

# **Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol - 2004**

Bc. Ing. Jana Trhlíková

Ing. Jiří Vojtěch

**Praha 2004**

# OBSAH

<b>1. OBSAH A ZÁKLADNÍ CÍLE VÝZKUMU</b> .....	3
1.1. <i>Kontext a smysl projektu</i> .....	3
1.2. <i>Předmět výzkumu, sledované tematické okruhy</i> .....	4
1.3. <i>Cíle výzkumu</i> .....	5
<b>2. METODOLOGIE A OBJEKT VÝZKUMU</b> .....	5
2.1. <i>Metody výzkumu</i> .....	5
2.2. <i>Objekt výzkumu</i> .....	5
<b>3. UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ ŠKOL</b> .....	5
3.1. <i>Obecné příčiny nezaměstnanosti absolventů</i> .....	5
3.2. <i>Obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovanými na ÚP</i> .....	6
3.3. <i>Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti některých skupin oborů</i> .....	8
<b>4. VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA</b> .....	9
4.1. <i>Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných pracovních míst</i> .....	9
4.2. <i>Šance absolventů ve srovnání s ostatními evidovanými uchazeči</i> .....	9
4.3. <i>Šance na uplatnění absolventů v konkrétních profesích</i> .....	10
4.4. <i>Obory s převisem nabídky pracovních míst nad poptávkou</i> .....	11
4.5. <i>Perspektivní obory</i> .....	12
<b>5. STRUKTURA REGIONÁLNÍ VZDĚLÁVACÍ NABÍDKY Z HLEDISKA POTŘEB TRHU PRÁCE</b> .....	13
5.1. <i>Hodnocení regionální vzdělávací nabídky z hlediska struktury vzdělávací nabídky</i> .....	13
5.2. <i>Hlavní důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky</i> .....	13
5.3. <i>Způsoby řešení nevyhovující struktury vzdělávací nabídky</i> .....	14
<b>6. OBSAH VZDĚLÁVÁNÍ Z HLEDISKA POTŘEB TRHU PRÁCE</b> .....	19
6.1. <i>Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů škol</i> .....	19
6.2. <i>Důležitost kompetencí absolventů učebních oborů SOU pro jejich úspěšné uplatnění</i> .....	20
6.3. <i>Důležitost kompetencí absolventů studijních oborů SOU pro jejich úspěšné uplatnění</i> .....	21
6.4. <i>Důležitost kompetencí absolventů studijních oborů SOŠ pro jejich úspěšné uplatnění</i> .....	22
6.5. <i>Důležitost kompetencí absolventů gymnázií pro jejich úspěšné uplatnění</i> .....	23
6.6. <i>Důležitost kompetencí absolventů VOŠ pro jejich úspěšné uplatnění</i> .....	24
6.7. <i>Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění</i> .....	25
6.8. <i>Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se škola měla více zaměřit</i> .....	26
6.9. <i>Porovnání hodnocení kompetencí absolventů s minulým šetřením</i> .....	27
<b>7. CO JE DŮLEŽITÉ PRO DOBRÉ UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE ?</b> .....	29
7.1. <i>Poměr všeobecných vědomostí a odborného základu</i> .....	29
7.2. <i>Předpoklady dobrého profesního uplatnění - úzké či široké profesní dovednosti ?</i> .....	29
7.3. <i>Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce</i> .....	30
<b>8. ODPOVĚDNOST ZA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE</b> .....	31
<b>9. JAK PŘÍSPÍVAJÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI K UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE?</b> .....	32
<b>10. HLAVNÍ PROBLÉMY UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTŮ ŠKOL A NÁZORY PRACOVNÍKŮ ÚŘADŮ PRÁCE NA JEJICH ŘEŠENÍ</b> .....	34
<b>11. ZÁVĚRY</b> .....	39

**VYDAL NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ**

© NÚOV 2004

TISK A TECHNICKÁ PŘÍPRAVA

INFORMAČNÍ STŘEDISKO ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ NÚOV

# 1. Obsah a základní cíle výzkumu

## 1.1. Kontext a smysl projektu

Výzkum zaměřený na zjišťování názorů pracovníků úřadů práce je součástí projektu „Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce – ISA“, jehož cílem je vybudování informačního systému, který bude uživatelům poskytovat relevantní informace o situaci na trhu práce, požadavcích zaměstnavatelské sféry a možnostech uplatnění absolventů.

Absolventi škol patří tradičně mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je přitom nebezpečná zejména v tom, že pokud nedojde včas k vytvoření pracovních návyků, hrozí vedle nepříznivých ekonomických dopadů i významné negativní sociální účinky, především vznik závislosti na sociálních dávkách, kdy se nezaměstnaný stává klientem sociálního státu a tuto situaci postupně reflektuje jako normální stav. Uvedené skutečnosti jsou důvodem, proč jsou absolventi i z pohledu úřadů práce považováni za specifickou kategorii evidovaných uchazečů, kterým je nutno věnovat zvýšenou pozornost.

Šetření názorů pracovníků úřadů práce je důležitým prvkem vytváření komplexního pohledu na situaci absolventů a mladých lidí na trhu práce. Důvodem je zejména fakt, že na úřady práce se obrací velká část absolventů, a to především ze středních škol. Názory pracovníků úřadů práce jsou přínosem i vzhledem ke skutečnosti, že úřady práce se situací absolventů zabývají v praktické rovině, řeší konkrétní problémy spojené s uplatněním absolventů na trhu práce. To, že k problémům přistupují především z pohledu jednotlivců, kterým se snaží zprostředkovat pracovní uplatnění, jim umožňuje hodnotit konkrétní limitující faktory uplatnění, a to jak z hlediska úrovně dosažené kvalifikace a oboru vzdělání, tak i požadovaných odborných dovedností a pracovních postojů, flexibility, mobility i dalších faktorů. Poznatky pracovníků úřadů práce o možnostech umístění absolventů proto představují významný zdroj podnětů a zpětnou vazbu pro školskou sféru.

Skutečnost, že k řešení problémů uchazečů o zaměstnání přistupují úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, tj. rekvalifikace, odborné praxe absolventů, společensky účelných míst, veřejně prospěšných prací umožňuje hodnotit účinnost těchto nástrojů. Z uvedených důvodů informace získané na základě jejich vyjádření významně doplňují komplexní pohled na efektivitu uplatňovaných nástrojů zaměstnanosti.

Na druhé straně uvedená specifika zahrnují i určitá omezení ve vztahu k možnostem získané údaje zobecnit. Pracovníci úřadů práce někdy nepracují s údaji o míře nezaměstnanosti absolventů a hodnotí situaci absolventů ve vztahu k jejich absolutním počtům. Vysoký počet absolventů určitých oborů evidovaných na úřadech práce je jistě problémem z hlediska aktivity, kterou jim musí pracovníci úřadů práce věnovat, z pohledu úspěšnosti absolventů při vstupu na trh práce je však podstatnější, kolik procent z nich zůstane bez zaměstnání a nikoli jak velký počet je jich je evidován.

Dalším omezujícím faktorem, který vyplývá z charakteru údajů získaných prostřednictvím úřadů práce, je skutečnost, že jen část absolventů se při hledání pracovních příležitostí obrací na úřady práce.<sup>1</sup> Převážnou většinu klientů tvoří středoškoláci (vysokoškoláci dávají přednost odlišným způsobům hledání pracovního uplatnění). Vedle této objektivní charakteristiky dané úrovní vzdělání můžeme ve skupině absolventů, kteří se orientují na hledání zaměstnání prostřednictvím úřadů práce předpokládat vyšší zastoupení

---

<sup>1</sup> Podle výběrového šetření Burda, V.- Festová, J. - Úlovcová, H - Vojtěch, J.: Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění, NÚOV 2003 je podíl absolventů středních škol, kteří při hledání pracovního uplatnění využívají úřady práce, 19 %.

dalších sociálních charakteristik, například nižší aktivitu nebo užší sociální kontakty, které jim neumožňují při hledání pracovního uplatnění využít sociální síť rodičů a známých.<sup>2</sup> Zatímco faktory první povahy tedy úroveň a charakter vzdělání jsou evidentní, faktory druhé povahy zůstávají skryty. Z uvedeného je zřejmé, že názory pracovníků úřadů práce nemohou představovat komplexní pohled na široké spektrum absolventů, ale jsou spíše detailnějším pohledem na určitou skupinu absolventů.

## 1.2. Předmět výzkumu, sledované tematické okruhy

Předmětem sledování jsou **názory a přístupy pracovníků úřadů práce k problematice uplatnění absolventů škol na trhu práce**. Výzkum je zaměřen na bližší identifikaci příčin problémů absolventů škol s uplatněním na trhu práce. Cílem je doplnit statistické informace o oborech, jejichž absolventi mají na trhu práce problémy, o informace zaměřené na příčiny těchto problémů. Tedy informace převážně kvantitativního charakteru rozšířit o informace typu kvalitativního.

Šetření se vztahovalo k následujícím **tematickým okruhům**:

### **Uplatnitelnost absolventů škol podle skupin oborů:**

- Skupiny oborů, které jsou nejpočetněji zastoupeny v evidenci ÚP (úřadů práce).
- Skupiny oborů, jejichž absolventi jsou dlouhodobě nezaměstnaní a identifikace příčin tohoto stavu podle jednotlivých skupin oborů.

### **Volná místa:**

- Nejžádanější profese a šance absolventů v této poptávce po pracovní síle uspět.
- Převis nabídky volných míst nad poptávkou absolventů konkrétních skupin oborů a identifikace příčin této situace.
- Identifikace oborů, které mají na trhu práce budoucnost z hlediska perspektivní poptávky po pracovní síle.

### **Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů různých typů škol na základě zkušeností pracovníků ÚP:**

- Zhodnocení důležitosti jednotlivých znalostí a dovedností pro uplatnění absolventů na trhu práce.
- Identifikace znalostí a dovedností, kterých se absolventům nedostává.
- Předpoklady dobrého pracovního uplatnění z hlediska preference na ose mezi všeobecnými znalostmi a úzce odborně vymezenými dovednostmi.

### **Struktura regionální vzdělávací nabídky:**

- Hodnocení regionální nabídky z hlediska uplatnitelnosti absolventů jednotlivých skupin oborů.
- Příčiny nevyhovující vzdělávací struktury z pohledu úřadů práce.

### **Zodpovědnost jednotlivých subjektů za uplatnění absolventů škol na trhu práce s důrazem na úlohu školské sféry:**

- Kvantifikace vlivu jednotlivých faktorů z pohledu odpovědnosti za uplatnění absolventů na trhu práce.

---

<sup>2</sup> Podle výběrového šetření Burda, V.- Festová, J. - Úlovcová, H - Vojtěch, J.: Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění, NÚOV 2003 je podíl absolventů středních škol, kteří při hledání pracovního uplatnění využívají kontakty rodičů, přátel a známých, 50 %.

