerátech, u kterých byl formulován požadavek na obor vzdělání, šlo nejčastěji o vzdělání v technických oborech – 25,9 %, a to buď bez bližší specifikace (16,3 % inzerátů) nebo i bližše specifikované – vzdělání v oborech strojírenských (4,5 %), elektrotechnických a elektronických včetně IT oborů (4,9 %), stavebních a architektury (2,8 %) nebo v oborech informatiky (2,5 %). Následují obory vzdělání z oblasti ekonomiky (8,7 %). Přes 1 % se dostaly ještě obory z oblasti lékařských a farmaceutických věd (1,4 %). Ostatní obory byly žádány v méně než v 1 % inzerátů. V roce 2007 i 2005 byly výsledky obdobné.

¹ „Pozn. Tabulka je zkrácená. Hodnoty v procentech vyjadřují podíl počtu voleb jednotlivých kompetencí z celkového počtu voleb uvedených v souboru firem v daném odvětví (sloupcová procenta). Respondenti mohli označit libovolný počet kompetencí.

Také se na prvním místě umístily obory technické (29,3 %), které byly následovány obory z oblasti ekonomiky (9,2 %). “(Zdroj: Šťastnová, 2011, s.37 [online])

3.1. HLEDÁNÍ PRÁCE

Hledání práce je pro absolventy, kteří opouštějí brány škol, klíčový moment. Na způsobech hledání a informacích o možnostech, kde práci hledat, stojí polovina úspěchu. Dalo by se říci, že je to další podstatná věc, hned po výši vzdělání, bydlišti, osobnosti absolventa a jiných podobně důležitých věcech. Práci je totiž potřeba si umět i najít.

A kde práci hledat? Možností je několik – internet, Úřad práce, přátelé a další. Aktuálním trendem je hledat především na internetu. Ovšem nejlepším způsobem je nehledat pouhým „brouzdáním“, ale sestavit si plán hledání systematicky. K tomuto účelu byla zřejmě vytvořena stránka na MPSV – *BRÁNA do INTERNETU* ([Brána do internetu, 2012\[online\]](#)). Zde, jsou uvedeny všechny internetové portály, které mohou pomoci při nalezení zaměstnání. J zde více než 70 portálů, které se věnují nabídkám práce. Dále zde najdeme speciální weby, které jsou určeny přímo absolventům, portály určené pro zájemce o práci v zahraničí či další užitečné informace. Nalezneme zde tedy více než stovku specializovaných portálů, které mohou pomoci absolventům s hledáním zaměstnání. Narážíme zde ale na klasický problém státní správy, neboli vytvoření užitečného nástroje pro nějakou činnost, ovšem laickou veřejností naprosto nevyužívaného a neznámého.² Proč jsou vytvořeny užitečné stránky, které nejsou představovány uchazečům na ÚP? Proč nejsou více propagovány?

² Neznalost bude ověřena ve výzkumu – mentální mapy

4. STRUČNĚ O NEZAMĚSTNANOSTI

“Zahálka je polštář Satanův. Koho Satan nezaměstnaného najde, toho sám zaměstná nejprve

myšlenkami špatnými potom i skutky zlémi.”(Jan Amos Komenský)

Proč je vlastně nezaměstnanost takový problém? Jedním z nejpodstatnějších pilířů státu je, že lidé pracují a odvádí daně. Pokud tento systém nefunguje, nefunguje ani stát. Žádný stát světa není připraven živit masu nezaměstnaných. Žádný stát světa není schopen fungovat bez pracujících občanů. *Nezaměstnanost není novodobým problémem, vyskytuje se ve všech hospodářských cyklech, dokonce i v těch totalitních* (Buchtová, Kárník, 2002, s. 35). Dalo by se tedy soudit, že se jedná o poměrně častý a normální jev (viz. Frikční nezaměstnanost). Existence nezaměstnanosti dle Mareše *„je ospravedlněna potřebami:*

- a) Pohybu ekonomiky, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují*
- b) Svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu (welfare state), podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice.“*

(Mareš, 2002, s. 11)

Jako celospolečenský problém se nezaměstnanost vyskytne až ve chvíli, kdy se začíná dotýkat většího počtu osob, ovlivňuje ekonomiku a má neblahé důsledky na životy jedinců. *„Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.“* (Krebs, 2007, s. 287) Na státní úrovni je řešena především politikou zaměstnanost (viz. Základní pojmy). *„Politika zaměstnanosti je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou a prakticky i se všemi obory sociální politiky.“* (Krebs, 2007, s. 287) Zaměstnanost je velmi důležitá pro fungování státu, proto *„je logické, že je snaha, zejména z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit.“* (Mareš, 1994, s. 22)

Existují tyto míry:

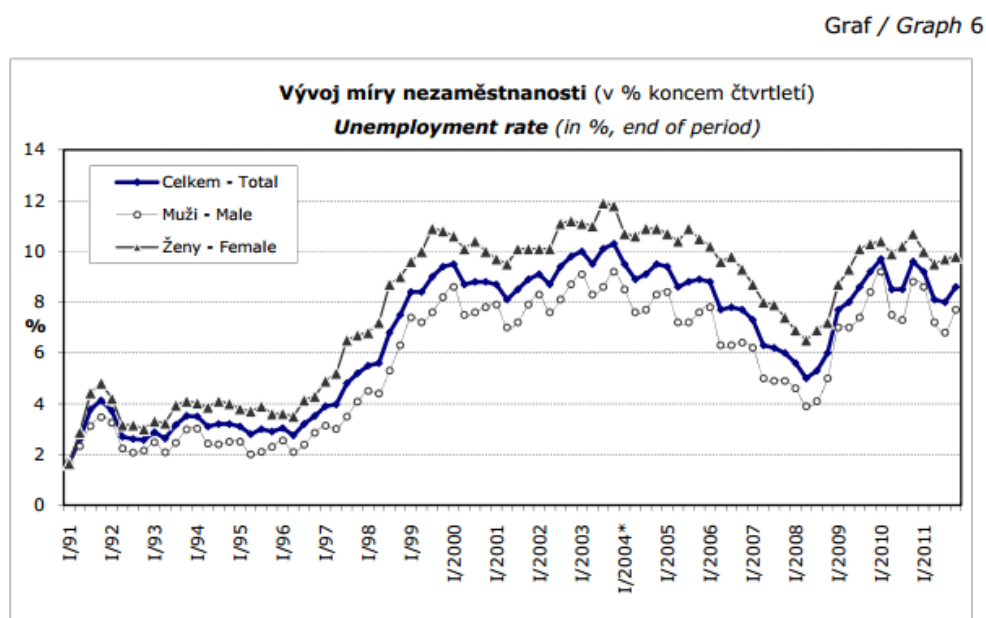
- a) *Obecná – ovlivňují ji různé ekonomické vlivy*
- b) *Specifická – pouze pro určité kategorie osob*

(Mareš, 1994, s. 22)

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti je zaznamenán na grafu č. 1. Na grafu je důležité povšimnout si, že nezaměstnanost začala stoupat v roce 1997, a poté dále rostla. V roce 2003 dosáhla maxima, a poté začala klesat. Tento pozitivní vývoj zastavila hospodářská krize v roce 2008, která na Českou republiku dolehla o rok později. Obecná míra nezaměstnanosti opět začala narůstat. Do budoucna se neočekává výrazné zlepšení, jelikož na rok 2012 je předpokládána ekonomická stagnace.

Graf č.1

Vývoj míry nezaměstnanosti



* od roku 2004 změna metodiky výpočtu míry registrované nezaměstnanosti – since 2004 change of methodology of calculation unemployment rate based on job applicants register

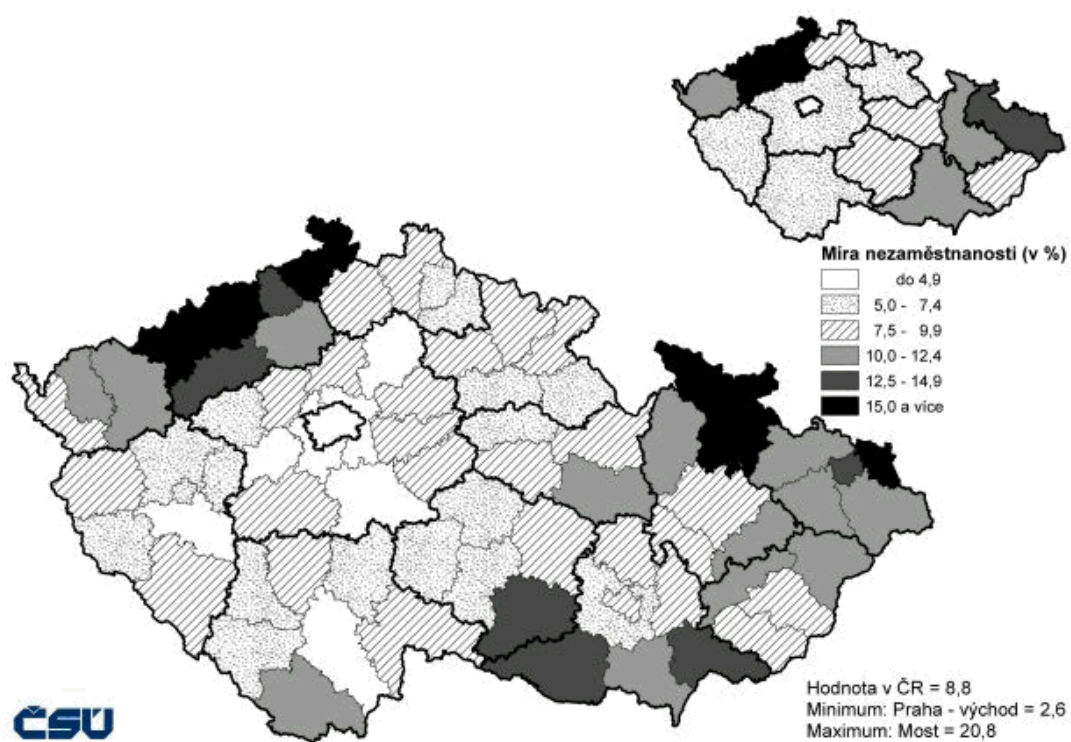
(Zdroj: VUPS, 2011[online])

Ovšem je velmi podstatné, si také všimnout regionálních rozdílů, které vychází z jejich historie. Především se jedná o pohraniční kraje, kde zanikl průmysl. Tyto oblasti bývají dlouhodobě problematické. Tento problém se týká i Zábřezska.

V České republice v roce 2006 byla tato situace:

Graf č. 2

Míra obecné nezaměstnanosti v roce 2006:



(Zdroj: ČSÚ, 2006[online])

5. NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL

„Vědění se dovršuje jenom dílem. Vědění - strom a dílo - plody.“(Arabské přísloví)

Některé skupiny obyvatel mají na trhu práce složitější situaci nežli jiné, přestože je diskriminace zakázaná (viz. § 4 Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.) Takovou skupinou jsou i absolventi (viz. Základní pojmy). Ovšem problémem často není nízký věk, jak by se u absolventů mohlo zdát, ale především nedostatečná zkušenost s oborem, ve kterém by chtěli pracovat. Tato skupina, ač je jasné, že s příchodem na trh práce může mít jisté problémy, byla z novelizace Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. vyškrtána.

Tabulka č.1 ukazuje srovnání změn § 33 Zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., z roku 2005 a 2012. Z této tabulky vyplývá, že ještě v roce 2005 měla být věnována pozornost jak mladým lidem do 25 let, tak i absolventům VŠ do 30 let. V současné době je toto zredukováno pouze na fyzické osoby do 20 let. Lze si tedy klást otázku: Přestal stát vidět nezaměstnanost mladých lidí jako problematickou?

Tabulka č. 2

Tabulka srovnání osob které potřebují zvýšenou péči:

2005	2012
fyzické osoby se zdravotním postižením	fyzické osoby se zdravotním postižením
fyzické osoby do 25 let věku	fyzické osoby do 20 let
absolventi VŠ po dobu 2 let po ukončení studia, nejdéle do 30 let	těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9 měsíce po porodu
těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9 měsíce po porodu	fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
fyzické osoby pečující o dítě do 15 let	fyzické osoby starší 50 let věku
osoby dlouhodobě nezaměstnané (déle než 6 měsíců)	fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců
fyzické osoby starší 50 let	fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc
fyzické osoby vyžadující zvláštní pomoc	

(Zdroj: Steinichová: 2010; Zákon č.435/2004 Sb.[online] zpracování vlastní, zkráceno)

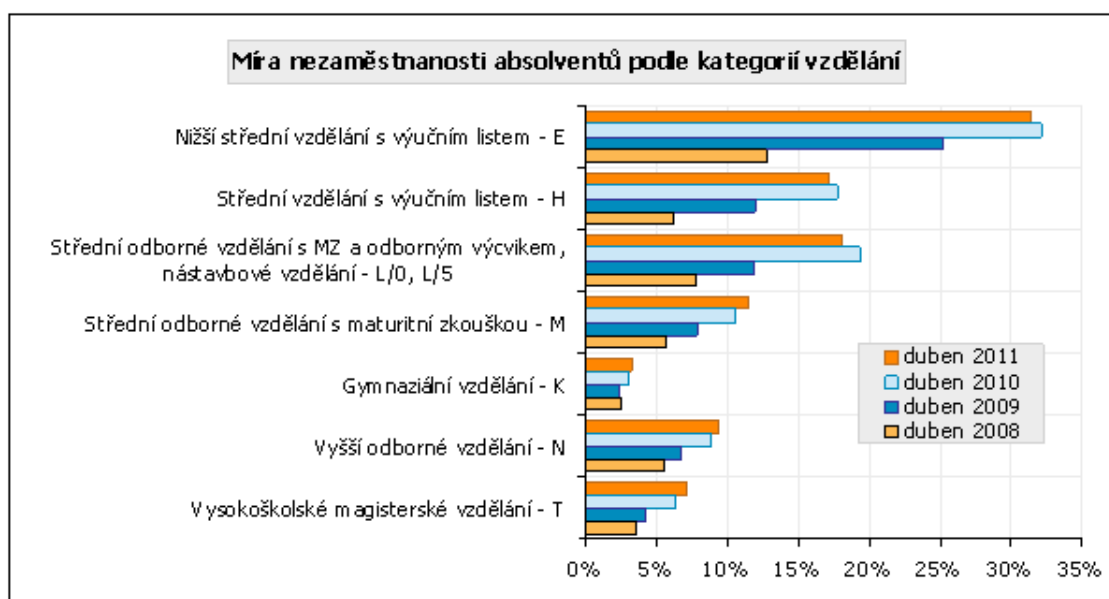
Problematickou záležitostí to totiž rozhodně je. Pracovní návyky jsou pro mladého člověka nepostradatelné. Jelikož se „*podílí se na upevňování řádu života, lidských vztahů a vědomí odpovědnosti za odvedenou práci; je činitelem individuace mladého muže a ženy.*“ (Buchtová, Švancara, 2002, s. 165) Nezaměstnanost ovšem nemá pouze sociální či ekonomický negativní vliv, ale také ovlivňuje psychický vývoj. Především z důvodu, že „*ve vývoji osobnosti dosud probíhá stabilizace a integrace temperamentových a charakterových vlastností. Tato vývojová specifika nacházejí výraz také ve všech oblastech pracovní činnosti*“ (Buchtová, Švancara, 2002, str. 165). Jedná se o komplexní problém, který má vliv na psychiku člověka a který ovlivňuje nejen jeho zdraví, sociální vztahy, ale také může ovlivnit celý jeho budoucí život. Světový tisk mluví o tzv. „ztracené generaci“, což jsou mladí lidé, kteří nikdy nepracovali.

5.1 NEVÝHODY ABSOLVENTŮ

Nezkušenost, neznalost prostředí, nesamostatnost, přehnané požadavky, nereálné představy, nejistá investice firmy do zaučení absolventů, vysoká fluktuace. (Kreč, 2009 [online]) Toto jsou objektivní důvody firem, proč raději zaměstnat zkušeného pracovníka, namísto absolventa, přestože by mohl často přinést různá inovativní řešení a tím zlepšit i fungování podniku jako celku. Z tohoto by se dalo usuzovat, že častěji naleznou práci jedinci, kteří již mají pracovní zkušenosti. Podstatné ovšem je, jaké pracovní zkušenosti to jsou. Pokud pracuje v oboru, který i studuje, šance by se měla zřejmě zvýšit.

Graf č.3

Míra nezaměstnanosti absolventů podle kategorií vzdělání



(Zdroj: Infoabsolvent, 2011[online])

Vliv na hledání práce má i výše vzdělání. Průzkumy, zabývající se měřením nezaměstnanosti absolventů, jasně ukazují, že čím nižší vzdělání, tím vyšší šance nezaměstnanosti. Na příložené tabulce z portálu *Infoabsolvent*, je jasně zřetelný rozdíl mezi zaměstnaností absolventů VŠ a absolventů tzv. učňovských oborů. Zatímco v roce 2011 nezaměstnaných vysokoškoláků nebylo ani 10%, vyučení přesahovali výrazně hranici 30 %. Je ovšem vhodné všimnout si také narůstající tendence k nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných jedinců.

5.2.NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VŠ

Nezaměstnanost absolventů VŠ se stává velmi diskutovaným tématem, kterým je potřeba se zabývat. Doba, kdy žádný vysokoškolsky vzdělaný člověk neměl problém najít práci, zřejmě pominula. Nesouvisí to pouze s hospodářskými cykly, ale také s dalšími významnými faktory. Například s růstem vzdělanosti v západních zemích, vyššími požadavky na uchazeče o zaměstnání, a jinými důležitými faktory. Například ve Španělsku, se toto stalo velmi ožehavým tématem.

„Nezaměstnanost je ve Španělsku věčný problém a před finanční krizí ji snížil růst na úvěr a dlouhodobý růst ve stavebnictví: v roce 2007 bylo nezaměstnaných jen 8 procent. Dnes je to 21,2 procenta a mezi mladými omračujících 46,2 procenta.“ (The Economist, 2011[online]) I v jiných zemích je tato problematika velmi ožehavá.

Nejnovějším příkladem je Velká Británie, kde dle britského deníku Guardian (Allen, 2011[online]), *dosáhla míra nezaměstnanosti mladistvých 1 milionu, a tedy stoupla o 21,9 %, přičemž statistická čísla ukazují, že počet nezaměstnaných celkově dosahuje 2,62 milionu, což je nejvíce od roku 1994.* Průzkumy ve VB, ale jasně ukazují, že na vině nejsou pouze ekonomické výkyvy, ale i samotní jedinci, kterým často chybí tzv. „měkké dovednosti“. Například jedna z nejvýznamnějších poradenských firem Ernst & Jounge k tomu říká: „ Dobrý diplom z uznávané univerzity dlouho nebude zaručovat studentům práci. Provádíme rozhovory s více než 3 tisíci absolventy ročně, ale pouze okolo 25% má všeobecné dovednosti, které nás přesvědčí“(HRMAGAZINE, 2012[online])

V ČR zatím problém nezaměstnanosti absolventů VŠ není moc dramatický, (viz. Graf č. 3), ovšem toto se může velice rychle změnit (viz. kapitola Nezaměstnanost v ČR).

5.3. NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ SŠ

Situace absolventů SŠ je poněkud horší. Zaměstnavatelé často při přijímacím řízení upřednostní vysokoškolsky vzdělaného. Mnoho pozic, které dříve byly obsazovány středoškoláky, je dnes obsazeno absolventy minimálně bakalářských oborů. V důsledku tohoto, tito lidé obsazují méně kvalifikované pozice, nebo se uchýlí k jinému oboru. Již dnes je realitou, že stejnou pozici vykonává absolvent obchodní akademie, gymnázia nebo elektrikář. Všichni tři se mohou potkat u jedné montážní linky. Maturita nezaručuje naprosto nic, pokud člověk nechce dál pokračovat ve studiu. Stále více se setkáváme s lidmi, kteří pracují mimo vystudovaný obor. Jde především o „maturanty“, jejichž pozice obsadili ti s vyšším vzděláním.

Samozřejmě stejně jako vystudovaný obor je důležitá i praxe, která je často v našem školství problematickou záležitostí. Praxe by se měla rozvíjet i u středních škol s maturitou a VŠ, nejen u učňovských oborů a VOŠ.

Praxi sice má mnoho škol zahrnutou ve studijním plánu, ovšem praxe v rozsahu několika málo hodin je sice “nahlédnutím do života“, ovšem je to velice málo pro získání pracovních zkušeností. Velmi cenným příkladem by nám mohlo být Německo, kde praxe při škole je normální záležitostí, jak získat zkušenosti (tzv. duální systém). „Receptem na úspěch duálního systému je to, že hned od začátku se řídí principem *„learning by doing“* a neznikají tak situace na hony vzdálené praxi,“ vysvětluje úspěch systému vedoucí odboru odborného vzdělávání a vzdělávací politiky Německého sněmu obchodních a průmyslových komor Sybille von Obernitz a poukazuje na jeho výhody: „Duální systém je pro mladé lidi velmi atraktivní, protože díky vzdělání orientovanému na praxi, které je navíc jednotné po celém Německu, mají dobré šance uplatnit se na trhu práce a jsou mobilní. Během studia také získávají nejen odborné, ale i sociální kompetence.“ (BUSINESS INFO, 2011[online]) Největší předností tohoto modelu je tedy „learning by doing“, kdy se učíme prací, což je efektivnější než teorie. Tento systém tedy umožňuje vyrovnat asi největší problém mladých absolventů – nezkušenost s praxí. Tímto systémem bychom se mohli inspirovat, ale pouze do určité „obecné míry“, která v tomto smyslu znamená, rozhodně se nevzdělávat pouze pro jednoho zaměstnavatele. Jelikož to by vedlo k obrovské neflexibilitě a prohloubilo by to problém nezaměstnanosti při zániku odvětví či tohoto zaměstnavatele. Tento jev totiž není ničím novým, ale přihodil se např. při zániku textilního průmyslu 90. let, který některé okresy pocítují ještě dnes.

Je tedy dobré zvolit jakousi „zlatou střední cestu“. Poskytnout určitou praxi, využitelnou i v jiných oborech. Ovšem nejen praxe je pro žáky škol důležitá, důležité jsou i kompetence, které si do života odnesou. Měly by být jak odborné, tak i sociální, které jsou stejně důležité.

5.4. NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ UČŇOVSKÝCH OBORŮ

Z průzkumu Národního ústavu odborného vzdělávání, jasně vyplývá, že každý pátý vyučený je nezaměstnaný. (NUOV, 2011[online]) Tito absolventi jsou na tom s hledáním zaměstnání nehůře. Jedná se o absolventy, kteří se svojí úzkou specializací buď nemohou najít práci, nebo ji najdou, ale jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností, pokud by se v jejich oboru něco změnilo.

Nevýhodou je především nepružnost profese. Konkurence schopnou firmou nebo člověkem, je pouze takový jedinec, který je schopný reagovat flexibilně na změny, ale neztratit přitom svoji odbornost.

Stáváme se svědky snahy o zvýšení zájmu o učňovské obory, které se především z demografických důvodů potýkají s problémem přežití. Udržet učňovské obory má smysl. Na druhou stranu je potřeba udržet především perspektivní obory, které budou potřebné i do budoucna a zajistí absolventům šanci na trhu práce. Velká poptávka je dnes především po absolventech technických směrů. Ovšem i tito budou muset „jít s dobou“ a chápat svět tak, jak bylo řečeno v kapitole o Aktuálních trendech práce.

Jeden příklad za všechny:

V řetězci TESCO a jiných velkých obchodech, si můžeme povšimnout nové vymoženosti – samoobslužné kasy, která sice na první pohled pro zákazníka zajímavá, tím, že ušetří čas při nákupu, ale na druhou stranu je to tah, kterým lze omezit zaměstnanost, a tím i náklady firmě. Předpokládejme, že tyto obchody zaměstnávají především vyučené prodavače/prodavačky.

Co se s těmito lidmi stane za 10 let, kdy už budou samoobslužné kasy téměř všude?

6. MIKROREGION ZÁBŘEŽSKO

6.1. STRUČNĚ O MIKROREGIONU

Mikroregionem Zábřežsko, aneb Horní Hanou je myšleno účelové spojení obcí, které se většinou nachází blízko sebe a pojí je snaha o dosažení určitých cílů. Mikroregion tvoří 29 obcí, které se nachází v blízkosti města Zábřeh³.

Zábřeh, který leží v bývalém okrese Šumperk (Olomoucký kraj), je městem, které má, dle Českého statistického úřadu (ČSÚ, 2010b) 14.004 obyvatel. Přičemž jako obec s rozšířenou působností má 33.683 obyvatel (ČSÚ, 2010b), což se rovná počtu obyvatel mikroregionu. Město je významnou dopravní křižovatkou cest. Železniční spojení mezi Olomoucí a Prahou pro Zábřeh představovalo ekonomický rozmach. Toto „významné železniční spojení vytvořilo základ pro vznik prvních továren, zejména na konci 19. století a začátkem 20. století.“ (Zábřeh – 750let, 2004, str. 35, zkráceno). *Jednalo se především o textilní průmysl. Textilní průmysl, stejně jako sklářský byl umístěn v příhraničních oblastech, která byla obývána převážně českými Němci. „Šlo jistě o odvětví lukrativní, ale zároveň ne tolik perspektivní.“* „Problematické bylo ovšem to, že tato odvětví byla odkázána na export.“ (Buchtová, Kárník, 2002, s. 42) Tento hendikep exportu zapůsobil dvakrát. Poprvé při Velké hospodářské krizi a podruhé po rozpadu SSSR. V obou případech nebylo kam vyvážet. Po skončení socialismu nastal pro město útlum. „*Prostřednictvím restitucí a privatizace se úplně změnila majetková a sociální struktura obyvatel. Zároveň však probíhala restrukturalizace výroby a Zábřeh měl tu nevýhodu, že jeho největší podniky patřily spíše k útlumovým oborům. Změny pocítily zejména textilní obory, ale i na zemědělství se navazující potravinářství a odvětví závislá na vývozu do východních zemí včetně rozpadajícího se Sovětského svazu*“ (Zábřeh, 2004, s. 64) Nastala strukturální nezaměstnanost (viz. Základní pojmy). Což pro některé mohlo být buď výhodou, nebo nevýhodou. Někteří si našli v nově se rozvíjejících odvětvích lepší uplatnění, někteří horší. Nezaměstnanost ovšem nebyla nějak dramatická. Pozitivním bodem bylo postupné propouštění, kdy se výroba rušila po úsecích, a nenastalo okamžité zavření všech textílek. To by znamenalo okamžitý příliv mnoha nezaměstnaných. Takto trh nově přichozí lépe „absorboval“.

³ Pozn.: Zábřeh jako obec s rozšířenou působností kopíruje mikregion

Dnešní nezaměstnanost je taková, že pokud uvažujeme o Zábřehu jako obci s rozšířenou působností a správním obvodem, tak se míra nezaměstnanosti v roce 2008 vyšplhala na 7,5%, ale už v roce 2010 se dostala na úroveň 13,4%. (ČSU, 2008 [online]; 2010a[online])

Pro zhodnocení nezaměstnanosti, potažmo nezaměstnanosti na Zábřežsku, je zde tabulka č. 3, která v rámci Zábřehu (SO, ORP) ukazuje tato základní data, dle kterých je možno si dotvořit obraz o zaměstnanosti v mikroregionu. Absolventská nezaměstnanost zde není nijak alarmující, dosahuje „pouze“ 3,6%, což není mnoho, na druhou stranu podceňování není na místě. Především z důvodů uvedených v předešlých kapitolách.

Tabulka č.3

Údaje z 31.12 2010 dle ČSÚ v Olomouci (mikroregion Zábřežsko):

Počet obyvatel	33 683
Ekonomicky aktivní	16 885
Evidovaní uchazeči	2285
Z toho absolventi v %	3,6
Volná pracovní místa	59
Míra nezaměstnanosti v %	13,41
Dle ekonomické činnosti v %:	
Primární sektor	6
Průmysl celkem	14,2
Stavebnictví	24,6
Služby	28,7

(Zdroj: ČSÚ, 2010b[online])

Při pohledu na tabulku č. 3 je jasné, že počet nezaměstnaných převyšuje mnohonásobně počet nabízených míst. Lidé tento nesoulad nabídky a poptávky často řeší dojížděním do jiných regionů. Ovšem zde je nutné si uvědomit, že Zábřeh leží v Olomouckém kraji, který patří s mírou nezaměstnanost k problematickým krajům. Vedle šumperského okresu, v kterém se nachází zkoumaný mikroregion, leží okres Jeseník.

Tento okres patří k nejvíce postiženým nezaměstnaností v celé ČR. Lidé proto mají velmi omezené možnosti. Tento faktor zajisté ovlivňuje nezaměstnanost v mikroregionu.

Z tabulky č. 4 vyplývá, jak prudce ovlivnila hospodářská krize v roce 2008 míru nezaměstnanosti. Tato míra se i v letech 2010 – 2011 drží stále na vysoké hladině. V roce 2011 lze zaznamenat pokles této míry, která je i tak poměrně vysoká.

Tabulka č. 4

Nezaměstnanost v mikroregionu Zábřežsko v měsíci prosinec

Nezaměstnanost v mikroregionu Zábřežsko v měsíci prosinec				
Rok	Dosažitelní celkem	EAO	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
2011	2 079	17 286	12%	60
2010	2 308	17 286	13,3%	59
2009	2 351	17 286	13,6%	32
2008	1 282	17 286	7,4%	167
2007	1 316	17 286	7,60%	275

(MPSV, 2011[online])

Aktuální příznivou zprávou je informace, která byla uveřejněna v *Informačním zpravodaji* města ze dne 8.2.2012, kde byla oznámena výstavba nového areálu pro výrobu oken. Jedná se o společnost SUNWIN, kterou koupila společnost Sulko, zaměřující se na výrobu oken. „Nový areál má do Zábřeha přinést také nová pracovní místa. Po dokončení přestavby, která je plánovaná na podzim letošního roku, předpokládá SUNWIN rozšíření stávajících osmdesáti pracovníků až o sedmdesát dalších.“ (Informační zpravodaj města Zábřeh, 2012) Toto by mohlo přinést nová pracovní místa i pro absolventy, ovšem je zřejmé, že se bude jednat spíše o technické obory.

6.2. ABSOLVENTI V MIKROREGIONU

V *Analýze trhu práce v okrese Šumperk za rok 2010* (Oddělení trhu práce Úřadu práce v Šumperku, 2011, s. 24[online]) se hovoří o tom, že *nejlepší situace pro absolventy byla před krizí a poté se rapidně zhoršila*, což samozřejmě koresponduje se situací v celé ČR. „*Ke konci roku 2009 činil meziroční nárůst absolventů škol v evidenci úřadu práce téměř 67%. Vývoj v roce 2010 zaznamenal meziroční snížení o 16,55%, kdy bylo evidováno celkem 475 absolventů škol ke konci roku.*“ (Oddělení trhu práce Úřadu práce v Šumperku, 2011, s. 24[online])

Nejžádanějšími absolventy jsou ti, kteří vystudovali zdravotnické profese. Hned po nich následují vyučení ve stavebnictví, jelikož stavebnictví má na Šumpersku, potažmo na Zábřežsku, dlouholetou tradici. Nejzajímavější je, že nejméně žadání jsou z IT oborů. Což odporuje celorepublikovému trendu, kdy IT je nejvíce žádané.

Tabulka č. 5

Žádané profese na Šumperku

Nejžádanější	Nejméně žádané
Zdravotnictví	IT
Vyučení stavebnictví	Ekonomika, podnikání
Stravování	Zemědělské obory

(Oddělení trhu práce Úřadu práce v Šumperku, 2011, s. 24[online])

Počet míst pro absolventy ovšem není zrovna příznivý. Mezi lety 2008 a 2009 je zjevné rapidní snížení, způsobené hospodářskou krizí.