### **1.3. Cíle výzkumu**

- Zjistit příčiny nezaměstnanosti u skupin oborů s vyšším zastoupením v evidencích úřadů práce.
- Zhodnotit význam faktorů, které ovlivňují úspěšnost absolventa na trhu práce.
- Zhodnotit nabídku volných míst, případně vytipovat ty obory, u kterých absolventi nemají o nabízená místa zájem.
- Získat informace vztahující se k významu a hodnocení jednotlivých kategorií vzdělání jako zpětnou vazbu pro školskou sféru.
- Zhodnotit strukturu regionální vzdělávací nabídky z hlediska praktických zkušeností pracovníků úřadů práce s následnou uplatnitelností absolventů.
- Zjistit návrhy pracovníků úřadů práce na opatření směřující ke zlepšení současného stavu, jejichž realizátorem by byla školská sféra.

## **2. Metodologie a objekt výzkumu**

### **2.1. Metody výzkumu**

Základní výzkumnou metodou bylo dotazníkové šetření, při němž byl použit dotazník, který byl aplikován v předchozích šetřeních v letech 1999 a 2000 v rámci projektu Uplatnění absolventů škol: analýza a výhled. Dotazník měl převážně standardizovanou podobu, volné otázky byly použity pouze v omezené míře a byly chápány jako možnost vyjádřit se k danému tématu nad rámec nabízených alternativ a upozornit na některé další aspekty sledované problematiky. Použití stejné baterie otázek v odstupu několika let zároveň umožňuje zjistit, zda ve zkoumané oblasti došlo k významnějším změnám, ať už z hlediska popisu situace nezaměstnaných uchazečů evidovaných na úřadech práce, nebo názorů na způsoby a efektivitu řešení těchto problémů.

Dotazníky byly distribuovány jednotlivým úřadům práce prostřednictvím SSZ MPSV. Naším záměrem bylo získat především názory těch, kteří se problémy absolventů a jejich řešením každodenně zabývají a kteří zároveň mohou uplatňování absolventů hodnotit v celkovém kontextu vývoje na trhu práce, to znamená zvláště vedoucích oddělení poradenství a vedoucích oddělení analýz a prognóz odboru trhu práce.

### **2.2. Objekt výzkumu**

Výzkum byl koncipován jako vyčerpávající šetření, jehož objektem byly jednotlivé úřady práce ve všech krajích ČR s výjimkou Moravskoslezského kraje, kde bylo šetření již realizováno v rámci projektu RISA - Regionální informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce. Respondenti byli určeni ředitelem úřadu práce, obvykle byl dotazník zodpovězen ve spolupráci vedoucího oddělení poradenství a vedoucího odboru trhu práce (zprostředkování).

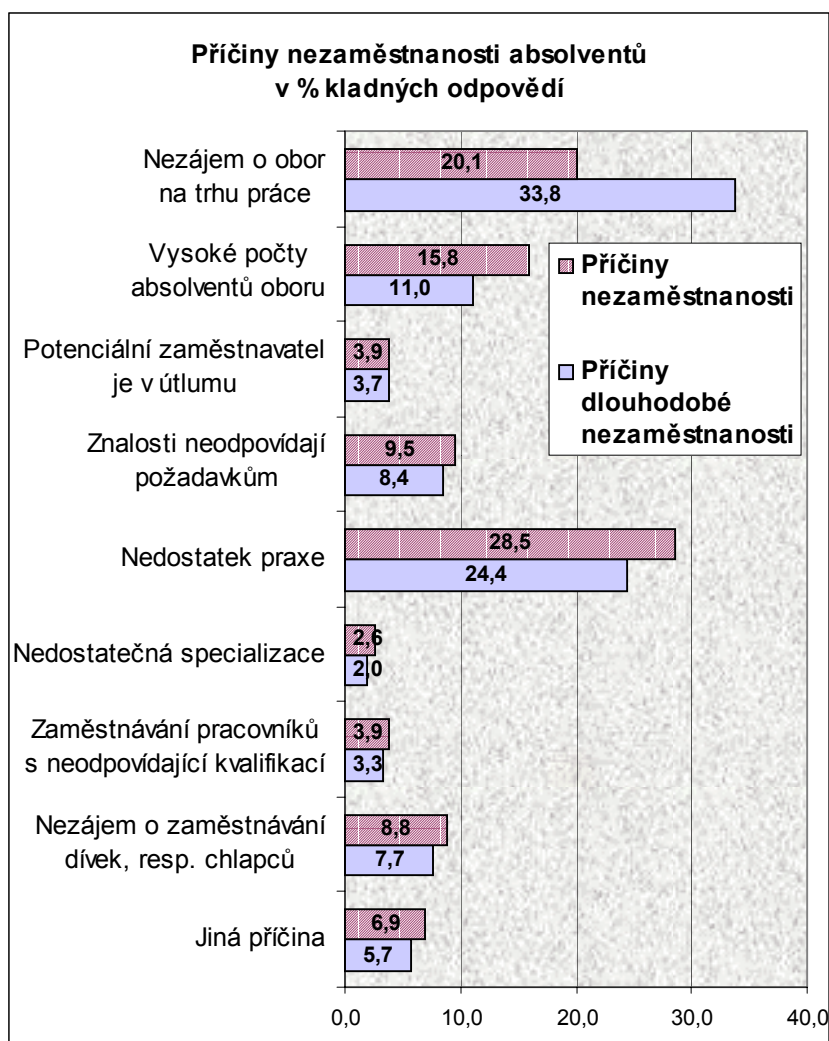
## **3. Uplatnitelnost absolventů škol**

### **3.1. Obecné příčiny nezaměstnanosti absolventů**

Míra nezaměstnanosti absolventů je obecně svázána s hospodářskou situací, s růstem hrubého domácího produktu (HDP). Postavení absolventů vstupujících na trh práce významným způsobem závisí i na konkrétní regionální situaci, například přítomnosti zahraničních investorů nebo rozvoji odvětví v regionu. Vedle těchto vnějších ekonomických

faktorů je situace absolventů jednotlivých studijních oborů ovlivněna i školskou sférou - strukturou vzdělávací nabídky v regionu a tím, zda školy pružně přizpůsobují studijní nabídku potřebám místního trhu práce.

**Graf 1: Příčiny nezaměstnanosti absolventů**



Příčiny nezaměstnanosti absolventů se podle názoru pracovníků úřadů práce koncentrují do tří základních oblastí. Celkově nejfrekventovanějším důvodem velkého počtu neumístěných pracovníků je skutečnost, že v regionu není zaměstnavatel, který by měl o absolventy **odpovídajících oborů zájem**. Výrazně do popředí vystupuje tento důvod především z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti, kde tento faktor uvedlo téměř 34 % dotázaných. Druhým nejvýznamnějším důvodem je podle názoru pracovníků úřadů práce **nedostatek praxe**, který jako příčinu nezaměstnanosti uvádí více než 24 % respondentů a jako příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti dokonce asi 28 % z nich. Třetím, již ale podstatně méně frekventovaným důvodem, jsou **vysoké počty absolventů oboru**. Tento

důvod figuruje v odpovědích téměř 16 % respondentů. Na čtvrtém místě se jako důvod špatného umístění absolventů objevuje názor, že **znalosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů**, který uvedlo kolem 9 % pracovníků úřadů práce. Ostatní sledované důvody jsou zastoupeny jen okrajově, jako významnější se jeví pouze nezájem zaměstnavatelů o zaměstnávání dívek vzhledem k předpokládanému odchodu na mateřskou dovolenou, případně chlapců vzhledem k nástupu výkonu vojenské služby. Ze **srovnání s výsledky roku 2000** je zřejmé, že hlavní čtyři příčiny nezaměstnanosti absolventů zůstávají stejné, výrazně se však zvýšil podíl kladných odpovědí, které uvádějí jako příčinu nedostatek praxe a výrazně poklesl podíl kladných odpovědí uvádějících jako příčinu nezájem o absolventy odpovídajících oborů na trhu práce.

### 3.2. Obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných ÚP

Zaměříme-li se nyní podrobněji na obory s nejvyššími počty nezaměstnaných absolventů evidovaných na úřadech práce, je třeba si uvědomit, že skutečnost vyššího zastoupení absolventů určitých oborů mezi nezaměstnanými uchazeči ještě nemusí nutně znamenat, že tyto obory jsou z hlediska uplatnění absolventů neúspěšné. Důvodem je skutečnost, že pracovníci úřadů práce vnímají problémy absolventů jednotlivých oborů

z hlediska absolutních počtů klientů, tedy absolventů určitých oborů evidovaných úřadem práce. U některých oborů ale mohou být vyšší počty nezaměstnaných absolventů způsobeny vysokým počtem absolventů oboru, přitom míra nezaměstnanosti vztažená k celkovému počtu absolventů oboru může být nízká. Jinými slovy, přes vysoké počty evidovaných nezaměstnaných může většina absolventů oboru nacházet uplatnění na trhu práce bez velkých problémů. Tato skutečnost je důvodem, proč časté uvedení oboru vzdělání v evidenci nezaměstnaných je nutno vztahovat i k míře nezaměstnanosti v oboru.

Dalším faktorem, který je při interpretaci následujících zjištění třeba brát v úvahu, je již zmíněná skutečnost, že úřady práce zprostředkovávají zaměstnání jen určité části, a to převážně středoškolsky vzdělaných absolventů, takže v odpovědích nefigurují obory, jejichž absolventi preferují hledání pracovního uplatnění jinými cestami, například prostřednictvím personálních agentur nebo sociální sítě rodičů a známých.

Na prvním místě mezi nejčastěji evidovanými uchazeči jsou podle vyjádření pracovníků úřadů práce absolventi skupiny učebních oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba**. To je důsledkem jak vysokých počtů absolventů, tak poměrně vysoké míry nezaměstnanosti, vyplývající jednak z neatraktivnosti profese, jednak z nezájmu absolventů o práci, v kombinaci s nedostatkem praxe, což je zde, zejména v učebních oborech, výrazným nedostatkem.

Podle údajů pracovníků úřadů práce je v evidenci absolventů - uchazečů o zaměstnání i velký počet **vyučených kuchařů**, kteří patří do skupiny **65 Gastronomie, hotelnictví, turismus**. Z absolventů maturitních oborů jsou zde vysoké počty vyučených s maturitou a absolventů maturitních oborů SOŠ ve skupině **64 Podnikání v oborech**. Uplatnění absolventů této skupiny oborů je častým předmětem kritiky jak ze strany úřadů práce, tak i školských pracovníků. Vysoké počty nezaměstnaných jsou do jisté míry ovlivněny vysokými počty absolventů, rostoucí míra nezaměstnanosti ale naznačuje, že trh práce může být těmito absolventy nasycen.

Mezi obory tradičně hodnocenými úřady práce jako problematické se objevují obory skupiny **63 Ekonomika a administrativa**. Hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů ekonomických oborů jsou ale podprůměrné. Důvodem vyšších počtů evidovaných uchazečů o zaměstnání z tohoto oboru jsou jednoznačně vysoké počty absolventů tohoto oboru. Podobná situace je i ve skupině oborů 26 Elektrotechnika, i když zde je poměrně vysoká nezaměstnanost u absolventů studijních oborů SOU.