Tabulka č. 6

Počet míst pro absolventy

<i>Roky</i>	<i>Počet míst</i>
2008	183
2009	35
2010	38

(Oddělení trhu práce Úřadu práce v Šumperku, 2011, s. 24[online])

Ani pro tento rok nabídka práce pro absolventy zřejmě nebude moc příznivá, jak dokládá tabulka, kde je po měsíc únor 2012 sledována nabídka pracovních míst v mikroregionu. Data jsou zpracována na základě nabídek pro absolventy z Integrovaného portálu MPSV (MPSV, 2012[online]) - (viz.příloha I.) Po sledovaný měsíc bylo pro absolventy 8 nových nabídek práce, přičemž nejvíce v technických oborech (celkem 5 z 8).

Tabulka č.7

Počet nových nabídek práce pro absolventy za únor 2012

Obory	VŠ	SŠ s maturitou	SŠ bez maturity
Technické	4		1
Ekonomické		1	
Sociální			
Zdravotní			
Gastronomie			1
Jiné			1

(Zdroj: vlastní)

Lze se také domnívat, že informace o nabídkách práce získávají absolventi nejen z Integrovaného portálu MPSV, ale také z jiných stránek, které se zabývají inzercí zaměstnání. Proto nelze brát výsledky sledování jednoho měsíce za jasný ukazatel nabídek práce v mikroregionu. Spíše nám to ukazuje „oficiální nabídku“.

Při pohledu na přílohu na straně I, je jasné, že tato „oficiální nabídka“ je natolik nedostatečná, že pokud by uchazeč spoléhal pouze na vyhledávaná kritéria a hledal pouze na tomto webu, zřejmě by byl nezaměstnaný velice dlouho. Absolventská místa téměř nepřibývají. V nabídce se drží často pouze místa, která nelze snadno obsadit.

6.3. DEMOGRAFICKÉ PROBLÉMY

Silným problémem mikroregionu je snižování počtu obyvatel, především stěhováním. Tento problém je dlouhodobého rázu. Odchází především mladá generace, která by v mikroregionu byla nejvíce potřebná. Také se rodí méně dětí, než umírá obyvatel. To vede ke stárnutí obyvatel na Zábřežsku.

Správní obvod má s úbytkem obyvatel dlouhodobý problém již od roku 1990. Pouze v letech 1995, 2000, 2003 a 2010 byl výsledek pozitivní. V roce 2010 byl výrazný nárůst obyvatel, který ovšem v roce 2011 opět spadl do mínusu. Pozitivní nárůsty zaznamenávají pouze vesnice. Město Zábřeh se v počtu obyvatel neustále silně propadá.⁴

6.4. KOMUNITNÍ SNAHY O ŘEŠENÍ PROBLÉMU

Proč je vlastně důležité se zabývat nezaměstnaností absolventů v tomto mikroregionu? Především z demografického hlediska. Pokud mladý člověk vystuduje školu a nenajde uplatnění, často odejde, nebo zůstane na Úřadu práce. Toto není příznivá zpráva. Pro rozvoj mikroregionu je důležité, aby mladí lidé zůstávali a neodcházeli za prací jinam. Je to opravdu palčivé téma, jelikož v Zábřehu každým rokem ubývá mnoho obyvatel.

Zde jsou proto uvedeny dvě nejdůležitější strategie týkající se tohoto problému:

Mikroregion se k problematice nezaměstnanosti a dalšího vzdělávání vyjadřuje ve **Strategii rozvoje 2007- 2013** (Město Zábřeh, 2007, s. 15[online])

Příčemž navrhovaná opatření jsou tato:

„a) Využívání alternativních způsobů zaměstnávání osob v rámci struktury města

⁴ Viz.příloha s.II

- b) Využití brownfields a nevyužívaných budov pro malé a střední podnikání*
- c) Doobsazení stávající průmyslové zóny, její rozšiřování a vybudování doprovodné infrastruktury*
- d) Poskytování dotací v souladu s veřejnou podporou a rozvoj podnikatelských inkubátorů*
- e) Poskytování vzdělávání zaměstnavatelům, zaměstnancům, osobám bez zaměstnání, absolventům a jiným cílovým skupinám“*

Bohužel zde chybí podrobnější rozpracování těchto návrhů. Z dostupných zdrojů lze tedy velmi špatně usuzovat, zda se některý z těchto bodů opravdu přinese užitek. V Akčním plánu, který je součástí Strategii rozvoje 2007- 2013 (Město Zábřeh, Strategie rozvoje - Akční plán, 2007, s. 13[online]) jsou velmi obecné vize. Není ale vůbec jasné, zda se něco z toho splnilo či splní. Uvedeny jsou pouze roky, kdy by projekt měl začít a předpokládaná částka, která bude investována. Nejsou zde uvedeny ani konkrétní kroky, které město podnikne. Na závěr lze říci, že z tohoto nelze posoudit, zda projekty proběhly či jaké jsou jejich dopady. U bodu A je jasné, že alternativní zaměstnávání je téměř nevyužívané (viz. Rozhovor s pracovníci ÚP) Bod E není vůbec rozveden a těžko říci, co si pod tímto konkrétně představit.

Dalšími aktivitami ve Strategii rozvoje 2007-2013(Zdroj:Město Zábřeh, Strategie rozvoje - Akční plán, 2007, s. 14[online]) jsou:

- „a) Zajištění dostatečné a kvalitní nabídky MŠ, ZŠ a vyšších škol*
- b) Podpora akreditace vysokoškolského studia*
- c) Podpora celoživotního vzdělávání“*

Přínos vysokého školství a celoživotního vzdělávání by mohl být pro město velmi pozitivní. Akreditace vysokého školství ovšem není záležitostí obce, tudíž není jasné, jak tohoto bodu chce dosáhnout. Jediné v čem se může angažovat je celoživotní vzdělávání. Toto není v Akčním plánu vůbec zmíněno. Z dostupných zdrojů tedy nelze usuzovat, jak bude k problematice přistoupeno.

Další snahou je projekt: **Venkov je můj domov**. Tento projekt zorganizovalo Centrum pro komunitní práci (spolupráce s MAS a Mikroregionem) v letech 2007 – 2008. Jedná se o projekt, který se zabývá snahou o zamezení trendu, kdy mladí lidé odcházejí po studiích ze svého domova. Je tedy snahou o udržení absolventů v okrese. Cílem je také, aby tito lidé našli po studiích zaměstnání, což řeší tím, že je zde iniciativa o rozvoj mikroregionu a „přilákání“ investorů. Konkrétně jde o shánění finančních prostředků a „manažersky i organizačně naplňovat tyto konkrétní projekty pro oživení a rozvoj vesnic“ (CPKP, 2007, s. 2[online]) Bylo vyškoleno několik „manažerů vesnic“, kteří mají aktualizovat či sbírat nové projektové záměry. Tito manažeři také byli seznámeni se systémem čerpání z fondů EU.

Lze tedy říci, že existuje určité uvědomění o problémech na místní úrovni. Na druhou stranu, bohužel, není úplně jasné, jak reálně tento projekt přispěl ke změnám, tedy především ve zkoumané zaměstnanosti. U *Strategie rozvoje*, která vznikla v roce 2007, jsou velmi problematická široká teoretická opatření. Z kterých není jasné, jakým způsobem jsou konkrétní projekty uskutečňovány. Projekt *Venkov je můj domov*, je mnohem zajímavější. Tento projekt pomohl vytvořit pracovní místa pro 9 lidí (pro absolventy a matky po mateřské dovolené). Vychází ze *Strategie rozvoje* a snaží se teoretické teze více konkretizovat. Snahou je především zaškolit projektové manažery, kteří převezmou myšlenku potřeby rozvoje. Silnou nevýhodou je ale délka projektu. Projekt byl pouze na jeden rok. Toto samozřejmě nelze vyřešit za jeden rok, ovšem na druhou stranu, pokud byli zaškoleni manažeři, kteří dále budou pokračovat ve vizích na zlepšení situace, můžeme tento projekt chápat pozitivně.

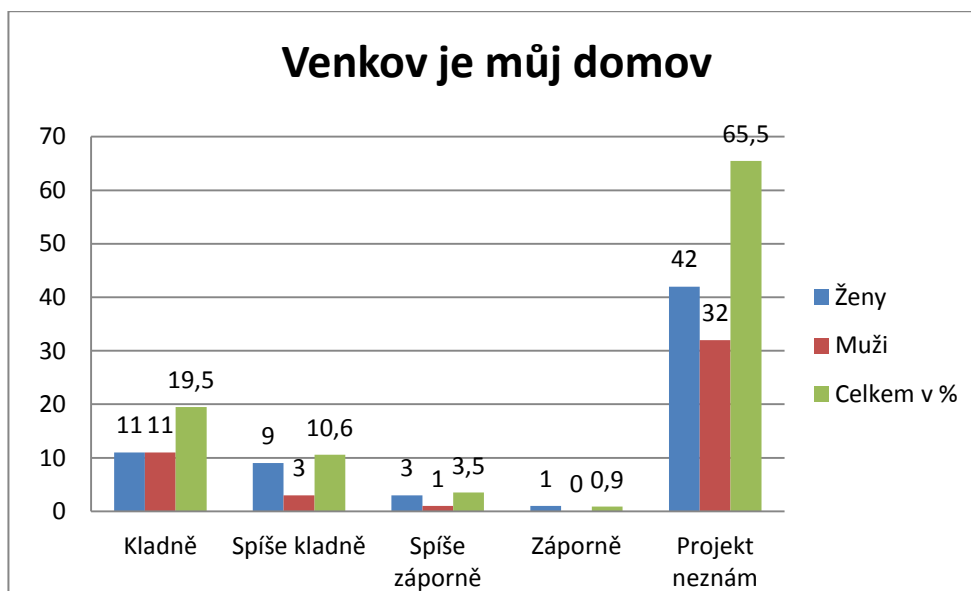
Jako doporučení lze uvést pravděpodobně spolupráci s Úřadem práce. Dle rozhovoru se zprostředkovatelkou totiž ÚP nemá pocit, že by se Zábřeh jakkoliv angažoval. Existuje zde pouze spolupráce při zaměstnávání ve strukturách města (především úklid města apod.). Ovšem z rozhovoru vyplynulo, že město o toto stejně nejeví moc zájmu.

Dalším doporučením je zlepšit PR. Z výsledků výzkumu vyplývá, že více než 65% z 113 respondentů (mezi 18-23 rokem ze Zábřežska), tento projekt nezná.

Otázka: Jak hodnotíte projekt venkov je můj domov?

Graf č. 4

Zhodnocení projektu *Venkov je můj domov*



(Zdroj:vlastní)

Samozřejmě není správné, že většina mladých projekt nezná. Minimálně z toho důvodu, že je cílen na tuto skupinu. Proto je nutno říci, že je potřeba zapojovat více občany do dění a více využívat různé informační zdroje jako je např.internet či Informační zpravodaj města.

7. CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumu je zhodnotit situaci absolventské nezaměstnanosti na Zábřežsku, která vyplývá z počtu pracovních míst, zda si absolventi umí najít práci a z projektů, které byly uskutečněny v mikroregionu.

- 1) Zhodnocení situace vyplývající z počtu pracovních míst: analýza počtu pracovních míst, H1 v kvantitativním výzkumu
- 2) Zhodnocení, zda si absolventi umí najít práci, vyplývá z: mentálních map, analýzy počtu pracovních míst, H1 v kvantitativním výzkumu
- 3) Zhodnocení strategií, které v mikroregionu proběhly: strategie, H2 a H3 v kvantitativním výzkumu.

Obrázek č.1

Grafické vyjádření cílů práce

H1, mentální mapy, nabídky míst	zhodnocení hledání práce
H2, H3, strategie	zhodnocení strategií
H1, nabídky míst,	zhodnocení prac.míst
↓	
Zhodnocení absolventské nezaměstnanosti na Zábřežsku	

(Zdroj: vlastní)

8. METODOLOGIE

Etika výzkumu

Nezaměstnanost je v dnešní společnosti často brána jako individuální selhání, o kterém lidé neradi mluví. U metody mentálních map byla navozena příjemná atmosféra a přátelský přístup. Respondenti byli ujisti o anonymitě a o použití odpovědí pouze pro studijní účely. Žádný z respondentů nebyl do odpovědi nucen.

7.1. POUŽITÉ TECHNIKY

Ve výzkumné části je použito několik technik. Mentální mapování (smíšený typ výzkumu), analýza dokumentů a kvantitativní výzkum. Mentální mapování ukazuje, zda absolventi mají dostatek informací o hledání práce – tudíž jestli to není jeden z důvodů jejich nezaměstnanosti. Analýza dokumentů podává informaci o nabídkách pracovních pozic a kvantitativní výzkum je sestaven z hypotéz, které ukazují situaci nezaměstnanosti absolventů. Toto vše, spolu s hodnocením projektů, které probíhali v mikroregionu, dává obraz situace nezaměstnanosti absolventů na Zábřežsku.

7.1.1. Předvýzkum

Dotazník byl testován na skupině 5 lidí, kteří se měli vyjádřit k pochopitelnosti dotazníku. Tito lidé byli do předvýzkumu zařazeni dle kritéria stupně vzdělání. Zúčastnil se ho jeden vysokoškolský student, jeden již dostudovaný vysokoškolsky vzdělaný člověk, dva vyučení pracující mladí lidé a jeden středoškolsky vzdělaný absolvent. Díky předvýzkumu bylo v kvantitativním dotazníku změněno několik otázek. Problematická byla především formulace otázek, které mohli některým připadat nesrozumitelné. V otázce č. 11 chybělo více možností odpovědí.

Dále je zde zařazen rozhovor s pracovnící úřadu práce. Díky tomuto rozhovoru byla lépe zmapována situace v mikroregionu. Z rozhovoru vychází, že ÚP nikterak nerozlišuje mezi nezaměstnanými s pracovními zkušenostmi či absolventy. Je zde

pouze jeden kurz (Nespecifický kurz), který je těmto absolventům určen. Problematická je ovšem nedostatečná kapacita i délka trvání kurzu. Kurzy trvají přibližně půl roku. To je sice poměrně dlouho, ale ne dost dlouho pro zaměstnavatele. Obvyklá doba uváděná v nabídkách práce je cca 1-2 roky. Nejlépe uplatnitelnou skupinou jsou absolventi, kteří vystudovali technickou školu, nejhůře absolventi humanitních oborů. Je zde jasný trend, který byl zmíněn v teoretické části, že pokud neseženou práci v odpovídající pozici, vezmou nižší. Na závěr je zde zmíněna spolupráce s městem. Tato spolupráce je dle ÚP velmi malá. Dalo by se říci, že nedostatečná. Z tohoto by se dalo vyvodit doporučení, že je potřeba spolupráci prohloubit. Toto může být doporučení pro budoucí projekty na Zábřežsku.

7.1.2. Analýza dokumentů:

„To je analýza jakýchkoliv dokumentů, které nebyly vytvořeny za účelem našeho výzkumu. Záznamem mohou být právě tak dobře psané dokumenty jako jakékoliv materiální stopy lidského chování“ (Disman, 1993, s. 124) Je zde analyzována nabídka práce pro absolventy za únor 2012, která je dostupná na Integrovaném portálu MPSV. Jedná se o záznam stávajících nabídek, či nabídek nových, které jsou absolventům na Zábřežsku nabízeny. Údaj pro vyhledávání byl: Zábřeh do 20 minut cesty. Tento údaj je zvolen z důvodu, že pokud zadáme 30 minut, jsou zde i spoje do měst, které jsou vzdáleny vlakem např. 30 minut, ovšem reálně bychom měli připočítat dalších minimálně 20 minut, z důvodu vzdálenosti nádraží. Na straně druhé, je zde také důležité poukázat na pracovní místa v mikroregionu, popřípadě v okrese Šumperk. Tento časový údaj mikroregion nejvíce obsáhne. Jedná se o místa nejvíce dostupná, a lze předpokládat, že na dojíždění i nejvíce frekventovaná.

7.1.3. Mentální mapy

„Výpověď zkoumané osoby nemusí být jenom verbální“ (Disman, 2002, s. 310) Tato technika mi pomohla získat informace trochu méně formálním a trochu více uvolňujícím a kreativním způsobem. Byla to možnost, jak z respondentů dostat informace aniž by mi je museli složitě popisovat. Mentální mapy *„zobrazují způsob reprezentace znalostí u sledovaného jedince“* (Hendl, 2005, s. 216)

Pomocí grafické tvorby bylo zaznamenáváno, jak respondenti hledají práci. Je to v mnoha ohledech jednodušší, než vést klasický rozhovor. „*Mentální mapa je nejsnadnějším prostředkem, jak dostávat informace do našeho mozku a jak z něj informace dostávat ven, je tvůrčím a efektivním způsobem dělání poznámek, který doslova „mapuje“ naše úvahy*“ (Buzan, 2007, s. 14) Respondenti totiž mají dostatek času problém promyslet, a především ho vidí před sebou na papíře, tudíž je mohou napadat i další možnosti. Díky tomuto si i sami mohou uvědomit, že mají mezery ve znalostech o možnostech hledání. Je to metoda, která je k respondentům „přátelská“, jelikož po nich nechce mnoho a oni nemají pocit jakéhosi „výslechu“. Jako další výhodu bych uvedla, že je to technika časově opravdu nenáročná.

Nevýhodou může být snaha zkoumaného jedince, aby mu tazatel poradil. To samozřejmě nepřipadalo v úvahu, ale jako alternativa pro snazší pochopení problému byla každému jedinci předvedena technika na jiném příkladu. Obvykle bylo použito něco velmi podobného, jako například slovo škola, nebo domov. Po tomto už se nemohl žádný z nich vymlouvat, že by technice neporozuměl a záznam opravdu vypovídá o tom, jak respondenti hledají práci.

Tabulka č.8

Výhody a nevýhody mentálních map

Výhody	Nevýhody
Časová nenáročnost	Neochota respondenta
Jednoduché na pochopení	Snaha poradit respondentovi
Zpětná vazba pro respondenta	Snaha respondenta odbíhat od tématu
Vhodné i pro cizince (jazyková nenáročnost)	Méně známá technika v sociálních výzkumech

(Zdroj:vlastní)

Postup k vytvoření mentální mapy dle T.Buzana (Buzan, 2007, s.20):

„ Vybereme hlavní myšlenku nebo pojem, který budeme dále rozvíjet a napíšeme jej nejlépe uprostřed šikmo položeného čistého papíru, abychom mohli nechat působit svoje asociace všemi směry“. V tomto případě otázka zní: Kde získáváte informace o hledání práce? Klíčovým slovem je HLEDÁNÍ PRÁCE. „K hlavní myšlence nebo pojmu připojíme hlavní větve (asociace prvního řádu), které jsou tvořeny našimi hlavními myšlenkami. K asociacím prvního řádu připojujeme asociace druhého a dalších řádů a tím rozvíjíme naši mapu“(Buzan, 2007) Respondenti měli k tomuto slovu připojovat (dokreslit) další slova, která je napadala. „Své asociace bychom měli vyjadřovat krátkými slovními spojeními, nejlépe však jedním klíčovým slovem. To si totiž vytváří lepší soubor dalších asociací a zvyšuje tím tak účinnost a flexibilitu mentální mapy. Dlouhým větám bychom se tedy měli určitě vyvarovat.“(tamtéž) Takto popsali základní možnosti, kde hledají. Ke každému tomuto slovu měli napsat, jestli je napadá jak toto větvit dál. Například, pokud hledají práci na internetu, napíší na jakých konkrétních portálech. Konečná fáze je, když už dotazovaného nic nenapadá, k tomuto slovu. Vyhodnocení: vyhodnocení probíhá na základě toho, jak moc „rozvětvená“ mentální mapa je. Zde se dostáváme k další výhodě. Je zde poměrně snadné vyhodnocení. Na první pohled je jasné, jestli respondent opravdu má informace, nebo ne.

V mikroregionu Zábřežsko je kolem 50 nezaměstnaných absolventů (viz. Rozhovor s pracovníci ÚP). Z důvodu, že techniku mentálních map je potřeba vysvětlit, bylo nutno se s nezaměstnanými setkat osobně. Z tohoto důvodu nebyl o pomoc požádán ÚP. Z důvodu ochrany osobních údajů také ÚP nemohl poskytnout jména nezaměstnaných, proto byli respondenti hledáni technikou sněhové koule. Nalezeno bylo 8 respondentů. 4 absolventi maturitních oborů, 4 respondenti s výučním listem. Tento vzorek je zvolen z důvodu, aby korespondoval s kvantitativním výzkumem. Vyhodnocení mentálních map je kombinované tj. kvalitativní i kvantitativní. Mapy byly rozřizeny podle vzdělání a dále vyhodnocovány. Byl spočítán počet výskytů slov, která respondenti uvedli a dále rozpracovány do tabulek č. 9, 10 a 11. Z těchto tabulek byla utvořena tabulka č. 12. Na tvorbu tabulek byl použit program Excel.

7.1.4. Kvantitativní výzkum

Poslední částí je kvantitativní výzkum, byl zařazen z důvodu, že k problematice nezaměstnanosti může přispět téměř kdokoli, protože každý má jiné zkušenosti. Podmínkou ovšem bylo, aby tito lidé byli ve věkovém rozmezí mezi 18-23 lety a žijí na Zábřezsku. U této věkové skupiny se dá totiž předpokládat, že buď pracují krátce, nebo dokončili školu. Jedná se tedy o účelový výběr. Samozřejmě tento výběr nereprezentuje celý vzorek mladých lidí, či absolventů, kterých se tato problematika týká. Předpokládá se zde totiž, že tito lidé mají přístup k internetu a tedy spíše nebudou patřit k tzv. „underclass“. Jak říká Disman: „*Účelový výběr nám téměř nikdy neumožní nějakou opravdu širokou generalizaci našich závěrů, ale to neznamená, že tyto závěry nejsou užitečné. Jen nesmíme předstírat jiným, a především ne sobě, že tyto závěry platí pro každého jedince ve vesmíru*“. (Disman, 1993, s. 112). Lze tedy předpokládat, že vzorek reprezentuje mladé lidi ze středních vrstev.

Dotazník, který obsahuje 12 otázek, jsem umístila na facebookovou stránku Zábřehu. Díky tomuto se mohl vyjádřit kdokoli z těchto mladých lidí. Tímto se zamezilo neobjektivnímu vyplňování „přáteli“, kteří často mají podobné názory a nezaplňují proto celé spektrum různých pohledů na věc. Pro lidi, kteří by neměli Zábřeh v „přátelích“, byl umístěn dotazník i na oficiální facebookové stránky obcí. Dále na různé události, které v mikroregionu aktuálně probíhají – např. 1.jarní pochod. Poté bylo nutno použít metodu sněhové koule, jelikož zde nebyl dostatečně početný vzorek. Takto bylo přes facebook rozesláno dalších 50 žádostí, které byly vybírány účelově, tak aby byly zastoupeny všechny obory škol. Kolik žádostí se vrátilo z techniky „sněhové koule“ nelze říci. U této techniky je rizikem, že dotazník vyplní někdo, kdo by neměl. V odkazu u dotazníku bylo proto jasně napsáno, komu je dotazník určen, k čemu slouží a ujištění o anonymitě. Ovšem vzhledem ke zkušenostem, že respondenti spíše nebyli ochotni „ztrácet čas“ vyplňováním, a bylo nutno dotazníky rozposlat „sněhovou koulí“, toto snad nehrozí. Sběr dat probíhal 1 měsíc a bylo vyplněno 113 dotazníků.

9. MENTÁLNÍ MAPOVÁNÍ

V této technice mělo být zjištěno, zda respondenti dostatečně využívají informací o hledání práce. Při 8 setkáních s nezaměstnanými respondenty vyplynuly výsledky, které vypovídají o jejich konkrétních technikách hledání.

Tabulka č. 9

Zdroje využívané respondenty středních škol bez maturity⁵

Respondenti	WWW	ÚP	Osobní	Životopis	Známí	Tisk
1	4	ano	ano	ne	ne	ne
2	2	ano	ano	ano	ano	ne
3	1	ano	ano	ne	ne	3
4	2	ano	ano	ne	ano	ano

(Zdroj: vlastní)

Tabulka č. 10

Zdroje využívané respondenty středních škol s maturitou

Respondenti	WWW	ÚP	Osobní	Životopis	Známí	Tisk
1	4	ano	ne	ne	ne	2
2	4	ano	ano	ne	ano	2
3	3	ano	ne	ne	ano	2
4	1	ano	ano	ano	ne	1

(Zdroj: vlastní)

⁵ U WWW a Tisku je udán počet konkrétních zdrojů, které respondent navštěvuje či zná. Položky ano či ne znamenají, zda využívají výše uvedeného zdroje.

Tabulka č.11

Ostatní zdroje využívané respondenty středních škol s maturitou

Respondenti	Pracovní agentury	Přednášky	Nástěnky	EURES
3	ano	ano	ne	ne
4	ne	ne	2	ano

(Zdroj:vlastní)

Tabulka č.12

Nejvyužívanější zdroje hledání či informací

Vzdělání	Internet	Známí	Tisk	Životopis	ÚP	Osobní
SŠ bez maturity	4	2	2	1	4	4
SŠ s maturitou	4	2	4	1	4	2

(Zdroj: vlastní)

Bylo zjištěno, že absolventi maturitních i nematuritních oborů využívají ve všech případech Úřad práce. V porovnání se sledováním měsíce února 2012 (viz. subkapitola Absolventi v mikroregionu) je jasné, že tento zdroj je ovšem nedostatečný. Ve všech případech je též využíván internet. Dalšími často využívanými nástroji jsou: osobní návštěvy, tisk, známí a životopisy. Vzorek nezaměstnaných absolventů tedy využívá poměrně klasické nástroje hledání práce. Ovšem ideální by bylo, kdyby každý z nich využíval všech. Lze tedy říci, že každý z těchto respondentů nevyužívá dostatečně všech zdrojů. Jak již bylo řečeno, na portálu Brána do Internetu je více než 70 odkazů na stránky, kde lze hledat práci. Nejvyšší počet, který respondenti uvedli, jsou 4 odkazy. Přičemž toto uvedli pouze 3 z 8 respondentů. Toto je velmi málo. Jediným opravdu využívaným nástrojem, který všichni nezaměstnaní sdílí je Úřad práce.

Oslovení „maturanti“ vykazovali vyšší znalosti. Hledali práci na více stránkách, využívali i jiné zdroje hledání informací. Z rozhovorů vyplynulo, že všichni oslovení maturanti mají „náhradní plán“. Jedná se o úvahy jako – odjet do zahraničí, nastoupit na vysokou školu, najít si práci brigádně a postupně se vypracovat. Vyučení absolventi

plány s dalším studiem neměli. Tato skupina lidí se většinou rozhoduje pro maturitní nastavbu hned po vyučení, tito lidé ovšem neměli zájem se dále vzdělávat. Hledali pouze práci v regionu. Až překvapivě to bylo u všech shodné. Pouze v jednom případě, u respondenta č.1, byla změna v tom, že uvažoval o odjezdu do zahraničí.

Je zde tedy jakýsi nástin toho, že „maturanti“ spíše tíhnou k dalšímu vzdělávání, dalším možnostem, které by mohli využít. Naopak „vyučení“ spíše hledali práci na plný úvazek a nejlépe v regionu. Na základě mentálních map s 8 respondenty toto ovšem nelze zobecňovat. Je zde pouze jakýsi nástin, který ukazuje, že zde mohou jisté rozdíly mezi těmito dvěma skupinami být. Toto by bylo třeba potvrdit v rozsáhlejší výzkumu.

Všichni tito absolventi dostatečně nevyužívají možností a informací o hledání práce. Potvrdilo se také, že ani jeden z nich neznal portál Brána do Internetu z MPSV (viz. subkapitola Hledání práce).

Z toho by mohli vyplývat tyto tři hypotézy:

- a) Absolventi nemají dostatek informací o možnostech hledání práce
- b) Neznalost portálu BRÁNA DO INTERNETU
- c) Existuje rozdíl mezi informovaností „maturantů“ a „vyučených“

Tyto tři hypotézy by bylo zajímavé potvrdit či vyvrátit např. v dalším podobném rozsáhlejší výzkumu. Bohužel z důvodu, že nebylo snadné nalézt odpovídající vzorek nezaměstnaných absolventů, byl následující kvantitativní výzkum směřován jiným směrem.

10. KVANTITATIVNÍ VÝZKUM

10.1. HYPOTÉZY

Kvantitativní výzkum se skládá z hypotéz:

Hypotéza č.1: Pro více než 50% absolventů SŠ je problematické v mikroregionu najít práci.

Hypotéza č.1 ukazuje, zda je opravdu nezaměstnanost pro absolventy problém. Zda našli práci na plný úvazek, jak dlouho hledali zaměstnání či zda byl pro ně nedostatek praxe překážkou. K této hypotéze se vážou i výsledky z mentálních map, které mohou ukázat, že je zde i jakýsi individuální faktor.

Otázka č.4: *Pracujete na plný pracovní poměr?*

Otázka č.5: *Jak dlouho jste hledal/a první zaměstnání (na plný pracovní poměr)?*

Otázka č.6: *Cítil/a jste se jako absolvent při přijímacím řízení znevýhodněn/a?*

Otázka č.7: *Myslíte, že je dostatek nabídek práce ve Vašem oboru?*

Hypotéza č.2: Pro více než 50% absolventů je nezaměstnanost důvodem k odchodu z mikroregionu

Tato hypotéza vypovídá o tom, zda absolventi řeší nezaměstnanost tak, že odejdou z mikroregionu. Druhou variantou je, že mohou odejít i z jiného důvodu. K této hypotéze se váže projekt *Venkov je můj domov*, který měl za cíl, aby mladí lidé neodcházeli z mikroregionu.

Otázka č.8: *Byla by pro Vás nezaměstnanost důvodem k odchodu z mikroregionu?*

Otázka č.9: *Chtěl/a by jste odejít z mikroregionu? (z jakéhokoliv důvodu)*

Hypotéza č.3: Více než 50% absolventů hodnotí nezaměstnanost negativně

K této hypotéze se váže hodnocení strategií, které probíhají v mikroregionu a také analýza počtu pracovních míst.

Otázka č.10: *Myslíte si, že mikroregion vyvíjí úsilí o řešení nezaměstnanosti?*

Otázka č.11: *Nezaměstnanost se v mikroregionu spíše:*

Otázka č.12: *Ohodnoťte výši nezaměstnanosti v mikroregionu (známka jako ve škole, 1 nejlepší, 5 nejhorší)*

10.2. VLASTNÍ VÝZKUM

Otázka č.1 *Pohlaví?*

Ve výzkumu jen převaha žen, které zřejmě byly ochotnější dotazníky vyplnit. Dotazník vyplnilo 58,4 % žen a 41,6 % mužů.