Zvýšený počet nezaměstnaných absolventů registrují úřady práce u **zemědělských oborů**, kde v posledních letech nacházíme zvýšené míry nezaměstnanosti ve všech kategoriích vzdělání

**Tabulka 1: Skupiny oborů vzdělání, jejichž absolventi jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání zastoupeni nejpočetněji**

Skupiny oborů	Název skupiny	Kladných odpovědí
23	Strojírenství a strojírenská výroba	55
65	Gastronomie, hotelnictví, turismus	53
63	Ekonomika a administrativa	51
64	Podnikání v oborech, odvětví	30
26	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	25
41	Zemědělství a lesnictví	15
66	Obchod	15
79	Gymnázium	12
69	Osobní a provozní služby	11
36	Stavebnictví, geodézie, kartografie	10
33	Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	9

Paradoxní situace je v oborech skupiny **66 Obchod**. Ty jsou uváděny mezi obory, jejichž absolventi jsou častěji evidováni na úřadech práce a míra nezaměstnanosti prodávačů má stoupající tendenci<sup>3</sup>, a to v době, kdy v České republice expandují obchodní řetězce. Vysvětlení tohoto jevu můžeme zřejmě hledat ve skutečnosti, že obchodní řetězce nabízejí pracovní příležitosti spíše zájemcům s nižší úrovní vzdělání a tomu odpovídající nižší platové ohodnocení, lze poukázat i na časté zaměstnávání cizinců. U menších obchodů se projevuje i efekt výpomoci či zaměstnávání členů rodiny, často i bez příslušné kvalifikace, což opět snižuje uplatnitelnost absolventů.

U problematických oborů zároveň nacházíme i delší **průměrnou dobu evidence** nezaměstnaných. U skupiny oborů 23 je převažující průměrná doba nezaměstnanosti podle pracovníků úřadů práce 6-9 měsíců, podobně je tomu i u skupiny oborů 63 Ekonomika a administrativa, 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus a 64 Podnikání v oborech, odvětvích.

### 3.3. Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti některých skupin oborů

**Nejčastěji uváděnou příčinou** velkého počtu dlouhodobě neumístěných absolventů (graf 1 - „nezájem o obor na trhu práce“) je podle názoru pracovníků úřadů práce **skutečnost, že na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy daného oboru zájem.**

Podíváme-li se na obory, u kterých je tento důvod nejvíce zastoupen, pak nejčastěji tento důvod najdeme u skupin oborů **23 Strojírenství a strojírenská výroba, 41 Zemědělství a lesnictví a 63 Ekonomika a administrativa**. Vyšší frekvenci tohoto důvodu nacházíme i v oborech skupin **64 Podnikání v oborech a 69 Osobní a provozní služby**.

**Tabulka 2: Nejdůležitější příčiny špatného umístění absolventů podle skupin oborů**

Skupiny oborů	Název	Nejdůležitější příčiny špatného umístění absolventů
23	Strojírenství a strojírenská výroba	Absolventi nemají požadovanou praxi Nezájem o obor na trhu práce Vysoké počty absolventů oboru v regionu
65	Gastronomie, hotelnictví, turismus	Vysoké počty absolventů oboru v regionu Absolventi nemají požadovanou praxi
63	Ekonomika a administrativa	Absolventi nemají požadovanou praxi Vysoké počty absolventů oboru v regionu
64	Podnikání v oborech, odvětvích	Široké spektrum příčin
26	Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika	Široké spektrum příčin
41	Zemědělství a lesnictví	Nezájem o obor na trhu práce
66	Obchod	Široké spektrum příčin
79	Gymnázium	Široké spektrum příčin

Druhou nejčastější příčinou velkého počtu neumístěných absolventů je **nedostatek praxe**. Tento důvod je významně zastoupen především v oborech skupin **23 Strojírenství a strojírenská výroba, 63 Ekonomika a administrativa a 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus**<sup>4</sup>.

Třetí nejvýznamnější důvod - **velké soustředění škol s výukou oboru v regionu a s tím spojené vysoké počty absolventů oboru** je nejvíce zastoupen v oborech skupin **23**

<sup>3</sup> Podle studií J. Festová, J. Vojtěch: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním, NÚOV, činila nezaměstnanost vyučených s maturitou oboru 66 Obchod v roce 2001 17,7 %, zatímco v roce 2004 dosáhla 22,0 %.

<sup>4</sup> Přitom žáci oborů této skupiny vykonávají obvykle celý odborný výcvik v provozních podmínkách.



**Strojírenství a strojírenská výroba, 63 Ekonomika a administrativa, 65 Gastronomie, hotelnictví, turismus.** Další častěji uváděnou příčinou vysokého počtu nezaměstnaných absolventů je podle názoru pracovníků úřadů práce skutečnost, že **znalosti, dovednosti a schopnosti absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů** - tento důvod se nejčastěji vyskytuje u oborů skupiny **65 Gastronomie, hotelnictví, turismus.** Další sledovaná příčina, a to že zaměstnavatelé nemají zájem o zaměstnávání absolventů určitého pohlaví, není jako důvod obtíží při hledání zaměstnání výrazněji soustředěna v žádném z oborů.

## 4. Volná pracovní místa

### 4.1. Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných pracovních míst

Podíváme-li se nejdříve na nabídku volných pracovních míst evidovaných na úřadech práce<sup>5</sup>, pak jako nejžádanější se jeví profese uvedené v následující tabulce.

**Tabulka 3: Profese nejčastěji zastoupené v nabídce volných míst úřadů práce**

Nejžádanější profese	KZAM	Kladných odpovědí
Provozní pracovníci ve stravování (kuchař, číšník, servírka)	5122, 5123	31
Stavební dělníci (zedníci)	7122	22
Prodavači	5211	20
Nástrojáři, zámečníci	7222	21
Kvalifikovaní výrobci textilií (švadleny, šičky)	7436	19
Svářeči	7212	16
Řidiči motorových vozidel	8320	12
Zdravotní sestry	3230	5

V zásadě můžeme konstatovat, že struktura profesí, u nichž úřady práce evidují největší nabídku volných pracovních míst, se v posledních letech příliš nemění.<sup>6</sup> Největší nabídku volných pracovních míst registrují úřady práce v oblasti gastronomie (kuchař, číšník, servírka), vysoká poptávka je i po stavebních dělnících, zámečnících, švadlenách, šičkách, svářečích a prodavačích. Tyto výsledky odpovídají srovnatelnému šetření provedenému NÚOV v roce 2000. V současnosti se mezi nejžádanějšími profesemi objevují i řidiči motorových vozidel. Úřady práce nově registrují i zvýšenou poptávku po zdravotních sestřích, což odpovídá velmi nízké míře nezaměstnanosti absolventů tohoto oboru. Vzhledem k tomu, že o studium je tradičně poměrně velký zájem, ukazuje nedostatek pracovníků tohoto zaměření na nedostatečný počet míst ve zdravotnických školách.

### 4.2. Šance absolventů ve srovnání s ostatními evidovanými uchazeči

Absolventi patří vzhledem k nedostatku praxe mezi skupiny tradičně více ohrožené nezaměstnaností. Na druhou stranu mají ve srovnání se staršími kategoriemi pracovníků i řadu předností, především vyšší flexibilitu, schopnost se učit, zpravidla lepší schopnost pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk.

<sup>5</sup> Údaje ukazují pouze nabídku volných pracovních míst realizovaných prostřednictvím ÚP, která má jinou strukturu než nabídka procházející inzertními rubrikami nebo nabízených agenturami.

<sup>6</sup> Viz výsledky šetření H. Úlovcová, L. Berný, J. Strádal: Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol, NÚOV, 2000.

Podíváme-li se, jak hodnotili pracovníci úřadů práce šance absolventů uspět při získání pracovního uplatnění v konkurenci s ostatními evidovanými uchazeči, pak celkové hodnocení vyznívá spíše dobře.<sup>7</sup> Konkrétně jako velmi dobré hodnotilo možnosti absolventů 26,2 % dotazovaných pracovníků úřadů práce a jako poměrně dobré 29,2 %, jako dobré pak 19 % z nich. Jako velmi špatné posuzuje vyhlídky absolventů na získání pracovního uplatnění jen 7,7 % dotázaných.

Přes celkově pozitivní hodnocení možností absolventů uspět na trhu práce v konkurenci s ostatními evidovanými uchazeči, ve srovnání s předchozím šetřením provedeným v roce 2000 registrujeme spíše zhoršení šance absolventů uspět na trhu práce v konkurenci s ostatními skupinami žadatelů o práci, což může souviset s rostoucí celkovou mírou nezaměstnanosti. Za velmi špatné označilo šance absolventů v roce 2000 pouze 3,8 % dotázaných ve srovnání s 7,7 % v současnosti, naopak procento těch, kteří hodnotí vyhlídky absolventů příznivě (v kategorii poměrně dobré) kleslo z 37,0 % na 29,2 %.

Zaměříme-li se na faktory, které podle názorů pracovníků úřadů práce negativně ovlivňují šance absolventů uspět na trhu práce, pak jako **nejvýznamnější důvod vystupuje, že absolventi nemají požadovanou praxi, který uvedlo více než 44 % dotázaných pracovníků úřadů práce**. Na druhém místě se pak objevují jiné důvody (24 %), které zahrnují faktory na straně absolventů, například **nízký nástupní plat** (někdy ovšem nízký jen v subjektivním pohledu absolventa) a **nezájem absolventů pracovat ve vystudovaném oboru**. Na třetím místě následují **neuspokojivé znalosti a dovednosti absolventů, které neodpovídají potřebám zaměstnavatelů (17,1 %)**. Pouze zanedbatelnou překážkou je podle názoru pracovníků úřadů práce **nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy určitého pohlaví v souvislosti s předpokládaným odchodem na vojenskou službu nebo mateřskou dovolenou (2,9 %)**.

#### 4.3. Šance na uplatnění absolventů v konkrétních profesích

Šance absolventů na získání pracovního uplatnění, tedy jejich konkurenceschopnost na trhu práce, je diferencovaná podle situace v jednotlivých profesích, požadavků, které na zaměstnance kladou a podle míry nezaměstnanosti v jednotlivých oborech.

Konkrétní důvody proč mají absolventi menší šanci uspět ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání spočívají např. u míst pro řidiče motorových vozidel v nedostatku praxe, která je v tomto oboru hodnocena jako významný znevýhodňující faktor. Nedostatek praxe je také důvodem horší situace absolventů - kuchařů. Provozní pracovníci ve stravování sice patří na jedné straně k nejžádanějším profesím a objevují se v nabídce volných pracovních míst, na druhé straně zde ale nacházíme i vysoký počet evidovaných uchazečů o práci. Pracovníci úřadů práce upozorňují, že **pracovní uplatnění kuchařů především v menších provozech vyžaduje samostatný přístup a praxi, což situaci absolventů této profese znesnadňuje**.<sup>8</sup> V oboru zámečnick se jako důvod horšího postavení absolventů objevil názor, že **znalosti a dovednosti absolventů tohoto oboru neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů**.

V dalším textu uvádíme profese rozdělené do 3 skupin podle toho, jaké relativní šance na uplatnění v nich absolventi mají. Zde je třeba upozornit, že uvedené skupiny rozdělují profese ve vztahu k relativním možnostem absolventů, nikoli ve vztahu k absolutní poptávce po pracovní síle v daném oboru. **Jde tedy o konkurenceschopnost absolventů ve vztahu k ostatním uchazečům a jsou zde zařazeny jak profese, kde existuje po pracovní síle**

<sup>7</sup> Podle šetření „Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti“ realizovaného ve spolupráci Masarykovy Univerzity Brno, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí ČR a Národního vzdělávacího fondu v roce 2003 patří kromě absolventů mezi nejvíce ohrožené skupiny občané se zdravotním postižením, Romové, nekvalifikovaní uchazeči, uchazeči pečující o děti a lidé starší 50 let.