Tabulka č.13

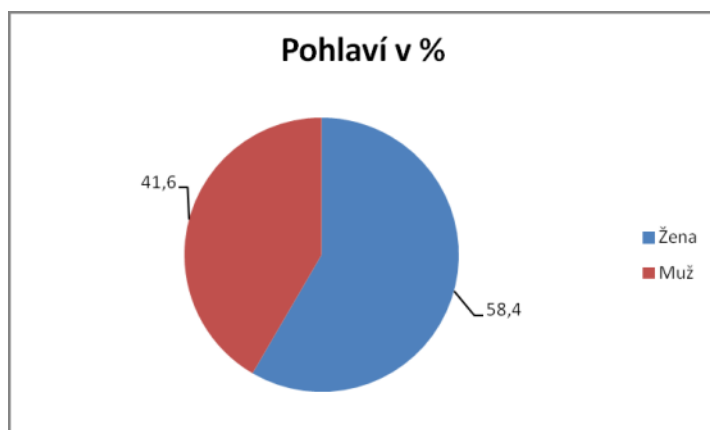
Pohlaví

Pohlaví	Celkem	Celkem v %
Žena	66	58,4
Muž	47	41,6
Celkem	113	100

(Zdroj: vlastní)

Graf č. 5

Pohlaví v %



(Zdroj: vlastní)

Otázka č.2 *Vzdělání?*

V dotazníku silně převažují maturitní obory. Toto je dáno převahou maturitních oborů v mikroregionu. Pokud je zde škola, která nabízí výuční obor, má obvykle nabídku i nástavby. Mnoho studentů této možnosti využívá. Z tohoto důvodu je zde převaha „maturantů“. Tato převaha je natolik silná, že výsledky z průzkumu z oborů bez maturity nejsou dostatečně průkazné. Dotazník vyplnilo 18,6 % absolventů s výučním listem a 81,4 % absolventů s maturitou.

Tabulka č.14

Vzdělání respondentů

Vzdělání	Muži	Ženy	Celkem	Celkem v %
S maturitou	33	59	92	81,4
Bez maturity	14	7	21	18,6
Celkem	47	66	113	100

(Zdroj: vlastní)

Graf č.6

Vzdělání celkem v %



(Zdroj: vlastní)

Otázka č.3 *Obor vzdělání?*

U oborů došlo k sloučení na *ostatní školy*, z důvodu, že zde byl velmi nízký počet respondentů. Tento vzorek je poměrně odpovídající, z důvodu dvou velkých gymnázií, dvou velkých obchodních akademií a několika technických škol v okrese. Do *ostatních škol* byly zařazeny další menší školy, které jsou v mikroregionu. Tímto došlo k tomu, že nejvíce respondentů je právě z ostatních škol. Šetření se zúčastnilo 26,5% absolventů technických škol, 19,5% všeobecných (gymnázium), 18,6% z ekonomických škol a 35,4% z ostatních škol.

Tabulka č.15

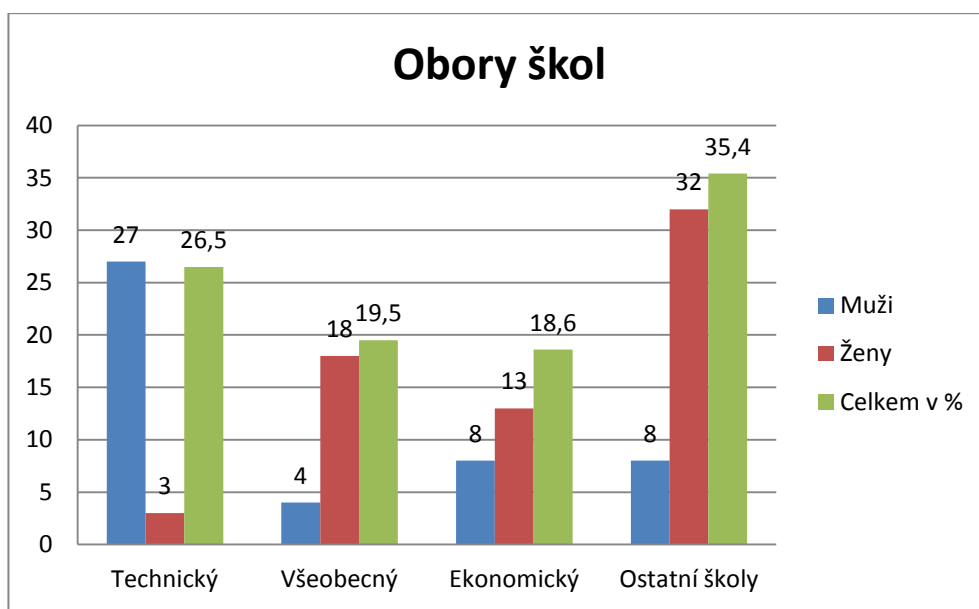
Obor vzdělání

Obor	Muži	Ženy	Celkem	Celkem v %
Technický	27	3	30	26,5
Všeobecný	4	18	22	19,5
Ekonomický	8	13	21	18,6
Ostatní školy	8	32	40	35,4
Celkem	47	66	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č. 7

Obory škol



(Zdroj:vlastní)

10.2.1. Hypotéza1: Pro absolventy je problematické najít práci.

Otázka č.4 *Pracujete na plný pracovní poměr?*

Celkem našlo po škole práci na plný úvazek 36,3 % lidí, což je více než počet lidí, kteří nepracují. Ti odpovídají pouhým 8%. Většina absolventů ovšem volila další studium. Celkem 39,8 %. Studium je často volbou nejen absolventů škol s maturitou, ale i absolventů učňovských oborů, kteří buď chtějí pokračovat ve studiu, nebo takto řeší případnou nezaměstnanost. Pokud sloučíme odpovědi Ano a Jiný, dostaneme 52,2% respondentů, kteří nějakým způsobem pracují.

Tabulka č. 16

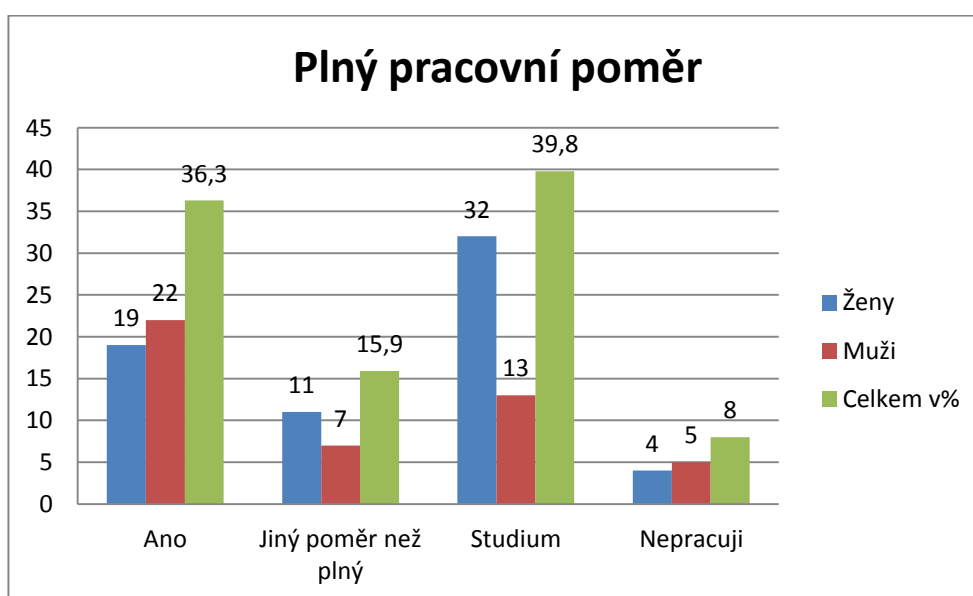
Práce na plný pracovní poměr

Plný pracovní poměr	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v%
Ano	19	22	41	36,3
Jiný poměr než plný	11	7	18	15,9
Studium	32	13	45	39,8
Nepracují	4	5	9	8
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj: vlastní)

Graf č. 8

Plný pracovní poměr



(Zdroj: vlastní)

Otázka č.5 Jak dlouho jste hledal/a první zaměstnání (na plný pracovní poměr)?

Pokud vyloučíme největší skupinu lidí, kteří práci nehledají či studují, zjistíme, že většina lidí buď práci našla do 1 měsíce, nebo zaměstnání stále hledá. Pokud uvažujeme, že hledat práci déle než půl roku je negativní, odpovídá to 23%. Práci do půl roku našlo 41,6% respondentů.

Tabulka č.17

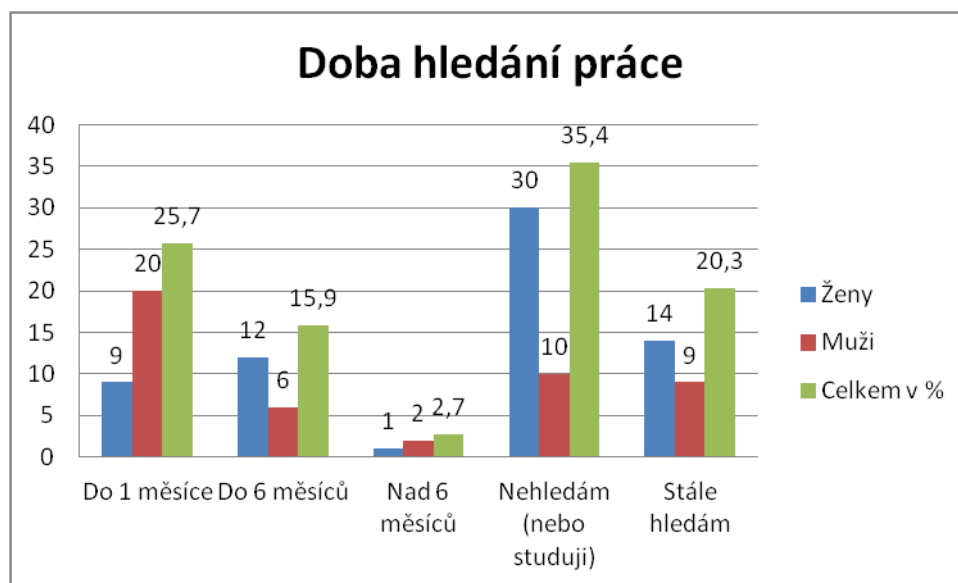
Doba hledání práce

Doba hledání práce	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Do 1 měsíce	9	20	29	25,7
Do 6 měsíců	12	6	18	15,9
Nad 6 měsíců	1	2	3	2,7
Nehledám (nebo studuji)	30	10	40	35,4
Stále hledám	14	9	23	20,3
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj: vlastní)

Graf č.9

Doba hledání práce



(Zdroj: vlastní)

Otázka č. 6 Cítil/a jste se jako absolvent při přijímacím řízení znevýhodněn/a?

Vyloučíme-li odpověď *Nemohu posoudit*, vychází tato číslo: 26,5% absolventů se při přijímacím řízení cítilo znevýhodněno, 31% se necítilo znevýhodněno a 12,4% si není jisto. Většina lidí se tedy necítila znevýhodněna či si tohoto jednání nevšimla. To je celkem pozitivní. Ovšem na druhou stranu samozřejmě záleží na pracovní pozici, kterou chtěli získat.

Tabulka č.18

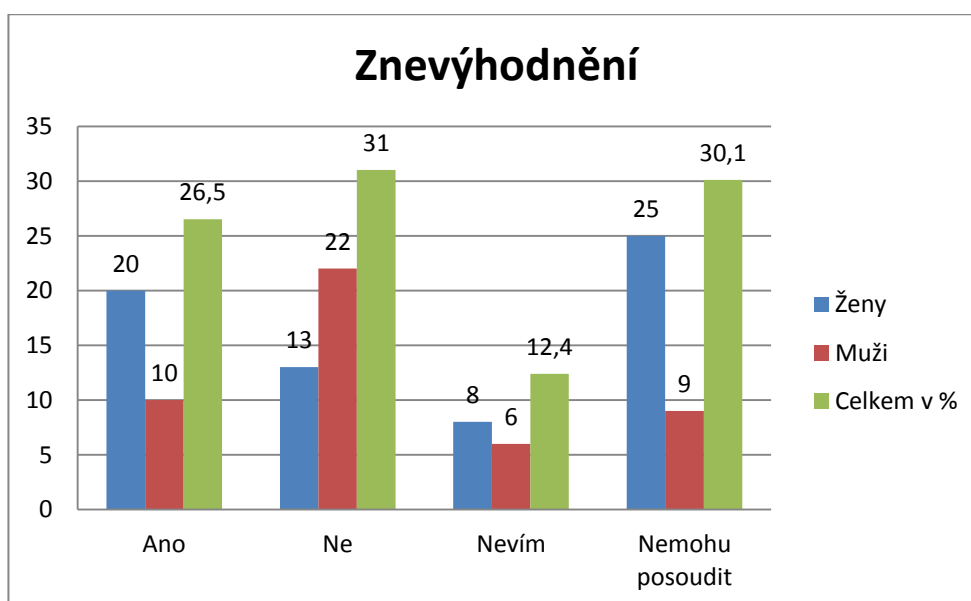
Znevýhodnění

Znevýhodnění	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Ano	20	10	30	26,5
Ne	13	22	35	31
Nevím	8	6	14	12,4
Nemohu posoudit	25	9	34	30,1
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č.10

Hodnocení znevýhodnění při přijímacím řízení



(Zdroj:vlastní)

Otázka č.7 *Myslíte, že je dostatek nabídek práce ve Vašem oboru?*

Většina absolventů si myslí, že je nedostatek nabídek práce v jejich oboru. Pokud sečteme odpovědi *Ne* a *Žádné*, je to více než 50% respondentů. Pozitivně se vyslovilo pouze 34,5% .

Tabulka č. 19

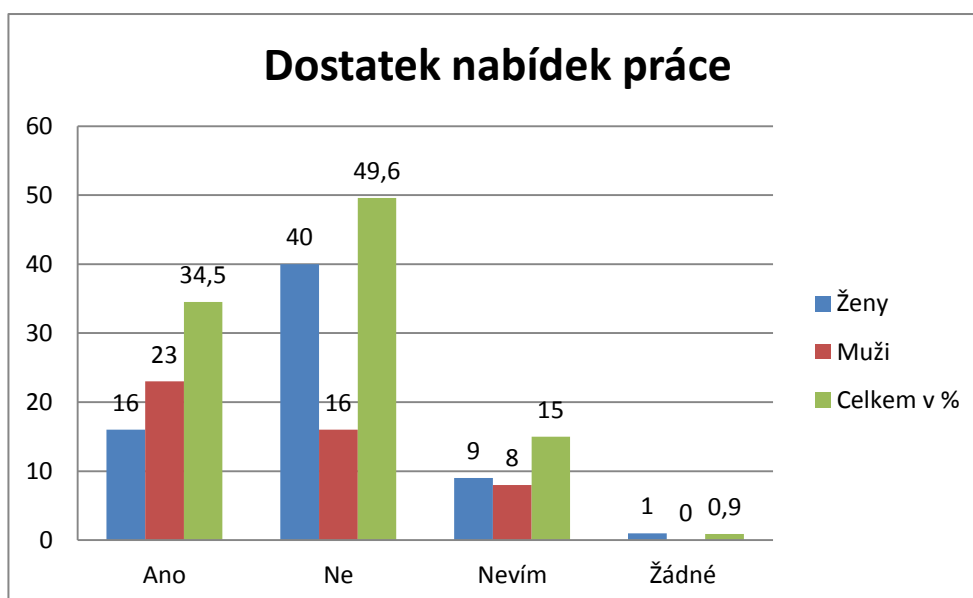
Dostatek nabídek práce

Dostatek nabídek práce	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Ano	16	23	39	34,5
Ne	40	16	56	49,6
Nevím	9	8	17	15
Žádné	1	0	1	0,9
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č. 11

Hodnocení množství nabídek práce



(Zdroj:vlastní)

10.2.2. Hypotéza č.2: Pro více než 50% absolventů je nezaměstnanost je důvodem k odchodu z mikroregionu

Otázka č.8 *Byla by pro Vás nezaměstnanost důvodem k odchodu z mikroregionu?*

Pro 70 % mladých lidí je nezaměstnanost důvodem k odchodu, to je velmi vysoké číslo. Pro mikroregion to znamená, že pokud nevzroste počet pracovních míst, tak mladí lidé odejdou. Pouze 30% lidí by zde zůstalo, když by byli nezaměstnaní.