<sup>8</sup> Šance absolventů tohoto oboru hodnotili pracovníci úřadů práce na škále od 1 (velmi dobré) do 5 (velmi špatné) v průměru hodnotou 2,8.

poptávka, tak i profese, u nichž jsou šance na uplatnění vzhledem k míře nezaměstnanosti celkově nízké.

- **Skupina 1 - Profese, v nichž jsou šance absolventů označovány jako dobré a poměrně dobré a dobré:**
  - Prodavači v obchodech
  - Číšník, servírka
  - Tesaři a truhláři
  - Ošetřovatelé, všeobecné zdravotní sestry
  - Obráběč, soustružník kovů
  - Šička, švadlena
  
- **Skupina 2 - Profese, v nichž jsou šance absolventů hodnoceny jako dobré, ale častěji se objevuje i hodnocení „spíše špatné“:**
  - Provozní pracovníci ve stravování (kuchaři)
  - Zedníci
  - Svářeči
  - Nástrojář, zámečnick
  
- **Skupina 3 - Profese, které podle názorů pracovníků úřadů práce neposkytují absolventům dobré šance na uplatnění (šance absolventů jsou hodnoceny jako spíše špatné a velmi špatné):**
  - Řidiči motorových vozidel

#### 4.4. Obory s převisem nabídky pracovních míst nad poptávkou

Stále rostoucí celková míra nezaměstnanosti v České republice ukazuje na úbytek pracovních příležitostí, snižující se nabídku volných pracovních míst. Z celkového hodnocení nabídky a poptávky vyplývá, že až na výjimky poptávka převyšuje nabídku pracovních míst v jednotlivých oborech. Přesto existují obory, v nichž se pracovníci úřadů práce setkávají s převisem volných pracovních míst.

**Tabulka 4: Obory s převisem pracovních míst nad poptávkou<sup>9</sup>**

Název oboru	% kladných odpovědí
Strojírenské učební obory	16,9
Krejčí, švadleny, šičky	9,6
Kováři, nástrojáři, zámečníci	6,6
Svářeči, výrobci a opraváři výrobků z plechů	5,1
Obráběč kovů	5,1

Problém převisu nabídky volných pracovních míst s sebou přináší i otázku, do jaké míry je převis způsoben nedostatečným počtem absolventů oboru a do jaké míry je dán nezájmem absolventů pracovat v oborech, v nichž nejsou výhodné pracovní a platové podmínky. Nezájmem absolventů pracovat v profesích s horšími platovými a pracovními podmínkami, případně s menší perspektivou je zřejmě důvodem problematické situace u strojírenských učebních oborů. Zaměstnavatelská sféra i pracovníci úřadů práce (viz kap. 3.2), signalizují nedostatek absolventů, ovšem velký počet těchto pracovníků získal uplatnění v jiné oblasti a mnozí jsou v registraci úřadů práce.

<sup>9</sup> Nesourodost uváděných názvů oborů (strojírenské učební obory zahrnují i dále konkrétně jmenované obory kováři, nástrojáři, obráběči kovů, ...) je dána respektováním pojmů použitých pracovníky úřadů práce.

Podíváme-li se, jaké jsou názory pracovníků úřadů práce na **příčiny převisu nabídky pracovních míst** v uvedených oborech, pak jako **nejdůležitější důvod je uváděn nízký počet absolventů oboru**, který je ovlivněn nezájmem rodičů a žáků o studium oboru (64 %), na **druhém místě je nezáměr pracovat ve vystudovaném oboru** z důvodu **nevýhodných pracovních, platových a dalších podmínek** a často také **nedostatečné perspektivy**, kterou může zaměstnavatel v oboru nabídnout.

Konkrétní rozdělení důvodů podle jednotlivých oborů ukazuje tabulka 5<sup>10</sup>. Z ní je patrné, že u všech oborů, v nichž pracovníci úřadů práce konstatovali převis nabídky pracovních míst, hraje největší roli nedostatek absolventů, skutečnost, že **obory jsou místně vyučovány v omezené míře**. Nedostatek absolventů je přitom podle názoru pracovníků úřadů práce způsoben tím, že vzdělávací nabídka se přizpůsobila požadavkům ze strany veřejnosti, je tedy dán nezájmem o studium méně atraktivních oborů ze strany žáků i rodičů. Tento důvod se objevuje zejména u oborů strojírenských, ale i stavebních a textilních. Přibližně třetina pracovníků úřadů práce se domnívá, že **důvodem převisu nabídky pracovních míst v oborech kováři, nástrojáři a zámečníci je nezáměr absolventů pracovat ve vystudovaném oboru**. Jejich chování může být ovlivněno jak nezájmem o obor, tak i pracovními a finančními podmínkami spojenými s profesí, případně i perspektivou, kterou je zaměstnavatel schopen absolventům nabídnout.

**Tabulka 5: Důvody převisu nabídky pracovních míst nad poptávkou**

Název oboru	A-Nízké počty absolventů	B-Nezáměr o práci v oboru	C-Jiné důvody
Strojírenské učební obory	67 %	22 %	11 %
Krejčí, švadleny, šičky	75 %	25 %	0 %
Kováři, nástrojáři, zámečníci	67 %	33 %	0 %
Svářeči, výrobci a opraváři výrobků z plechů	67 %	33 %	0 %
Obráběč kovů	57 %	29 %	14 %
Celkem - bez rozlišení oborů	64 %	29 %	7 %

#### 4.5. Perspektivní obory

Jednou z důležitých otázek z oblasti kvalifikačních potřeb trhu práce jsou obory, které je možno považovat za perspektivní z hlediska budoucího uplatnění absolventů škol. Odpovědi respondentů jsou uvedeny v následující tabulce (zahrnují jak obory, ve kterých je předpoklad pracovního umístění, tak i obory považované za perspektivní s ohledem na celkové trendy rozvoje informační společnosti).

**Tabulka 6: Perspektivní obory (skupiny oborů) podle názorů pracovníků úřadů práce**

Název oboru (skupiny oborů)	% kladných odpovědí	Název oboru (skupiny oborů)	% kladných odpovědí
Strojírenské obory	20,2 %	Obráběč	3,1 %
Elektrotechnické obory	17,1 %	Obsluha NC strojů	3,1 %
Stavební obory	13,2 %	Prodavač	2,3 %
Informatika, výpočetní technika	7,0 %	Ekonomické obory	2,3 %
Textilní výroba	7,0 %	Soustružník	2,3 %
Služby, obchod	4,7 %	Logistika	2,3 %
Gastronomie	4,7 %	Truhlář	1,6 %
Zámečník	3,9 %	Svářeč	1,6 %
Zdravotnické obory	3,9 %		

<sup>10</sup> Hodnoty uváděné v tabulce představují řádkové četnosti příčin A - „V okrese není tento obor vzhledem k nezájmu ze strany rodičů a žáků vyučován vůbec nebo méně než jinde“, B – „Absolventi nepracují ve svém oboru a odcházejí do jiných profesí“, C - „Jiná příčina“.

## 5. Struktura regionální vzdělávací nabídky z hlediska potřeb trhu práce

### 5.1. Hodnocení regionální vzdělávací nabídky z hlediska struktury vzdělávací nabídky

Podle názoru většiny pracovníků úřadů práce není struktura vzdělávací nabídky v regionech výrazně v rozporu s potřebami trhu práce.

**Problémem je spíše nedostatek zájemců o studium méně atraktivních, především technických oborů.** Jak upozorňují pracovníci úřadů práce, školy přizpůsobují strukturu nabídky poptávce veřejnosti a u některých oborů otevírají více tříd, než kolik je trh práce schopen absorbovat. Naopak v některých oborech trvá nezájem o jejich studium ze strany rodičů i dětí, a to i přesto, že zde existuje poptávka po pracovní síle. Tuto situaci nacházíme především v učebních **strojírenských oborech**. Důvodem je podle mínění pracovníků úřadů práce **nízká společenská prestiž těchto oborů** a skutečnost, že ve vztahu k těmto oborům přežívá ve veřejnosti **negativní dojem** z prudké redukce počtu zaměstnanců právě v podnicích se strojírenskou tradicí z předcházejících let.

Spíše ojediněle upozorňují pracovníci úřadů práce na nedostatečnou nabídku některých oborů v rámci okresu, a to jednak oborů vhodných pro dívky<sup>11</sup> a jednak oborů z oblasti informačních technologií<sup>12</sup>, s tím, že za nabídkou těchto oborů jsou žáci nuceni odcházet do jiných okresů.

### 5.2. Hlavní důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky

**Jak již bylo uvedeno, pracovníci úřadů práce hodnotí strukturu vzdělávací nabídky převážně jako vyhovující. V případě, že mají ke struktuře nabídky výhrady, pak jako nejvýznamnější důvod uvádějí skutečnost, že na trhu práce není zaměstnavatel, který by měl o absolventy oboru zájem.** Tento důvod uvedlo celkově 73,5 %, z celkového počtu těch dotázaných, kteří mají ke struktuře vzdělávací nabídky v regionu výhrady. Podstatně menší část z nich - 16,5 % - vidí problém nesouladu ve struktuře vzdělávací nabídky a poptávky ve velkém soustředění škol s výukou určitého oboru v regionu, 7,4 % pracovníků úřadů práce konstatuje, že problém struktury vzdělávací nabídky je způsoben tím, že některé obory nejsou vzhledem k nezájmu ze strany žáků a rodičů vyučovány buď vůbec, nebo v menší míře než v ostatních okresech a počty absolventů těchto oborů jsou v důsledku této situace nízké.

Podíváme-li se na výsledky z předchozího šetření realizovaného NÚOV v roce 2000, pak můžeme konstatovat určitý posun v názorech na důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky, a to zejména v mnohem vyšším zastoupení důvodu, že na trhu není zaměstnavatel, který by měl o absolventy některých oborů zájem. Tento důvod v roce 2000 figuroval pouze v 54,4 % odpovědí, zatímco nyní činí téměř 74 % odpovědí. Naopak podstatně méně je ve srovnání s výsledky předchozího šetření zastoupen důvod, že nevyhovující struktura vzdělávací nabídky je způsobena tím, že v okrese je soustředěno velké množství škol s výukou určitého oboru. Jde ovšem zřejmě opět o důsledek vyšší obecné míry nezaměstnanosti.

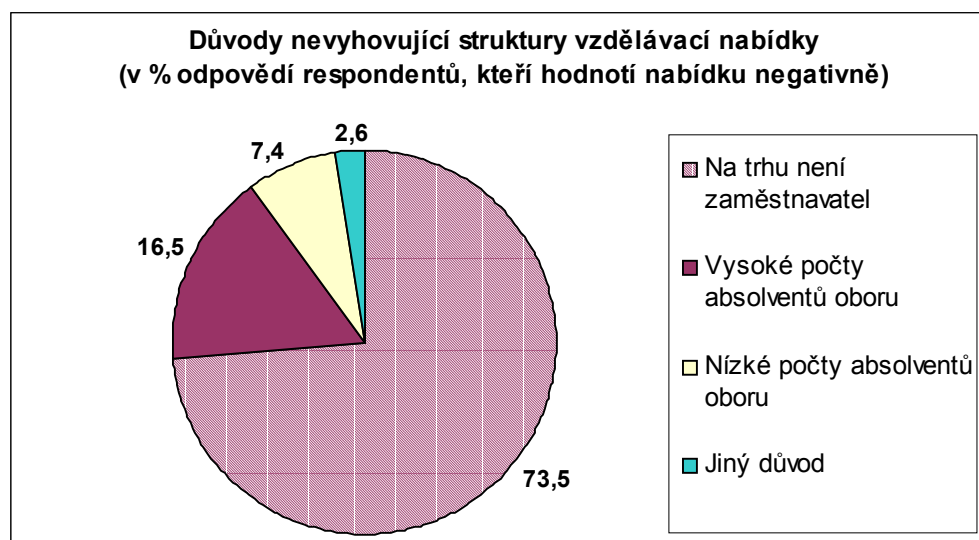
Skutečnost, že na trhu práce v daném regionu není zaměstnavatel, který by měl o absolventy příslušného oboru či skupiny oborů zájem, je jako důvod nevyhovující struktury vzdělávací nabídky uváděn nejčastěji ve skupinách 41 Zemědělství a lesnictví, 64 Podnikání v oborech a odvětvích, 63 Ekonomika a administrativa. Velké soustředění škol s výukou příslušného oboru v daném regionu je jako důvod nevyhovující struktury vzdělávací nabídky

<sup>11</sup> Jedná se konkrétně o okres Teplice a okres Benešov

<sup>12</sup> Okres Karlovy Vary a okres Domažlice

uváděn nejčastěji ve skupinách oborů 63 Ekonomika a administrativa, konkrétně je nejčastěji zmiňován obor 63-41 Ekonomika a podnikání, a skupiny oborů 64 Podnikání v oborech, 65 Gastronomie, hotelnictví a turismus. Názor, že jsou v daném okrese určité obory otevírány v menší míře nebo vůbec z důvodu nezájmu rodičů a žáků o studium, uvádějí respondenti jako důležitý důvod nevyhovující nabídky nejčastěji u skupiny oborů 23 Strojírenství, 36 Stavebnictví, geodézie a kartografie, 31 Textilní výroba a oděvnictví.<sup>13</sup>

**Graf 2: Důvody nevyhovující struktury vzdělávací nabídky**



### 5.3. Způsoby řešení nevyhovující struktury vzdělávací nabídky

Problém **optimalizace oborové struktury absolventů** je poměrně široký, v jeho řešení se střetávají různé zájmy, od potřeby zaměstnavatelské sféry získat připravenou pracovní sílu v požadované struktuře, přes snahu žáků vystudovat zajímavý a perspektivní obor s dobrými pracovními a platovými podmínkami. Rovněž i návrhy na formu přizpůsobení vzdělávací nabídky, tedy na změnu oborové struktury škol, zahrnují celou škálu přístupů, počínaje požadavky na direktivní regulaci a striktní omezení studijní nabídky tak, aby struktura absolventů odpovídala požadavkům zaměstnavatelské sféry, až po liberálnější pohled, který respektuje právo žáků na přístup ke studiu oboru podle svých zájmů a představ. Součástí tohoto liberálnějšího přístupu je i komplexnější vnímání překážek a problémů, které jsou s přímou regulací oborové struktury vzdělání spojeny. Na straně trhu práce je v této souvislosti nutno zmínit velkou proměnlivost trhu práce v ČR a obtížnost předvídání požadované vzdělanostní struktury, v oblasti školské sféry pak omezené možnosti a značné zpoždění (s ohledem na několik let trvající přípravu absolventa) v reakci škol na kvalifikační poptávku firem, které z hlediska účinnosti direktivní regulace představují významné limitující faktory.

**Pracovníci úřadů práce** ve vztahu k otázce regulace nabídky oborů **upozorňují** na to, že praxe, kdy školy přizpůsobují studijní nabídku poptávce žáků bez ohledu na to, zda absolventi mají následně šanci na trhu práce najít práci, vede k tomu, **že u atraktivních studijních oborů může dojít k převisu nabídky pracovních sil nad poptávkou**, zatímco u oborů, ve kterých je šance na umístění absolventů větší, není o studium zájem. Podle názorů respondentů může tuto situaci pozitivně ovlivnit lepší informační podpora zájemců o vzdělávání. Vhodným a potřebným nástrojem této podpory by byl integrovaný **informační**

<sup>13</sup> Ve srovnání s předchozím šetřením provedeným NÚOV v roce 2000 se mezi obory, které nejsou otvírány pro nezáměr žáků a rodičů neobjevují obory skupiny 26 Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika a 33 Zpracování dřeva.

**system** dostupný **školám, žákům a jejich rodičům**, tak aby poskytoval informace o reálných možnostech uplatnění absolventů na trhu práce v příštích letech a usnadnil tak kvalifikované rozhodnutí o volbě oboru a vzdělávací cesty i s ohledem na perspektivu zaměstnatelnosti absolventa. Nástrojem „regulace“ by mělo být **ovlivnění zájmu studentů o studium oborů**, tak aby rozhodnutí o studiu zahrnovalo i možnost dalšího pracovního uplatnění. Dalším navrhovaným prostředkem je zainteresování škol na uplatnění absolventů, kritériem úspěšnosti školy by měla být právě i uplatnitelnost jejich absolventů.

**Způsoby řešení nevyhovující struktury vzdělávací nabídky** doporučované pracovníky úřadů práce můžeme rozdělit do několika následujících oblastí:

- náměty na zdokonalení spolupráce a informovanosti sociálních partnerů,
- náměty směřované do školské sféry,
- náměty ekonomického charakteru,
- náměty pro zaměstnavatelskou sféru.

### **Náměty na zdokonalení spolupráce a informovanosti sociálních partnerů**

#### **▪ Užší spolupráce všech sociálních partnerů**

Podle názoru pracovníků úřadů práce je jedním z nejdůležitějších faktorů zlepšování struktury **vzdělávací nabídky lepší spolupráce a užší propojení zřizovatelů škol, škol a úřadů práce** při usměrňování struktury vzdělávací nabídky podle potřeb regionálního trhu práce. Struktura vzdělávací nabídky by měla být řešena na základě dlouhodobé spolupráce zástupců školství, zaměstnavatelů, představitelů krajů a obcí, úřadů práce a dalších institucí. V oblasti spolupráce krajských úřadů, škol i úřadů práce přitom existují podle názorů pracovníků úřadů práce stále ještě rezervy. V této souvislosti byl uveden názor, že přechodem optimalizace škol do kompetence krajských úřadů se situace nezlepšila – prodloužila se doba projednávání a omezil se přímý kontakt ÚP se školami.

#### **▪ Vytváření prognóz potřeb kvalifikační struktury v jednotlivých regionech**

Pracovníci úřadů práce upozorňují na **nedostatek informací o předpokládaném ekonomickém vývoji v regionu a perspektivě rozvoje** jednotlivých odvětví a oborů a s tím souvisejícími požadavky na strukturu pracovních sil. Doporučují, aby v rámci krajů byla prováděna šetření budoucí poptávky regionálních trhů práce.

*„Orgány územní samosprávy (zastoupené odbory školství krajských úřadů) ve spolupráci s MŠMT ČR a jednotlivými úřady práce by měly pravidelně provádět průzkumy očekávané kvalifikační skladby zaměstnanosti v území. Na základě výsledků těchto průzkumů by měla být následně postupně formována stávající struktura vzdělávací nabídky na školách.“*

*„Struktura profesní vzdělávací nabídky musí odpovídat dlouhodobým sledováním vývoje na trhu práce na základě úzké spolupráce zaměstnavatelů, hospodářských komor, ale i znalosti perspektiv rozvoje jednotlivých odvětví a oborů. Zatím tato spolupráce je na nízké úrovni, a to především spolupráce s hospodářskými komorami, které by měly mapovat potřeby menších zaměstnavatelů.“*

*„Školy a řídicí orgány musí vycházet z prognóz kvalifikačních potřeb a vývojových trendů a sledovat i úspěšnost svých absolventů.“*

#### **▪ Zvýšit informovanost rodičovské veřejnosti a žáků**

Důležitým nástrojem optimalizace struktury vzdělávací nabídky je podle názoru pracovníků úřadů práce **vytvoření srozumitelných zdrojů informací** pro rodičovskou veřejnost a pro studenty tak, aby rozhodování o vzdělávací a profesní dráze bylo spojeno i se zvážením informací o perspektivách a možnostech pracovního uplatnění.

## Náměty pro školskou sféru

### ▪ **Korigování nově otvíraných oborů na základě analýzy trhu práce a konzultace s úřadem práce**

Vhodnost nově zaváděných studijních nebo výučných oborů by měla být podle názoru respondentů vždy **konzultována s úřadem práce**, ale tento přístup není v praxi vždy uplatňován.

*„Návrhy, které v rámci okresu každoročně zpracováváme a týkají se oborů, u nichž není žádoucí zvyšování počtu žáků, případně je žádoucí udržování určitých počtů, by neměly zapadnout. O tom, že naše návrhy nebyly brány v úvahu svědčí to, že se nadále zvyšují počty kuchařů-číšníků, obory hotelnictví a turismu, zvyšuje se počet přijímaných na výchovně humanitární činnost i přes dohody o určitých počtech. Nadále zůstává obor Technickoadministrativní práce, o jehož zrušení usilujeme vlastně od počátku zavedení. Vznikají nové obory, ke kterým jsme nedali souhlasné stanovisko, případně jsme se nevyjadřovali vůbec apod.“*

### ▪ **Omezení nabídky oborů, o které není na trhu práce zájem**

Za důležitý nástroj optimalizace vzdělávací nabídky a potřeb trhu respondenti považují **omezení studijních programů**, jejichž absolventi mají na trhu práce problémy s uplatněním.

*„Zrušit obory, o které nemají zaměstnavatelé na trhu práce zájem a nahradit je jinými, perspektivními obory.“*

Omezení nabídky je navrhováno například v oboru Organizace a management odvětví, v němž jsou problémy absolventů podle názoru respondentů dány skutečností, že zaměstnavatelé na manažerské pozice vyžadují absolventy s vyšší úrovní vzdělání a s praxí. Kromě toho jsou uváděny i další obory: *„Bude nutno uvažovat o selekci oborů, které jsou vyučovány duplicitně a to zvláště obchodní akademie, podnikové hospodaření, strojírenská technická administrativa, management strojírenství.“*

Náměty respondentů směřují i do oblasti optimalizace vzdělávací nabídky z pohledu jednotlivých regionů, zejména omezení stejných studijních programů v rámci jednoho regionu. *„V případě, že je u oborů s přebytkem absolventů více učilišť v jednom okrese, nebo v sousedním okrese s dobrou dosažitelností, pak tyto obory na některém z učilišť vůbec neotvírat.“*

**Zároveň ale respondenti upozorňují, že je nutno zachovat dostupnost široké nabídky studijních a učebních oborů** v rámci regionu jednak z důvodu dopravní a sociální dostupnosti, a jednak z důvodu rizika vysoké koncentrace absolventů jednoho oboru v daném místě. Konkrétně uvádějí: *„V rámci okresů by měla být zachována široká nabídka studijních a učebních oborů. Sociální (finanční) situace neumožňuje řadě dětí dojíždět za vzděláním příliš daleko. Snaha o specializaci škol například v rámci krajů bude znamenat, že otevírané třídy se naplní především dětmi z blízkého okolí, které budou mít po skončení studia problémy s uplatněním na trhu práce.“*

### ▪ **Nedostatečná nabídka některých oborů, rozšíření možností dálkového studia a celoživotního vzdělávání**

Respondenti jsou s nabídkou denního studia v podstatě spokojeni. Často se ale setkáváme s upozorněním, že je zcela nedostatečná nabídka dalšího vzdělávání, zejména **dálkové formy studia**. Kromě toho konstatují **nedostatek nabídky nástavbového studia a oborů VOŠ**.