Tabulka č. 20

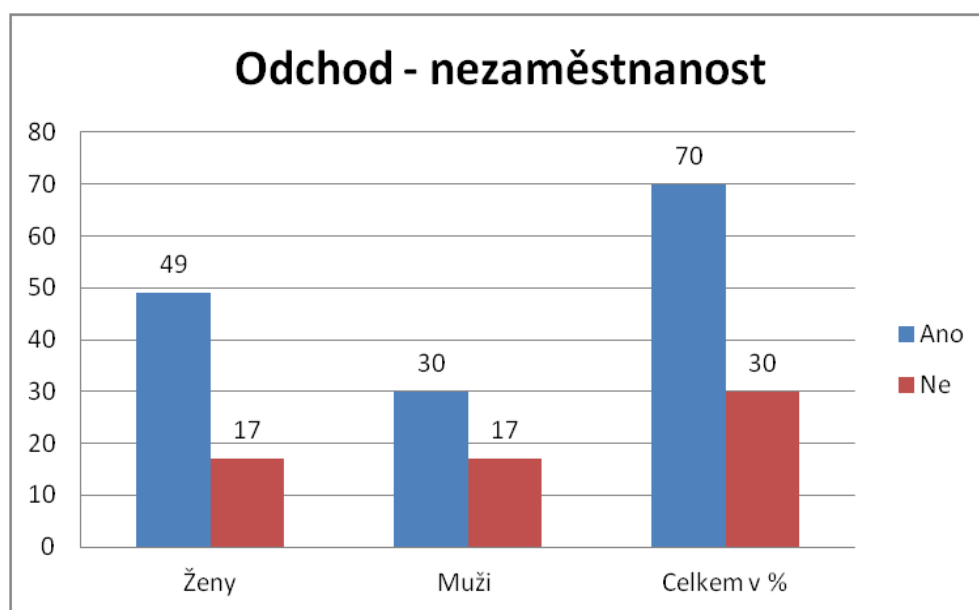
Odchod z důvodu nezaměstnanosti

Odchod (nezaměstnanost)	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Ano	49	30	79	70
Ne	17	17	34	30
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č. 12

Odchod z důvodu nezaměstnanosti



(Zdroj:vlastní)

Otázka č.9 Chtěl/a by jste odejít z mikroregionu? (z jakéhokoliv důvodu)

Spíše převládá názor pro odchod z mikroregionu. Tedy více než polovina respondentů by odešla, ač je zaměstnanost jakákoliv. To samozřejmě vede k úvaze, že pouze nezaměstnanost není jediným problémem, který mladé lidi na Zábřežsku trápí.

Tabulka č. 21

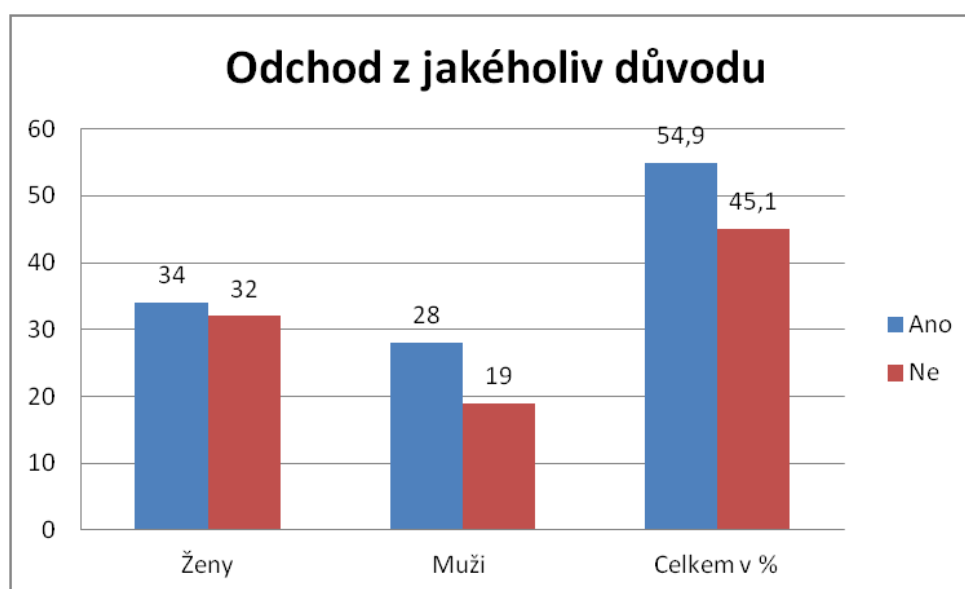
Odchod z jakéhokoliv důvodu

Odchod (různé důvody)	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Ano	34	28	62	54,9
Ne	32	19	51	45,1
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č. 13

Odchod z jakéhokoliv důvodu



(Zdroj:vlastní)

10.2.3. Hypotéza č.3: Více než 50% absolventů hodnotí nezaměstnanost negativně

Otázka č.10: *Myslíte si, že mikroregion vyvíjí úsilí o řešení nezaměstnanosti v mikroregionu?*

Více než polovina dotázaných soudí, že se mikroregion nevyvíjí úsilí o řešení nezaměstnanosti. Toto může souviset i s neznalostí projektu *Venkov je můj domov*. Zřejmě je nedostatečná propagace projektů. Nebo respondenti mají pravdu a mikroregion opravdu vyvíjí velmi málo úsilí.

Tabulka č.22

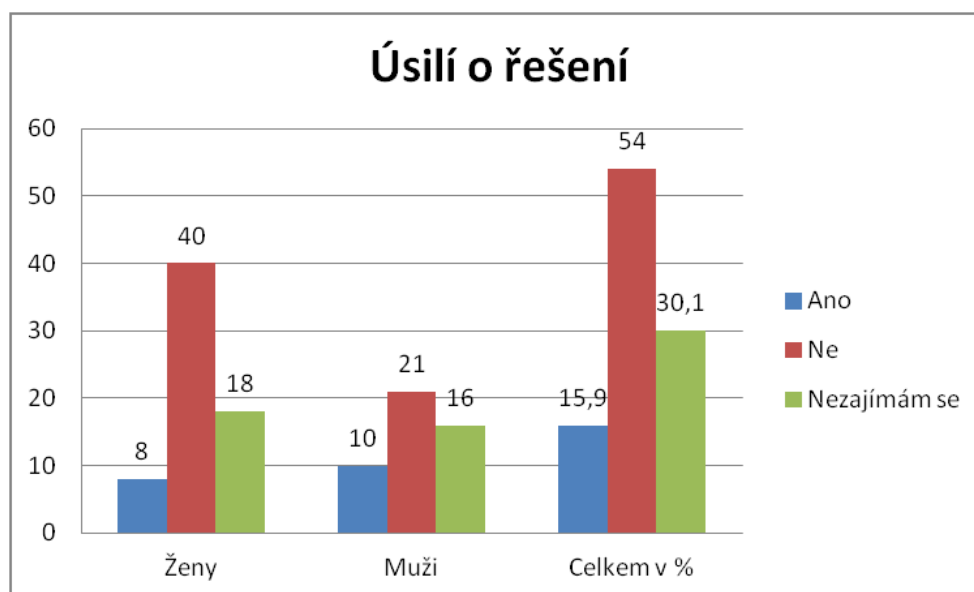
Úsilí o řešení

Úsilí o řešení	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Ano	8	10	18	15,9
Ne	40	21	61	54
Nezajímám se	18	16	34	30,1
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č.14

Úsilí o řešení



(Zdroj:vlastní)

Otázka č.11: *Nezaměstnanost se v mikroregionu spíše:*

Většina respondentů má pocit, že se nezaměstnanost spíše zhoršuje, druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé, kteří si myslí, že stagnuje. Pokud uvažujeme, že obě tyto odpovědi jsou pro mikroregion negativní, odpovídá to 70,8% . V zlepšení věří pouze 13,3 % . O něco větší skupinou jsou lidé, které to nezajímá – 15,9% .

Tabulka č. 23

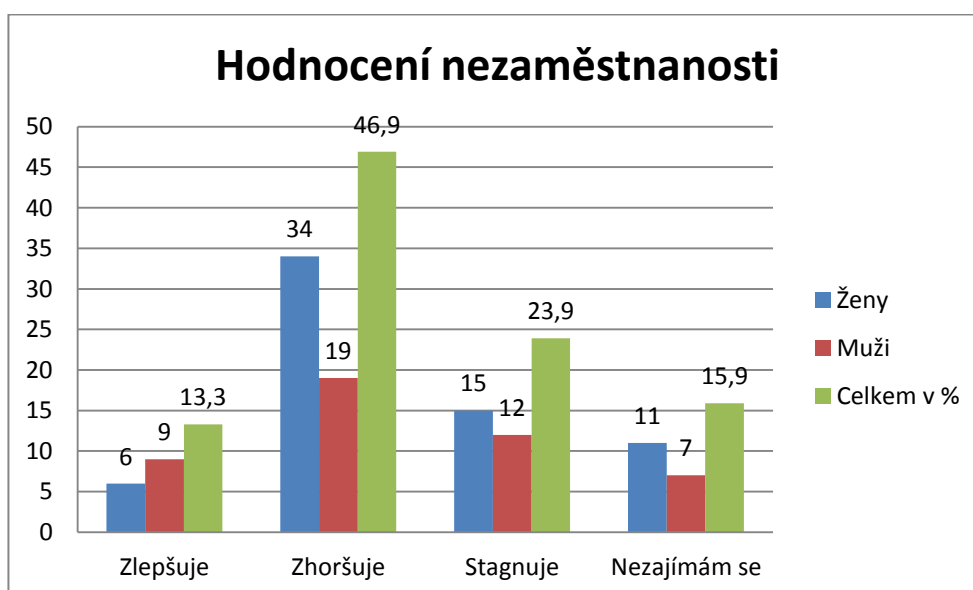
Hodnocení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
Zlepšuje	6	9	15	13,3
Zhoršuje	34	19	53	46,9
Stagnuje	15	12	27	23,9
Nezajímám se	11	7	18	15,9
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č.15

Hodnocení nezaměstnanosti



(Zdroj:vlastní)

Otázka č.12: Ohodnoťte výši nezaměstnanosti v mikroregionu (známka jako ve škole, 1 nejlepší, 5 nejhorší)

Nejvíce respondentů hodnotilo známkou za čtyři, druhou nejvíce zastoupenou známkou je trojka. Více převažují špatné známky nad dobrými. Jedničku by dalo pouze 8,8% dotázaných. Hodnocení je tedy spíše negativní.

Tabulka č.24

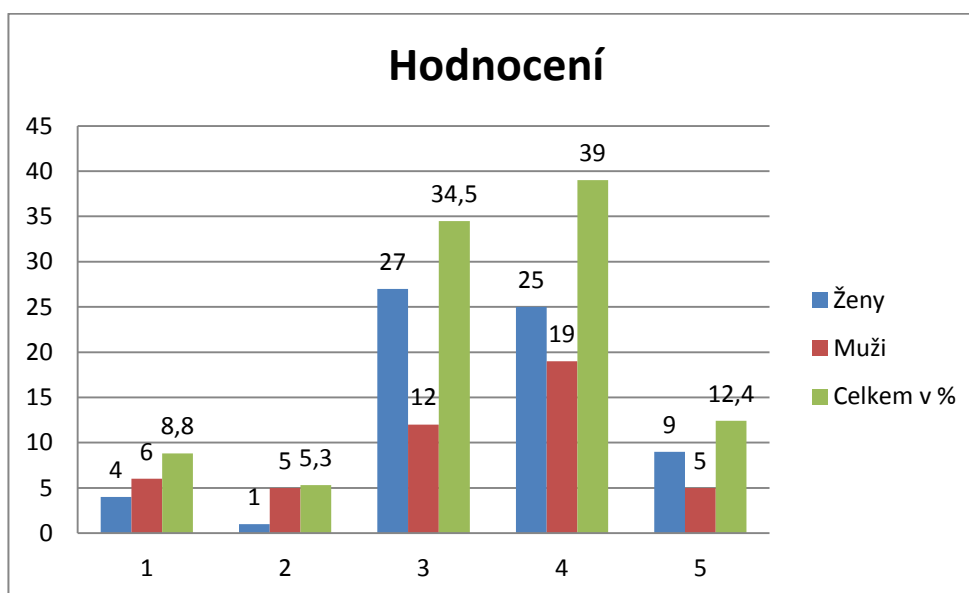
Hodnocení známkou

Hodnocení	Ženy	Muži	Celkem	Celkem v %
1	4	6	10	8,8
2	1	5	6	5,3
3	27	12	39	34,5
4	25	19	44	39
5	9	5	14	12,4
Celkem	66	47	113	100

(Zdroj:vlastní)

Graf č.16

Hodnocení známkou



(Zdroj:vlastní)

10.3. SHRNUÍ HYPOTÉZ

H1: Hypotéza 1 se z většiny nepotvrdila. Na plný pracovní poměr pracuje daleko více lidí, nežli nepracuje. Zaměstnání bylo většinou absolventů nalezeno obvykle do půl roku. Ani při přijímacím pohovoru nebyla přesažena hladina 50% absolventů, kteří by se cítili znevýhodněni. Pouze při hodnocení dostatku pracovních míst se vyjádřilo více než 50% absolventů negativně. Jako jediná se tato otázka potvrdila.

H2: Hypotéza 2 se potvrdila. U obou otázek se vyjádřilo více než 50% absolventů pro odchod z mikroregionu.

H3: Hypotéza 3 se potvrdila. Více než 50% absolventů hodnotí úsilí o řešení nezaměstnanosti v mikroregionu negativně, přičemž známka hodnocení se pohybuje kolem 3 – 4 stupně známky. Více než 50% dotazovaných si také myslí, že nezaměstnanost se mikroregionu buď zhoršuje, nebo stagnuje.

Kvantitativní výzkum lze považovat za validní.

Závěrem lze říci, že pro většinu absolventů není problematické najít v mikroregionu zaměstnání. Na druhou stranu pokud by tato situace nastala, většina z nich by mikroregion opustila. Špatná je také zpráva o tom, že nejen nezaměstnanost by byla příčinou takového odchodu. Větší část respondentů vidí nezaměstnanost negativně, přičemž mají pocit, že problém je řešen nedostatečně a hodnotí ho většinou známkou 3-4.

11. ZÁVĚR

Strategie – přestože se nepotvrdilo, že pro více než 50% absolventů je problém najít práci, vyvíjí mikroregion určité úsilí o řešení problematiky této nezaměstnanosti. Z dostupných materiálů ovšem není jednoznačné, jak reálně se naplňují konkrétní cíle. Většina respondentů projekty neznala, přitom je to skupina lidí, na které jsou tyto strategie cíleny. Chybí zde tedy povědomí o těchto projektech. Zřejmě selhalo PR. Budoucím projektům lze tedy doporučit věnovat se intenzivněji propagaci v mikroregionu. To by mohlo zvýšit i hodnocení míry nezaměstnanosti, kterou většina respondentů hodnotí poměrně negativně.

Hledání práce a nabídka pracovních pozic –v této práci se posuzoval pouze jeden sledovaný měsíc na ÚP. Za tento posuzovaný měsíc nabídek nebylo mnoho, přitom by z podstaty věci měl být tento zdroj nevyužívanější a mělo by na něm být nejvíce pracovních příležitostí. Respondenti také vyjádřili ve výzkumu nespokojenost s nabídkou pracovních pozic. Pracovní místa rapidně ubyla i s příchodem hospodářského útlumu v roce 2008. Z toho všeho plyne, že nabídek práce v mikroregionu asi mnoho nebude. Toto by ovšem bylo potřeba potvrdit v rozsáhlejší výzkumu, který by sledoval jak nabídky na ÚP, tak nabídky na internetu, v tisku apod. Na druhé straně hypotéza o tom, že více než 50% absolventů má problém najít práci v mikroregionu, se nepotvrdila. Většina respondentů našla práci poměrně brzy. Vystává otázka, jestli se respondenti neuchýlili k jiným pracovním pozicím či nižším pozicím, když na druhé straně hodnotí nabídku negativně. V mentálním mapování se ukázalo, že dotázaní nezaměstnaní neuměli efektivně hledat zaměstnání. Využívali velmi málo zdrojů. Z toho může vycházet i úvaha, že zde silně působí individuální faktor. Bylo by vhodné provést podrobnější výzkum, který by komplexněji zhodnotil situaci.