*„Chybí nabídka možnosti dalšího vzdělávání formou dálkového či externího studia nejen pro osoby se základním vzděláním.“*

*„Rozšířit možnosti zvyšování si kvalifikace v rámci dalšího vzdělávání dospělých, zejména v nástavbovém studiu, a to i formou studia dálkového a externího.“*



*„Důraz na celoživotní vzdělávání - návaznost, aktualizace a doplňující vzdělání k již dosaženému vzdělání“.*

*„Věnovat podporu možnosti dokončování vzdělávání, které bylo mnohdy i z osobních či rodinných důvodů předčasně ukončeno, celoživotní vzdělávání - návaznost, aktualizace a doplňující vzdělání k již dosaženému vzdělání.“*

#### ▪ **Pružnější reakce školství na trh práce**

Obecně by vzdělávací nabídka měla podle názoru respondentů **pružněji reagovat na vývoj na trhu práce**, a to jak z hlediska oborové skladby, tak i počtů žáků přijímaných do prvních ročníků, střední školy by měly být flexibilnější v přijímání žáků v jednotlivých letech. *„Problémem je, že školství není uzpůsobeno tak, aby bylo schopno pružně reagovat a měnit vzdělávací nabídku podle měnících se potřeb na trhu práce. Je nutné pružněji a rychleji reagovat na potřeby trhu práce. Zkrátit proces zařazování potřebných studijních a učebních oborů mezi vzdělávací programy škol ze strany nadřízených orgánů.“*

**Větší pružnost** škol by mohla zajistit i široká nabídka oborů s možností jejich **periodického otevírání** s cílem obměny oborového zaměření absolventů na trhu práce.

*„Pružnější by měla být i reakce škol na požadavky trhu práce na změny obsahu výuky, výuka by se měla modernizovat, přizpůsobit požadavkům zaměstnavatelů. Nutné je zaměřením na celoživotní vzdělávání - aktualizace a doplňující vzdělání k již dosaženému vzdělání.“*

#### ▪ **Větší propustnost, flexibilita ve volbě vzdělávací cesty.**

Jednou z cest optimalizace struktury vzdělávací nabídky v regionu je podle názoru pracovníků úřadů práce i větší propustnost vzdělávacích programů. Náměty směřují k **vytváření obecného základu v prvních ročnících studia a soustředění specializace až do dalších ročníků**, kdy žáci mají více vyhraněnou představu o své budoucí profesi včetně lepší orientace o situaci absolventů daného oboru na trhu práce.

*„Doporučujeme zvážit slučování specializovaných oborů vzdělávání tak, aby větší váha byla dána obecným znalostem oboru. Specializaci oboru zabezpečovat v rámci výuky v posledních ročnících, popřípadě v průběhu vzdělávání v době zaměstnaneckého uplatnění nebo při podnikatelské činnosti.“*

*„Zevšeobecnění výuky v prvních ročnících. Umožnit studentům a učňům, aby do určitého ročníku mohli změnit obor studia, aniž by přitom ztratili roky.“*

#### **Náměty nástrojů ekonomické povahy**

V oblasti ekonomických souvislostí tvorby struktury vzdělávací nabídky v regionu se setkáváme s názorem, že financování středního školství formou finančních normativů neplní účel účinného regulátoru a vede školy k otvírání oborů bez ohledu na uplatnitelnost absolventů na trhu práce. Při zavádění oborů se školy orientují hlavně podle zájmu potencionálních studentů o obor. V některých oborech vzdělání nabídka převyšuje poptávku po pracovní síle s tímto vzděláním a následně po ukončení přípravy na povolání nekoresponduje s možnostmi umístění absolventů na trhu práce. Z tohoto důvodu respondenti zdůrazňují potřebu, **aby školy sledovaly úspěšnost svých absolventů na trhu práce** a byly hodnoceny a financovány i podle úspěšnosti svých absolventů na trhu práce. Další náměty ekonomické povahy směřují do oblasti **podpory a zainteresovanosti zaměstnavatelů**, kteří zaměstnávají absolventy nebo se podílejí na vzdělávacím procesu, zajištěním stáží, praxí a podobně.

*„Ekonomické zvýhodnění zaměstnavatelských subjektů, které ve spolupráci se středními školami umožňují zajištění praxe v daných oborech během studia.“*

*„Zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají absolventy.“*

*„Větší sepětí zaměstnavatelské a školské sféry, zainteresovat zaměstnavatele do vzdělávacího procesu a finančně je motivovat.“*

### **Úloha zaměstnavatelské sféry**

**Pracovníci úřadů práce postrádají požadavky zaměstnavatelů** na počty budoucích absolventů škol. Upozorňují v této souvislosti na skutečnost, že je důležité znát program rozvoje regionu a záměry hlavních zaměstnavatelů. To se ale nedaří vzhledem k tomu, že velké podniky nejsou dostatečně stabilizované a drobné a malé firmy reagují živelně podle situace na trhu. Na druhé straně ale **většina zaměstnavatelů** (zvláště těch menších) **nemá prognózy potřeb lidských zdrojů**, protože mnohdy nemá jistotu své vlastní existence do budoucna.

*„To, co postrádáme, jsou požadavky zaměstnavatelů směrem k budoucím absolventům škol, požadavky na jejich kvalifikaci a počty.“*

*„Struktura profesní vzdělávací nabídky musí korespondovat s dlouhodobým sledováním vývoje na trhu práce a na základě úzké spolupráce zaměstnavatelů, hospodářských komor, ale i na základě znalosti perspektiv rozvoje jednotlivých odvětví a oborů. Zatím tato spolupráce je na nízké úrovni, a to především spolupráce s hospodářskými komorami, které by měly mapovat potřeby menších zaměstnavatelů. Totéž se týká i svazů zaměstnavatelů.“*

### **Shrnutí námětů pracovníků úřadů práce na řešení nevyhovující vzdělávací nabídky**

Většina respondentů upozorňuje na skutečnost, že pro sladění struktury vzdělávací nabídky v regionu se situací na trhu práce je potřeba těsnější spolupráce všech zainteresovaných partnerů, a to včetně zaměstnavatelů. Zároveň je při stanovení struktury vzdělávací nabídky pro další období důležité znát program rozvoje regionu a záměry hlavních zaměstnavatelů. To se i po mnoha letech úspěšně nedaří, velké firmy stále nejsou dostatečně stabilizovány a drobné a střední firmy reagují vesměs živelně bez dlouhodobých strategií.

Situace je však velmi složitá. Obory, o které je ze strany zaměstnavatelů údajně veliký zájem, vykazují vysoké míry nezaměstnanosti. A jak se vyrovnat s faktem, že ve skupině 63 Ekonomika a administrativa, kterou pracovníci úřadů práce trvale označují jako neperspektivní a produkující absolventy, o které není na trhu práce zájem, je míra nezaměstnanosti ve všech krajích ČR pod průměrem, a to poměrně výrazně. Stanovování potřeby pracovníků podle dotazů u zaměstnavatelů rovněž nepřináší objektivní informace, protože jde převážně o pracovní místa, která nejsou zajímavá ani pro nezaměstnané.

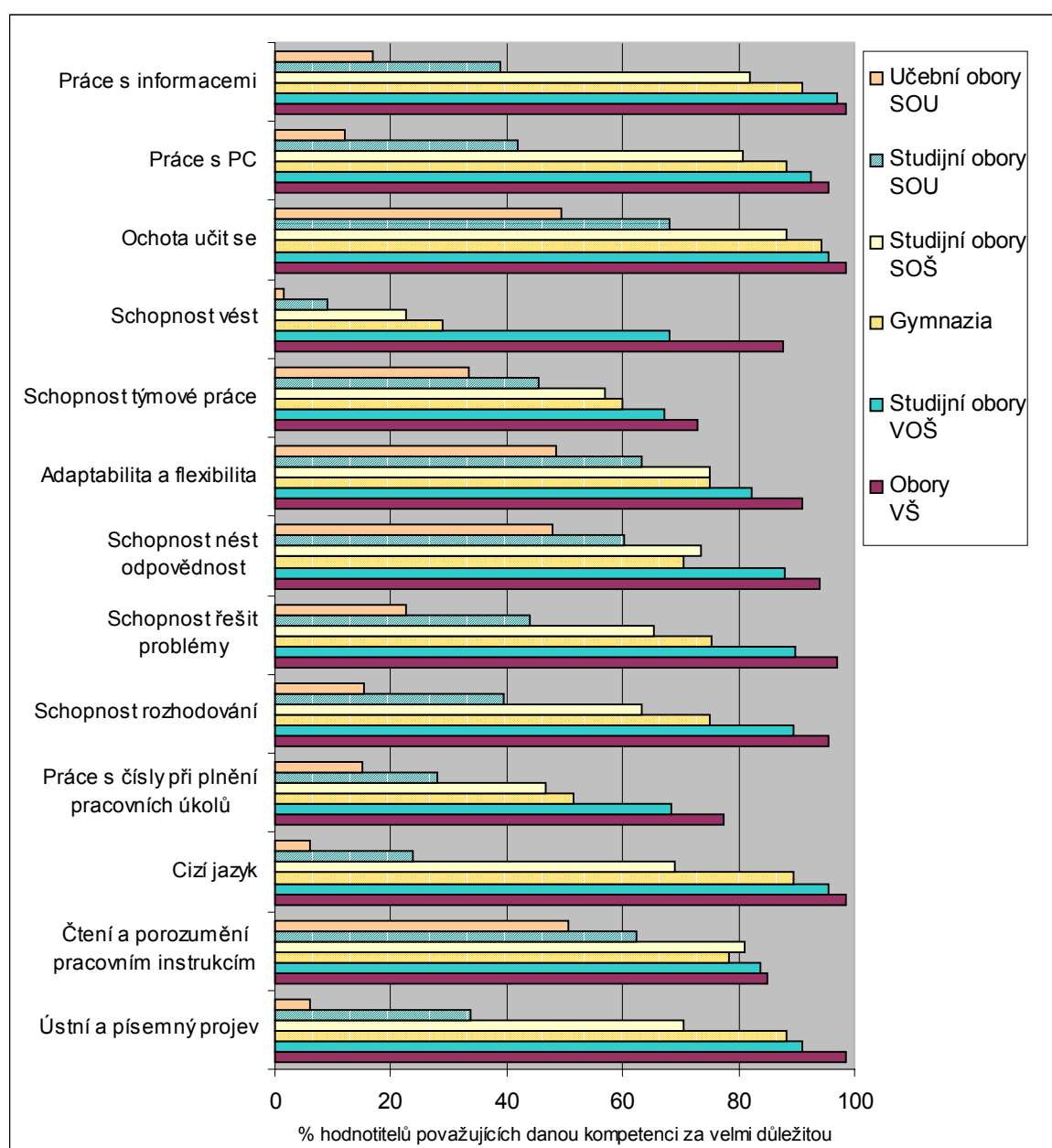
Podle názorů pracovníků úřadů práce školy prezentují vzdělávací nabídku, která není podložena potřebou trhu práce na několik let dopředu a otevírají studijní obory podle zájmu veřejnosti bez ohledu na možnosti uplatnění na trhu práce. Potřeby trhu práce v tak jednoznačné podobě, jak ji některé náměty předpokládají, nejsou a nebudou k dispozici. Mnohem konstruktivnější jsou náměty, které se soustřeďují do oblasti flexibilnějšího přístupu školské sféry, pružnějšího přizpůsobování nabídky oborové struktury i modernizace obsahu oborů na základě požadavků trhu práce, vytváření regionální koncepce školství v závislosti na vývoji a prognóze rozvoje jednotlivých odvětví a firem v regionu. Je však nutno brát v úvahu, že školy budou reagovat na poptávku ze strany žáků a rodičů, pokud budou rodiče vidět perspektivu určitých profesí. Proto je nutné zlepšit přístup rodičovské veřejnosti k informacím o možnostech a situaci na trhu práce tak, aby se staly součástí rozhodování o budoucím profesním uplatnění. Nelze však očekávat, že se školství podaří zajistit pracovníky pro špatně placené a neperspektivní podniky, které svoji konkurenceschopnost staví na nízkých mzdách a využívání starého zařízení.

## 6. Obsah vzdělávání z hlediska potřeb trhu práce

### 6.1. Znalosti, dovednosti a schopnosti požadované od absolventů škol

Tato kapitola přináší přehled názorů pracovníků úřadů práce na důležitost znalostí, dovedností a schopností (zkráceně kompetencí) absolventů pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Význam a přínos názorů této kategorie respondentů pro zjištění důležitosti jednotlivých kompetencí souvisí s postavením úřadů práce jako zprostředkujícího článku mezi uchazečem o zaměstnání na jedné straně a potenciálním zaměstnavatelem na straně druhé. Zkušenosti vyplývající z této pozice umožňují pracovníkům úřadů práce posoudit konkrétní požadavky zaměstnavatelů na absolventy škol různých úrovní vzdělání, případně identifikovat problematické oblasti získaného vzdělání.

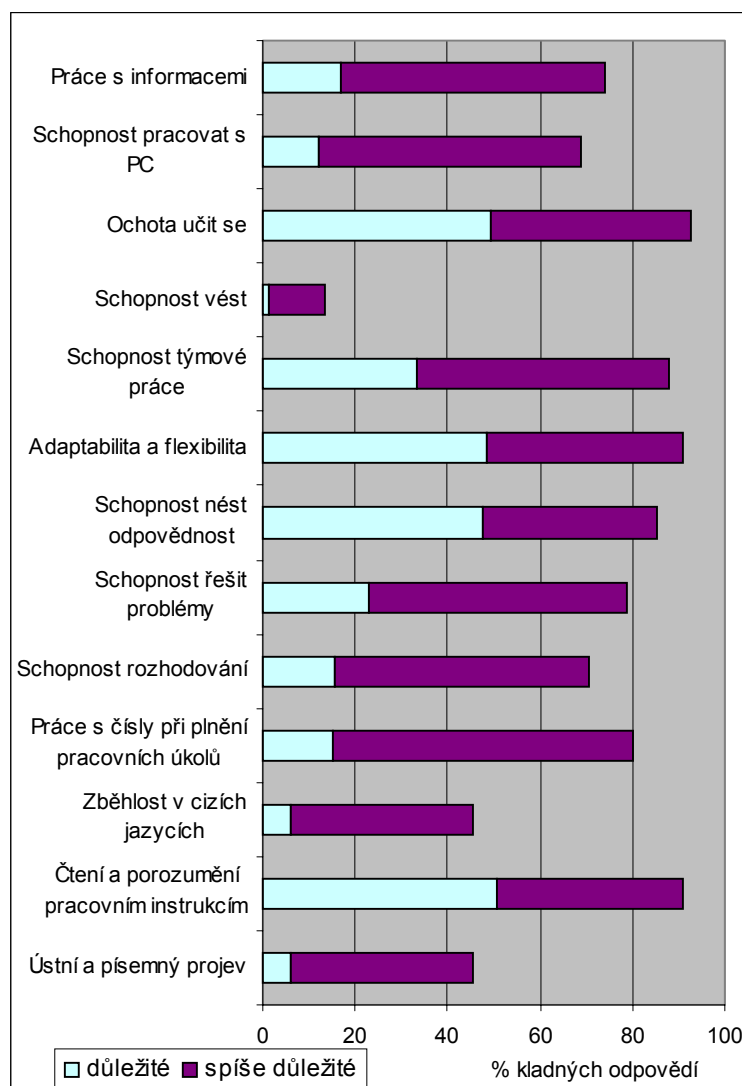
**Graf 3: Hodnocení důležitosti znalostí, schopností a dovedností podle jednotlivých úrovní vzdělání**



Z grafu 3 vyplývá, že **respondenti hodnotí důležitost znalostí, schopností a dovedností diferencovaně v závislosti na úrovni získaného vzdělání**. Zatímco v kategorii absolventů vysokých škol jsou posuzovány všechny sledované kompetence jako velmi důležité, **se snižující se úrovni vzdělání v souvislosti s předpokládaným charakterem vykonávané práce hodnocení důležitosti řady kompetencí klesá**. Největší diference v hodnocení důležitosti jednotlivých kompetencí ve vztahu k úrovni vzdělání jsou v oblasti práce s informacemi, dovednosti práce s výpočetní technikou, zvládnání cizího jazyka a schopnosti rozhodovat. Velké a vcelku pochopitelné jsou i rozdíly v hodnocení důležitosti řídicích schopností, konkrétně schopnosti vést. Tato kompetence je ve všech kategoriích vzdělání hodnocena jako relativně méně důležitá. Větší důležitost má pouze v kategorii vysokoškoláků a absolventů studijních oborů VOŠ, zatímco v ostatních kategoriích je hodnocena jako celkem nevýznamná. Naopak některé **dovednosti jsou považovány za významné a využitelné na různých pracovních pozicích** a rozdíly v hodnocení důležitosti ve vztahu k získané úrovni vzdělání jsou zde nevýrazné. Do této kategorie můžeme zařadit **ochotu učit se, schopnost pracovat v týmu, nést odpovědnost a porozumět pracovním instrukcím, adaptabilitu a flexibilitu**.

## 6.2. Důležitost kompetencí absolventů učebních oborů SOU pro jejich úspěšné uplatnění

Graf 4: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených



Podíváme-li se nejdříve na graf 4, který ukazuje, jak je hodnocena důležitost jednotlivých znalostí, schopností a dovedností v kategorii absolventů učebních oborů, pak je zřejmé, že jako nejdůležitější pro tuto skupinu vzdělání vystupuje vzhledem k charakteru vykonávané práce **schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím**, kterou jako důležitou označilo téměř 51 % respondentů a jako spíše důležitou dalších více než 40 % respondentů. Kromě toho je pro tuto vzdělanostní skupinu důležitá i **ochota se učit**, kterou hodnotí jako důležitou 49 % a za spíše důležitou téměř 44 % respondentů. Za významnou je považována i **schopnost týmové práce**, kterou za spíše důležitou označila více než polovina respondentů (54 %) a za důležitou asi 33 % z nich. Podstatná je podle názoru pracovníků úřadů práce i **adaptabilita a flexibilita**, která je pro absolventy učebních oborů SOU důležitá nebo spíše důležitá podle názoru více než 90 % respondentů. Spíše důležitá je podle respondentů i práce s čísly.

**Naopak jako nejméně významná se pro tuto kategorii absolventů jeví schopnost vést,** kterou jako nedůležitou pro tuto skupinu absolventů označila více než čtvrtina pracovníků úřadů práce. **Relativně menší důležitost je u této vzdělanostní úrovně přisuzována i znalosti cizích jazyků,** kterou jako nedůležitou nebo spíše nedůležitou označilo asi 54 % dotázaných. V souvislosti s diskusemi o potřebě znalosti cizích jazyků u vyučených je ale na druhou stranu nutno upozornit na značně rozdílné hodnocení důležitosti a využitelnosti této znalosti, neboť významná část respondentů - téměř 45 % naopak považuje znalost cizího jazyka i u této úrovně vzdělání za spíše důležitou nebo důležitou.

**Tabulka 7: Hodnocení důležitosti kompetencí vyučených absolventů**

hodnoty v %	1	2	3	4
Ústní a písemný projev	6,1	39,4	48,5	6,1
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	<b>50,7</b>	<b>40,3</b>	9,0	0,0
Zběhlost v cizích jazycích	6,1	39,4	<b>47,0</b>	<b>7,6</b>
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	15,0	65,0	16,7	3,3
Schopnost rozhodování	15,4	55,4	27,7	1,5
Schopnost řešit problémy	22,7	56,1	21,2	0,0
Schopnost nést odpovědnost	<b>47,8</b>	<b>37,3</b>	13,4	1,5
Adaptabilita a flexibilita	<b>48,5</b>	<b>42,4</b>	9,1	0,0
Schopnost týmové práce	<b>33,3</b>	<b>54,5</b>	10,6	1,5
Schopnost vést	1,5	11,9	<b>61,2</b>	<b>25,4</b>
Ochota učit se	<b>49,3</b>	<b>43,5</b>	7,2	0,0
Schopnost pracovat s PC	11,9	56,7	31,3	0,0
Práce s informacemi	16,9	56,9	24,6	1,5

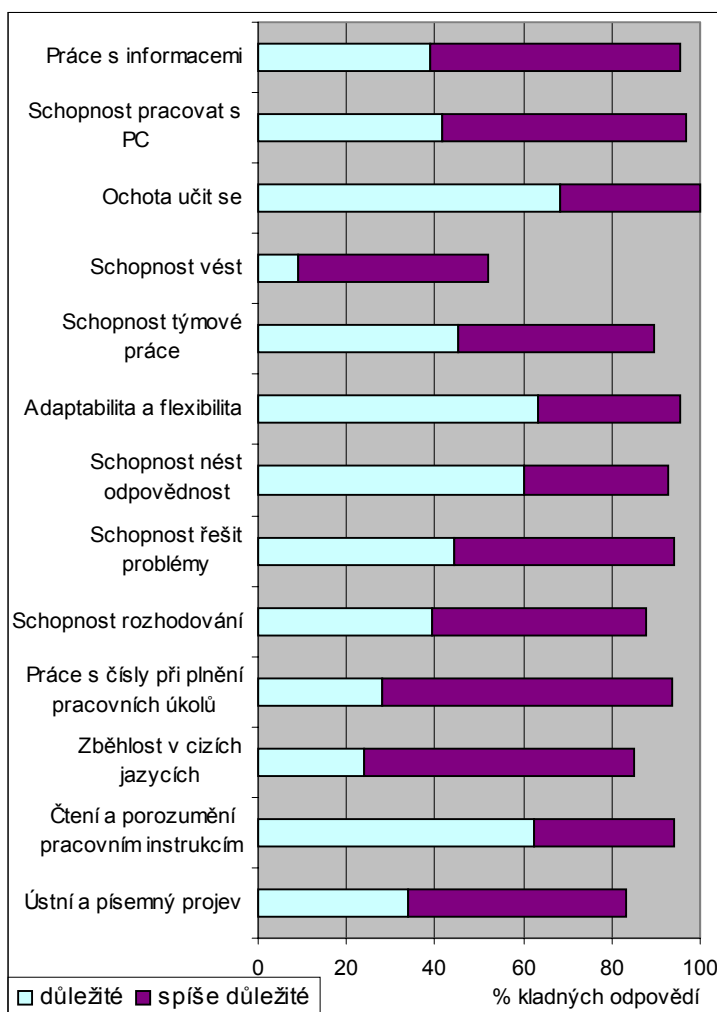
(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

### 6.3. Důležitost kompetencí absolventů studijních oborů SOU pro jejich úspěšné uplatnění

**Graf 5: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů studijních oborů SOU**

Ve srovnání s předchozí kategorií vzdělání je důležitost kompetencí absolventů **studijních oborů SOU** prakticky ve všech oblastech znalostí, dovedností a schopností **hodnocena poměrně vysoko a výsledky hodnocení jsou podstatně vyrovnanější.** Jako **nejdůležitější se jeví schopnost se učit,** kterou žádný z respondentů neoznačil jako nedůležitou.