Celkové hodnocení absolventské nezaměstnanosti v mikroregionu

Nezaměstnanost v mikroregionu se neukázala příliš negativní. Většina dotázaných našla práci poměrně brzy. Na druhé straně je zde problematika absolventských odchodů, které by mohli souviset jak s nezaměstnaností, tak i s jinými faktory. Mikroregion, který se snažil tuto problematiku řešit, selhal na úrovni PR. Výsledky snahy nejsou úplně jasné.

Ovšem pozitivní je, že si mikroregion problematiku uvědomuje a snad bude v projektech či jiných snahách pokračovat. Nabídek práce zřejmě nebude mnoho a absolventi je nejspíš neumí ani pořádně hledat. Toto by ovšem bylo potřeba rozvést především v dalším kvalitativním výzkumu.

Na závěr lze říci, že z práce vyvstává mnoho nezodpovězených otázek a témat, které by bylo zajímavé rozvést a tím dotvořit celkový obraz situace nezaměstnanosti absolventů v mikroregionu.

12. SEZNAM LITERATURY

Monografie

BARTOŠ, Josef et al. *Zábřeh - 750 let*. Zábřeh: Město Zábřeh, 2004. 161 s., [11] s. barev. obr. příl. ISBN 80-239-4720-6.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

BUZAN, Tony. *Mentální mapování*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 165 s. ISBN 978-80-7367-200-3.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 1993. 374 s. ISBN 80-7066-822-9.

HARTZ, Peter. *Job revolution: nové trendy ve světě práce*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2003. 176 s. ISBN 80-7261-067-8.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2.

JÁČ, Ivan a kol. *Jedinečnost obce v regionu*. 1. vyd. [Praha]: Professional Publishing, 2010. 203 s. ISBN 978-80-7431-038-6.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.010. 203 s. ISBN 978-80-7431-038-6.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 293 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-501-4.

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.

Internetové zdroje:

ALLEN, Katie. Youth unemployment hits 1 million. *The Guardian* [online]. 2011, poslední revize 16.11.2011 [cit.2012-02-01]. Přístupný z WWW:

<<http://www.guardian.co.uk/business/2011/nov/16/youth-unemployment-hits-1m-uk>>.

Brána do internetu. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/ikiosek>

CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI. *Venkov je můj domov* [online]. 2007, poslední revize 2008 [cit. 2012-02-26]. Přístupný z WWW:

<http://www.cpkp.cz/index.php?template=cpkp&page=project&project_id=148>.

Odborné vzdělávání v Německu: duální systém. In: *BusinessInfo* [online]. 29.06.2011 [cit. 2012-03-11]. Přístupný z WWW:

<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/nemecko/odborne-vzdelavani-v-srn-dualni-system/1000636/61062/>>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze: Počet uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v obcích vybraného SO ORP* [online]. 2010a, poslední revize 26.2.2012 [cit. 2012-02-26]. Přístupný z WWW:

<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=tabulka&cislotab=TPR6010PU_OB1.198&kapitola_id=15&voa=tabulka&go_zobraz=1&verze=0&cas_3_9=20101231>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Časové řady: Zábřeh [online]. 2010b, poslední revize 26.2.2012 [cit. 2012-02-26]. Přístupný z WWW:

http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze: Počet uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v obcích vybraného SO ORP* [online]. 2008 [cit. 2012-02-26].

Přístupný z WWW:

<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=15&potvrz=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cas_3_9=20081231&cislatab=TPR6010PU_OB1.198&vo=tabulka&verze=0&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp>.

The jobless young: Left behind. *The Economist* [online]. 2011, poslední revize 10. 8.

2011 [cit. 2012-01-03]. Přístupný z WWW:

<<http://www.economist.com/node/21528614>>.

KREČ, Luboš. Ztracená generace v Česku? To absolventům nehrozí, říká expert.

Hospodářské noviny (IHNEDE) [online]. 2009, poslední revize 29.12.2009 [cit.2012-01-

20]. Přístupný z WWW: <<http://zpravy.ihned.cz/c1-39642430-ztracena-generace-v-cesku-to-absolventum-nehrozi-rika-expert>>.

ODDĚLENÍ TRHU PRÁCE ÚŘADU PRÁCE V ŠUMPERKU. *Analýza trhu práce v okrese Šumperk 2010* [online]. Šumperk: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, 44 s. [cit. 2012-02-20]. Přístupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/sumperk/statistiky/analyza_trhu_prace_2010_su.pdf>.

MĚSTO ZÁBŘEH. *Strategie rozvoje města Zábřeh* [online]. 2007 [cit. 2012-02-20].

Přístupný z WWW: <<http://meu.zabreh.cz/projekty-a-rozvoj/strategie-rozvoje/1776-strategie-rozvoje-mesta-zabreh>>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Integrovaný portál

MPSV. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP: Pro potřeby statistického sledování* [online]. 2012 [cit. 2012-03-11]. Přístupný z WWW:

<<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>.

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. *Postavení absolventů škol na trhu práce se zlepšuje jen velmi pomalu*[online]. NUOV, 2011, 30.9.2011 [cit. 2012-02-20].

Přístupný z WWW: <<http://www.nuov.cz/vip2/postaveni-absolventu-skol-na-trhu-prace-se-zlepsuje-jen>>.

Nový závod má nabídnout až sedmdesát míst. *ZÁBŘEH: informační zpravodaj města Zábřeh* [online]. 8. 2. 2012, č. 3 [cit. 2012-03-11]. Dostupné z WWW: <http://meu.zabreh.cz/multisites/zabreh/images/stories/zpravodaj/2012/Bulletin_Zabreh_12_03.pdf>.

ŠŤASTNOVÁ, Pavlína. *Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu: 2010* [online]. Praha: NUOV, 2011, 77 s., 23.6.2011 [cit. 2012-02-02]. Přístupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Analyza_inzerce_2011_pro_www.pdf>

WOODS, David. Graduate recruitment: You need a good attitude not a good degree says Ernst & Young. *HR Magazine*[online]. 13.2.2012[cit. 2012-03-11]. Dostupné z: <<http://www.hrmagazine.co.uk/hro/news/1020850/a-degree-won-t-guarantee-job-it-s-question-attitude-ernst-young-survey>>.

Zákony:

Česká republika. Zákon č.435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka Zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, roč. 2004, 143. [online]. 23. 7. 2004. Přístupné z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>.

Zdroje tabulek:

Česká republika. Zákon č.435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka Zákonů*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, roč. 2004, 143. [cit.2012-02-02]. Přístupné z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirkazakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Časové řady. Vybrané ukazatele za správní obvod Zábřeh v letech 2001 – 2010* [online].2010b, poslední revize 1.3.2012 [cit.2012-02-02]. Přístupný z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

ODDĚLENÍ TRHU PRÁCE ÚŘADU PRÁCE V ŠUMPERKU. *Analýza trhu práce v okrese Šumperk 2010* [online]. Šumperk: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, 44 s. [cit. 2012-02-20]. Přístupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/sumperk/statistiky/analyza_trhu_prace_2010_su.pdf>.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 293 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-501-4.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Integrovaný portál

MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska: Nezaměstnanost v obcích a mikroregionech* [online]. 2011 [cit. 2012-03-11]. Přístupný z WWW: <

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?stat=2000000000053&obdobi=L&rok=2011&uzemi=163000&send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.pohled=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xslselect=nazev&_piref37_240429_37_240428_240428.xslorder=1&_piref37_240429_37_240428_240428.xslmapatag=okresy&_piref37_240429_37_240428_240428.xslmapasloupec=&_piref37_240429_37_240428_240428.usr1=1>.

Kalousková P., Vojtěch J., *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů-souhrnný přehled* [online]. Praha: NUOV, 2008. 44s., Přístupný z WWW:<

<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.27>>.

Zdroje grafů:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra registrované nezaměstnanosti* [online]. 2006, poslední revize 13.2.2012 [cit.2012-02-27]. Přístupný z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_registrovane_nezamestnanosti_31_3_2006>.

INFORMAČNÍ SYSTÉM O UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE. *Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle kategorií vzdělání: (duben 2008, 2009, 2010, 2011)*. 2011. Přístupný z WWW:

<<http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=5.1.04>>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů ČR: Vývoj míry nezaměstnanosti* [online]. červen 2011, leden 2012 [cit. 2012-02-05]. Přístupný z WWW:

<http://www.vupsv.cz/index.php?p=economic_social_indicators&site=default>.

Zdroje příloh:

CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI (CPKP). *Venkov je můj domov* [online]. 2007, poslední revize 2008 [cit. 2012-02-26]. Přístupný z WWW:

<http://www.cpkp.cz/index.php?template=cpkp&page=project&project_id=148>.

SO ORP Zábřeh: Přírůstek stěhování v obcích (1990 - 2010). In: *Český statistický úřad: krajská správa v Olomouci* [online]. 2010, poslední revize 9.2.2012 [cit. 2012-03-15]. Přístupný z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/so_orp_zabreh>.

Volná místa v regionu Zábřeh: Pro absolventy SŠ a VŠ. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2012-03-11].

Přístupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/zabreh/vm>>.

13. SEZNAM GRAFŮ

1. Vývoj míry nezaměstnanost	12
2. Míra obecné nezaměstnanosti v roce 2006.....	13
3. Míra nezaměstnanosti absolventů podle kategorie vzdělání	16
4. Zhodnocení projektu Venkov je můj domov	28
5. Pohlaví v %	39
6. Vzdělání v %	40
7. Obor škol	41
8. Plný pracovní poměr	42
9. Doba hledání práce	43
10. Hodnocení znevýhodnění při přijímacím řízení.....	44
11. Hodnocení množství nabídek práce.....	45

12. Odchod z důvodu nezaměstnanosti	46
13. Odchod z jakéhokoliv důvodu.....	47
14. Úsilí o řešení.....	48
15. Hodnocení nezaměstnanosti	49
16. Hodnocení známkou.....	50

14. SEZNAM TABULEK:

1. Kompetence, jejichž význam poroste.....	9
2. Srovnání osob, které potřebují zvýšenou péči.....	14
3. Údaje z 31.12.2010 dle ČSÚ v Olomouci.....	21
4. Nezaměstnanost v mikroregionu Zábřežsko v měsíci prosinec	22
5. Žádané profese na Šumpersku.....	23
6. Počet míst pro absolventy.....	24
7. Počet nových nabídek práce pro absolventy za únor 2012	24
8. Výhody a nevýhody mentálních map.....	32
9. Zdroje využívané respondenty středních škol bez maturity	35
10. Zdroje využívané respondenty středních škol s maturitou.....	35
11. Ostatní zdroje využívané respondenty středních škol s maturitou	36
12. Nejvyužívanější zdroje hledání či informací.....	36
13. Pohlaví.....	39
14. Vzdělání respondentů	40
15. Obor vzdělání	41
16. Práce na plný pracovní poměr	42
17. Doba hledání práce	43
18. Znevýhodnění	44
19. Dostatek nabídek práce	45
20. Odchod z důvodu nezaměstnanosti	46
21. Odchod z jakéhokoliv důvodu.....	47
22. Úsilí o řešení.....	48
23. Hodnocení nezaměstnanosti	49

24. Hodnocení známkou.....	50
----------------------------	----

15. SEZNAM OBRÁZKŮ

1. Grafické zobrazení cílů.....	29
---------------------------------	----

16. SEZNAM PŘÍLOH

1. Počet míst pro absolventy	I
2. Přírůstek stěhováním Zábřežsko.....	II
3. Mapa mikroregionu	III
4. Rozhovor s pracovnící ÚP	IV
5. Integrovaná strategie rozvoje.....	VII
6. Ukázka mentální mapy.....	VIII
7. Vzor dotazníku	IX

Počet míst pro absolventy na Integrovaném portálu MPSV, únor 2012⁶

Datum	ZŠ	SŠ bez maturity	SŠ s maturitou	VŠ	Celkem	Celkem nové
1.2.2012		barman 1		technické 3	4	
2.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
3.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
4.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
5.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
6.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
7.2.2012		barman 1*, technické 1		technické 3*1	6	2
8.2.2012		barman 1*, prodavačka 1, technické 1*		technické 4*	7	1
9.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
10.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
11.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
12.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
13.2.2012		barman 1*		technické 4*	5	
14.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
15.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
16.2.2012				technické 3*	3	
17.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
18.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
19.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
20.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
21.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
22.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
23.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
24.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
25.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
26.2.2012		stejná nabídka jako v předchozím dni				
27.2.2012				technické 1*	1	
28.2.2012			skladová účetní 1		1	1
29.2.2012			skladová účetní 1*		1	

Shrnutí počtu pracovních míst za měsíc celkem

Obory	VŠ	SŠ mat.	SŠ bez maturity
Technické	4		1
Ekonomické		1	
Sociální			
Zdravotní			
Gastronomie			1
Služby			1

⁶ Položky označené * se opakují.

Přírůstek stěhováním

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Správní obvod celkem	-163	-70	-6	-39	-42	7	-60	-32	-43	-52	6	-15	-28	27	-80	-51	-66	-96	-72	-58	57
Bohuslavice	-2	8	3	-19	12	1	8	11	5	2	3	4	-	2	-7	9	-7	9	7	16	7
Brničko	-10	-	-2	10	6	-7	3	-3	12	2	-5	-4	3	2	-6	7	17	-2	2	3	2
Drozdov	x	x	-2	17	-	-	2	-2	3	-14	-9	-3	-	6	3	1	-3	-7	7	-7	3
Dubicko	11	-8	18	-3	5	-3	2	7	18	1	4	-16	-	12	-14	2	-6	-3	9	-29	-9
Horní Studénky	x	-5	-1	-	-	-5	1	5	18	-1	-2	-	-	-12	16	-1	-6	9	6	2	-4
Hoštejn	18	-4	-4	16	2	-4	-3	-6	-3	6	-10	3	3	-4	2	4	-16	1	-19	2	-3
Hrabová	x	-3	-11	-9	3	3	-7	-7	2	-17	2	-16	-10	-7	-10	13	5	-	-	3	8
Hynčina	2	-12	2	1	-1	4	-7	-2	-4	6	12	-2	-3	2	-11	-1	-3	3	3	-	-2
Jedlí	2	6	-5	4	-1	-3	-9	4	2	-3	-8	-5	1	1	-14	-10	2	-2	7	7	3
Jestřebí	-14	6	15	-14	2	1	17	10	12	6	-4	13	5	14	11	7	-4	3	1	-5	26
Kamenná	-15	-9	5	15	-16	-4	-16	-15	-	-8	-14	-10	4	5	-4	-5	-4	-6	-7	-5	-7
Kolšov	8	-14	-3	10	-	-8	25	2	-3	-	5	16	-11	-1	12	-5	-5	-2	-4	13	11
Kosov	-12	2	5	1	3	-9	1	-3	5	1	3	3	5	3	-3	3	3	7	-2	-7	9
Lesnice	-10	-	4	-3	-1	19	13	5	-2	10	2	-1	7	-	-4	-5	7	2	34	-2	-19
Leština	-10	7	16	-11	-10	-7	1	-11	6	22	13	7	-1	5	4	4	15	21	-27	1	21
Lukavice	-8	-5	-4	9	-7	-3	-2	-	-1	-13	-8	-4	-3	5	-6	-18	-11	-7	1	16	-3
Nemile	x	3	7	2	7	14	3	-2	-4	4	10	-10	3	-2	5	18	5	9	3	-3	13
Postřelmov	-32	-17	-1	-41	-10	-1	2	1	-16	1	55	14	19	48	-22	-25	-25	-22	-6	-7	12
Postřelmúvek	x	5	-2	2	-5	4	-3	2	-1	3	3	13	-1	5	-4	-3	3	-2	-4	-1	-6
Rájec	-1	4	-6	-7	-12	6	2	6	-7	-6	-6	-3	14	7	6	-9	1	-3	-	-2	15
Rohle	-5	16	1	-7	3	4	-14	-2	-2	-7	8	4	11	25	-	-1	-13	-3	16	13	-
Rovensko	-	3	11	-1	12	-3	-	13	2	21	2	-12	-5	4	7	3	6	-4	12	5	21
Svébohov	-5	-4	2	-1	-1	-4	3	14	10	6	-	9	-11	2	-3	6	-3	1	-9	4	-6
Štítý	-5	40	-11	17	14	18	6	-4	-5	2	15	35	22	-6	-8	15	5	-4	-2	10	-1
Vyšehoří	x	x	6	14	4	3	-4	-1	-3	-	-2	4	1	-1	5	-3	-6	-1	5	3	6
Zábřeh	-87	-99	-68	-50	-56	-6	-82	-52	-73	-80	-46	-49	-81	-98	-45	-51	-21	-91	-118	-94	-46
Zborov	x	x	2	1	-	4	-6	-5	-9	-	-5	6	8	3	4	-1	4	-1	1	3	2
Zvole	12	10	17	8	5	-7	4	3	-5	4	-12	-11	-8	7	6	-5	-6	-1	12	3	4

(Zdroj: SO ORP Zábřeh, ČSÚ,2010)



(Zdroj:CPKP,2007)

Rozhovor s pracovnící úřadu práce

povolání: zprostředkovatelka

Rozhovor probíhal v kanceláři zprostředkovatelů ÚP po pracovní době. Odpovědi jsem zapisovala do bloku a poté přepsala do elektronické podoby. Rozhovor probíhal velmi neformálně a uvolněně. Navrhla jsem tři hlavní témata, o kterých bych se ráda dozvěděla více, poté seznam otázek. V případě nedostatečné odpovědi na otázku jsem položila další doplňující.

HLAVNÍMI TÉMATY, KTERÝMI JSME SE ZABÝVALY:

- 1) Nabídka aktivit pro absolventy
- 2) Poptávka a nabídka trhu práce v Zábřehu
- 3) Spolupráce s městem

Seznam otázek:

- 1) *Nabídka aktivit*
 - 1.1. Jaké služby jsou nabízeny absolventům?
 - 1.2. Myslíte, že je nabídka dostatečná?
 - 1.3. Jsou tyto služby efektivní?
 - 1.4. Co je nejčastěji využíváno?
- 2) *Poptávka a nabídka*
 - 2.1. Z jakých oborů je nejproblematictější najít práci?
 - 2.2. Z kterých naopak nejjednodušší?
 - 2.3. Na jaká místa chodí nejčastěji nabídky?
 - 2.4. O co je největší zájem?
 - 2.5. Je dostatek pracovních míst?
- 3) *Spolupráce s městem*
 - 3.1. Angažuje se Zábřeh?
 - 3.2. Spolupracujete?

Odpovědi na otázky:

1. NABÍDKA AKTIVIT:

1.1.

„Nabízíme stejné jako normálním uchazečům. Co je tak nejzajímavější, je Nespecifický kurz - pro učně, středoškoláky a vysokoškoláky. Je to kurz s praxí. Je to taková stáž. Snaží se toho absolventa pak zařadit do firmy nebo úřadu. Občas se stane, že když se osvědčí tak si ho nechají, ale není jich moc.“

1.2.

„Umisťuje se vždycky podle toho, co vystudoval. Může, ale taky chtít on sám si vybrat firmu a my se mu ji snažíme domluvit. Vyhlašuje se výběrové řízení na kurzy – vybere se jedna nejlepší firma a na základě toho se dělají ty kurzy.“

Kde to probíhá? Je to podle bydliště?

„Teorie probíhá na Akademii J.A.Komenského v Šumperku a praxe se směřuje hodně i podle bydliště, a hlavně teda podle toho, co má za školu.“

1.3.

„Jo to určitě je. Jediné, co vidím jako problém, je kapacita kurzů, ta by mohla být větší.“

1.4.

„Je to efektivní, ti mladí jsou bez praxe a bez zkušeností a takhle je získají. Hlavně si zvyknou pracovat. Bez praxe je nikdo nechce zaměstnat, takhle nějakou mít budou. Akorát je to docela krátké, bývá to tak na 5 – 6 měsíců, podle toho, o co se jedná“

Jak je to s normální rekvalifikací?

„Když se jedná o tu normální rekvalifikaci tak je to tak 1 -2 měsíce. V případě delší doby pak nastupuje i poradenská činnost“

2. POPTÁVKA A NABÍDKA

2.1.

„Nejhůř na tom jsou ty z humanitních škol. Gymnázia, ale už i ekonomky. Pak taky textilní, to je úplně katastrofa. Na administrativu taky chce jít hodně lidí, ale to je taky nešťastný, tam se taky málo bere.“

2.2.

„Nejlepší asi tak technické, černé profese, pedagogové ještě, to je tak hodně do těch mateřinek.“

2.3.

„Technické“

2.4.

„V jejich oboru, ale jak už jsou tady delší dobu tak berou všechno. Taky tady máme vysokoškolačky, co nesehnaly práci a teď pracují v supermarketu za kasou.“

2.5.

„Moment, podívám se do počítače. Teď je asi 2 tisíce nezaměstnaných. Z toho muži 923, ženy 1053, absolventů je 54. Počet volných míst je 62.“

3.1.

„Ne, vůbec. O nezaměstnanost se stará jen náš úřad.“

3.2.

„Jenom když jde o zaměstnávání na práce pro město. To je třeba úklid parku. Většinou v létě si někoho berou. Ale moc ne, to je výjimka.“

Integrovaná strategie rozvoje Zábřežska 2007-13

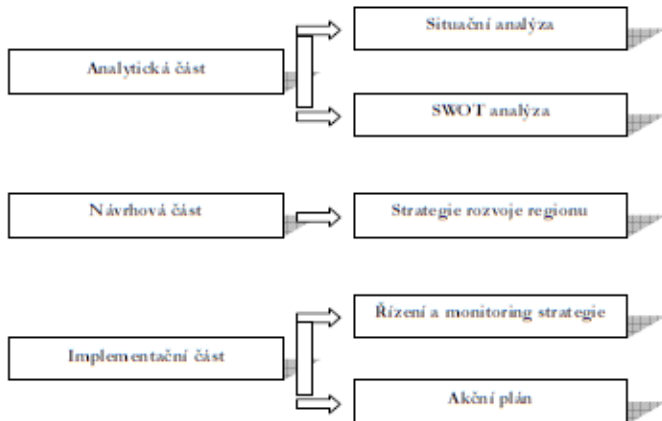
Integrovaná strategie rozvoje je plánovací dokument na sedmileté období 2007 – 2013. Odráží problémy daného území a stanovuje způsoby jejich řešení prostřednictvím konkrétních opatření a aktivit.

Svazek obcí Mikroregionu Zábřežsko, jehož členskou základnu tvoří třicet obcí a MAS Zábřežsko o.p.s., která sdružuje neziskové organizace, podnikatelské subjekty a obce se dohodly na společném postupu při plánování strategického rozvoje regionu a vytvořily Integrovanou strategii, která je strategií multi-tématickou, je zaměřena na ekonomický, sociální, environmentální a kulturní rozvoj regionu při respektování myšlenky trvale udržitelného rozvoje.

Strategie pro období 2007-2013 je tvořena komunitním způsobem – na principu partnerství a spolupráce mezi místními subjekty – neziskovými organizacemi, podnikatelskými subjekty, obcemi a širokou veřejností

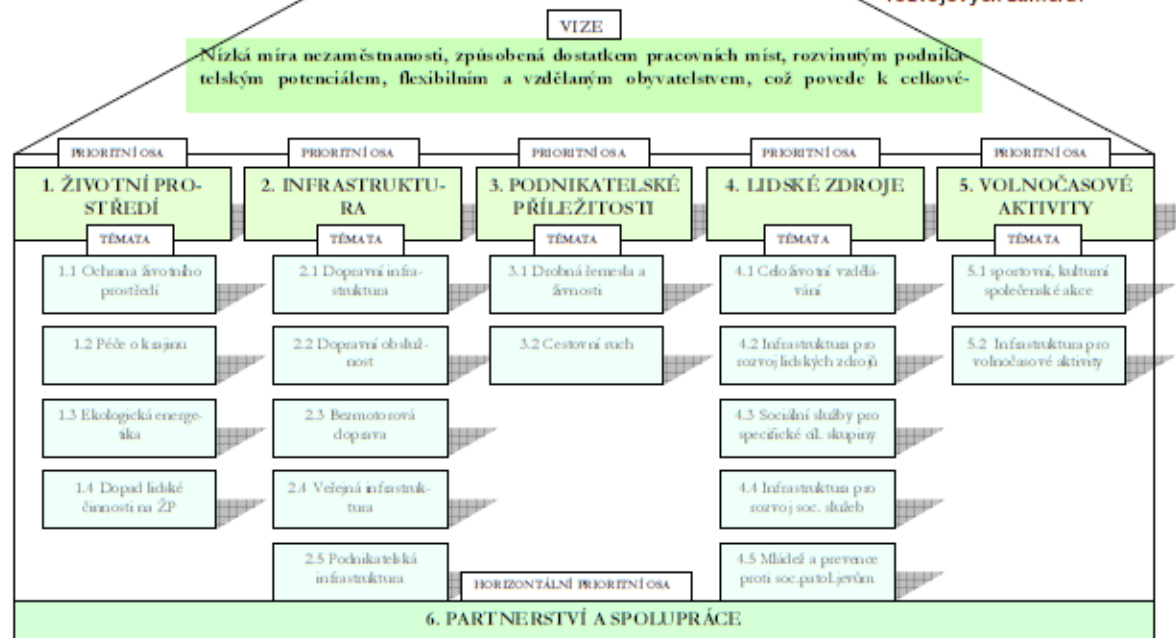
Použité nástroje zapojení veřejnosti:

- 1) dotazníkové šetření mezi členskými obcemi obou organizací
- 2) dotazníkové šetření obyvatelstva ve 2 etapách (10-12/2006 a 5-9/2007)
- 3) veřejná projednávání při tvorbě strategie



- 4) informování veřejnosti prostřednictvím místních médií
- 5) možnost připomínkování rozpracovaných částí dokumentu prostřednictvím připomínkových listů i přímé komunikace se zpracovatelem

Integrovaná strategie rozvoje regionu Zábřežsko 2007 - 2013 je základním dokumentem pro koordinaci rozvojových aktivit subjektů na Zábřežsku, podkladem pro čerpání dotací na financování těchto aktivit a oporou pro prosazování předkládaných rozvojových záměrů.

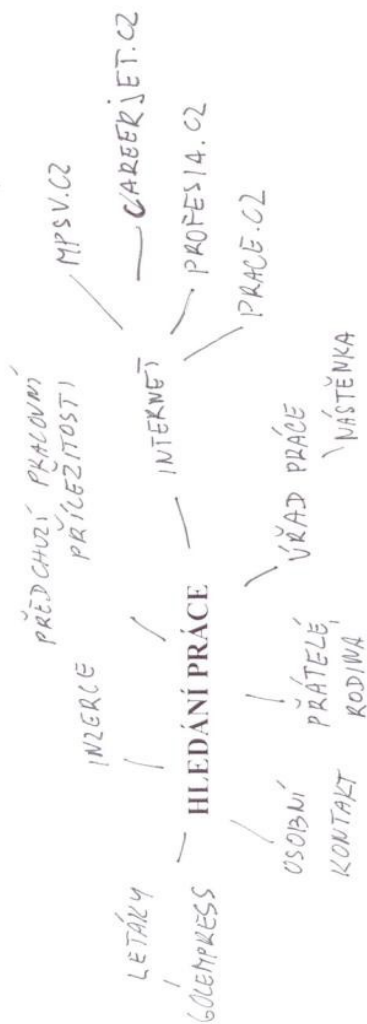


(Zdroj: CPKP,2007)

Prosím o vyplnění mentální mapy, která bude součástí výzkumu o Nezaměstnanosti absolventů na Zábřežsku. Tato technika je anonymní, uveďte pouze dokončené studium.

Zakroužkujte vzdělání: a) Střední škola s maturitou

b) Střední škola s vyučným listem



Dotazník pro absolventy (18-23 let) středních škol v mikroregionu Zábřežsko

Jsem studentka Univerzity Pardubice a prosím o vyplnění krátkého dotazníku, který bude sloužit pouze pro studijní účely. Dotazník je anonymní a je určen pouze pro absolventy středních škol ve věkovém rozmezí 18-23 let. Pokud je Vám více či méně let, dotazník nevyplňujte. Tento dotazník je určen pouze pro absolventy, kteří žijí v mikroregionu Zábřežsko.

(Mikroregion Zábřežsko: město Zábřeh + Hoštejn, Hrabová, Hynčina, Chromeč, Jedlí, Jestřebí, Kamenná, Kolšov, Kosov, Lesnice, Leština, Lukavice, Nemile, Postřelmov, Postřelmuvek, Rájec, Rohle, Rovensko, Sudkov, Svěbohov, Štíty, Vyšehoří, Zborov a Zvole)

1. **POHLAVÍ:** A) ŽENA B) MUŽ

2. **VZDĚLÁNÍ:** A) STŘEDNÍ S VÝUČNÍM LISTEM B) STŘEDNÍ S MATURITOU

3. **OBOR:**

- A) TECHNICKÝ
- B) GASTRONOMIE
- C) EKONOMICKÝ
- D) VŠEOBECNÝ
- E) ZDRAVOTNICKÝ
- F) SOCIÁLNÍ SLUŽBY
- G) STAVEBNCTVÍ
- H) JINÝ

4. **PRACUJET NA PLNÝ PRACOVNÍ POMĚR?**

- A) ANO B) JINÝ POMĚR NEŽ PLNÝ C) STUDUJI D) NEPRACUJI

5. **ZAMĚSTNÁNÍ JSEM HLEDAL/A: (PLNÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK) :**

- A) DO 1 MĚSÍCE B) DO 6 MĚSÍCŮ C) NAD 6 MĚSÍCŮ D) NEHLEDÁM (STUDUJI)
E) STÁLE HLEDÁM

6. **CÍTIL JSTE SE JAKO ABSOLVENT PŘI PŘIJÍMACÍM ŘÍZENÍ ZNEVÝHODNĚN/A ?**

- A) ANO B) NE C) NEVÍM D) NEMOHU POSOUDIT

6. **MYSLÍTE SI, ŽE JE DOSTATEK NABÍDEK PRÁCE VE VAŠEM OBORU?**

7.

- A) ANO B) NE C) NEVÍM D) ŽÁDNÉ

8. **BYLA BY PRO VÁS NEZAMĚSTNANOST DŮVODEM K ODCHODU Z MIKROREGIONU?**

- A) ANO B) NE

9. CHTĚL/A BY JSTE ODEJÍT Z MIKROREGIONU (Z JAKÉHOKOLIV DŮVODU)?:

A) ANO B) NE

10. MYSLÍTE SI, ŽE MIKROREGION VYVÍJÍ ÚSILÍ O ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI?

A) ANO B) NE C) NEZAJÍMÁM SE

11. NEZAMĚSTNANOST SE V MIKROREGIONU SPÍŠE:

A) ZLEPŠUJE B) ZHORŠUJE C) STAGNUJE D) NEZAJÍMÁM SE

12. OHODNOŤTE VÝŠI NEZAMĚSTNANOSTI V MIKROREGIONU (ZNÁMKA JAKO VE ŠKOLE: 1 - NEJLEPŠÍ, 5 - NEJHORŠÍ):

A) 1 B) 2 C) 3 D) 4 E) 5

13. JAK HODNOTÍTE PROJEKT VENKOV JE MŮJ DOMOV?

A) Kladně B) Spíše záporně C) Spíše negativně
D) Negativně E) Projekt neznám