Jako podstatná je respondenty hodnocena i **schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím,** kterou kladně posuzuje přibližně 94 % respondentů. K vysoce hodnoceným patří i **adaptabilita a flexibilita,** kterou do kategorie důležitých



kompetencí zařadilo asi 63 % dotazovaných respondentů, a **rovněž schopnost pracovat s čísly při plnění pracovních úkolů**. Poměrně vysoko je hodnocena i **schopnost týmové práce** (45 % tuto dovednost posuzuje jako důležitou, 43 % jako spíše důležitou) a **schopnost pracovat s PC** (42 % ji hodnotí jako důležitou a asi 55 % ji hodnotí jako spíše důležitou).

**Naopak jako nejméně podstatná je považována schopnost vést**. Tu jako spíše nedůležitou hodnotí 46 % pracovníků úřadů práce. Jako relativně méně důležitá se ve srovnání s ostatními kompetencemi jeví kromě **znalosti cizích jazyků i schopnost rozhodování a ústní a písemný projev**.

**Tabulka 8: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů studijních oborů SOU**

hodnoty v %	1	2	3	4
Ústní a písemný projev	33,8	49,2	16,9	0,0
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	<b>62,3</b>	31,9	5,8	0,0
Zběhlost v cizích jazycích	23,9	61,2	14,9	0,0
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	27,9	65,6	6,6	0,0
Schopnost rozhodování	39,4	48,5	12,1	0,0
Schopnost řešit problémy	44,1	50,0	5,9	0,0
Schopnost nést odpovědnost	<b>60,3</b>	32,4	7,4	0,0
Adaptabilita a flexibilita	<b>63,2</b>	32,4	4,4	0,0
Schopnost týmové práce	<b>45,5</b>	43,9	10,6	0,0
Schopnost vést	9,0	43,3	<b>46,3</b>	<b>1,5</b>
Ochota učit se	<b>68,1</b>	31,9	0,0	0,0
Schopnost pracovat s PC	<b>41,8</b>	55,2	3,0	0,0
Práce s informacemi	38,8	56,7	4,5	0,0

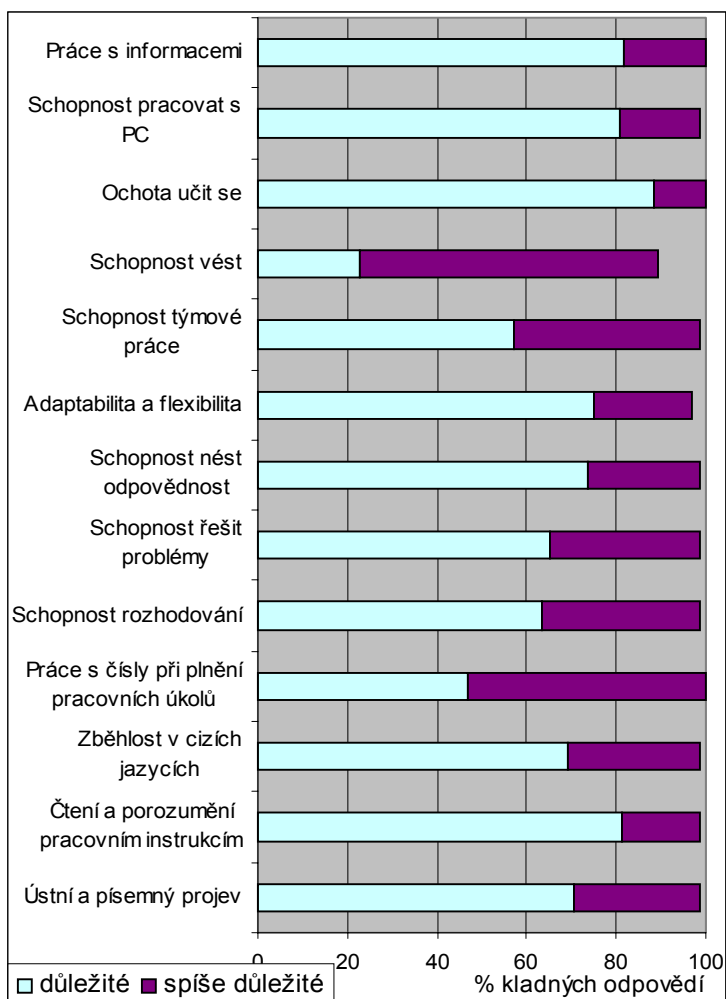
(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

#### 6.4. Důležitost kompetencí absolventů studijních oborů SOŠ pro jejich úspěšné uplatnění

**Graf 6: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů SOŠ**

Pro skupinu absolventů studijních oborů SOŠ je podle názorů pracovníků úřadů práce podobně jako pro předchozí zmíněnou skupinu absolventů studijních oborů SOU **nejdůležitější ochota se učit**, kterou do kategorie velmi důležitých kompetencí zařadilo asi 88 % respondentů. Jako **vysoce potřebné** jsou uváděny i **schopnost práce s informacemi** (jako velmi důležitou ji hodnotí téměř 82 % respondentů) a **dovednost pracovat s výpočetní technikou**, kterou do kategorie velmi důležitých dovedností zařadilo asi 80 % respondentů.

Ve srovnání s předchozí skupinou je zde **podstatně větší**



**důraz na zvládnutí cizího jazyka a písemný a ústní projev**, které považuje za důležité asi 70 % respondentů.

Mezi méně důležité kompetence je podobně jako u předchozích kategoriích vzdělání řazena schopnost vést. Ve srovnání s předchozími skupinami vzdělání je ale hodnocena poměrně vysoko, do kategorie nedůležitých dovedností ji nezařadil žádný z dotázaných. Podstatná je pro absolventy studijních oborů SOŠ i schopnost čtení a porozumění pracovním instrukcím, kterou jako velmi důležitou hodnotí 81 % dotazovaných.

**Tabulka 9: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů studijních oborů SOŠ**

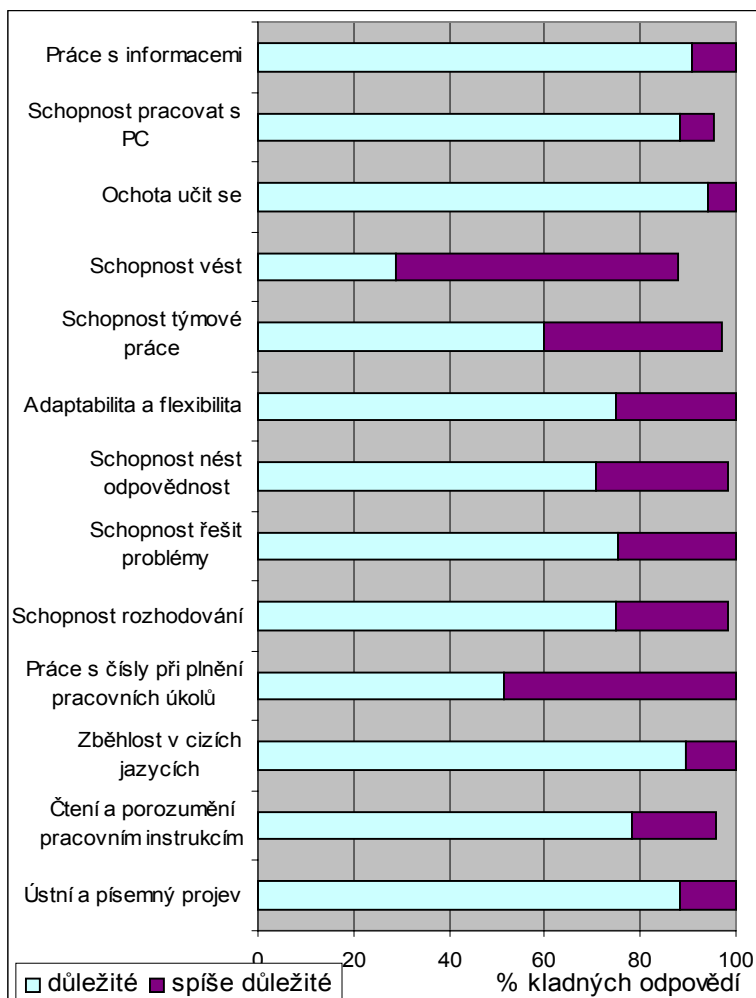
hodnoty v %	1	2	3	4
Ústní a písemný projev	70,6	27,9	1,5	0,0
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	81,2	17,4	1,4	0,0
Zběhlost v cizích jazycích	69,1	29,4	1,5	0,0
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	46,8	53,2	0,0	0,0
Schopnost rozhodování	63,2	35,3	1,5	0,0
Schopnost řešit problémy	65,2	33,3	1,4	0,0
Schopnost nést odpovědnost	73,5	25,0	1,5	0,0
Adaptabilita a flexibilita	75,0	22,1	2,9	0,0
Schopnost týmové práce	56,9	41,5	1,5	0,0
Schopnost vést	22,7	66,7	10,6	0,0
Ochota učit se	88,2	11,8	0,0	0,0
Schopnost pracovat s PC	80,6	17,9	1,5	0,0
Práce s informacemi	81,8	18,2	0,0	0,0

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité )

## 6.5. Důležitost kompetencí absolventů gymnázií pro jejich úspěšné uplatnění

### Graf 7: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů gymnázií

Podíváme-li se na specifika hodnocení důležitosti jednotlivých klíčových kompetencí absolventů gymnázií, pak nejvýrazněji vystupuje podstatně větší význam, který je ve srovnání s předchozími kategoriemi vzdělání přisuzován **znalosti cizích jazyků**. Tuto kompetenci hodnotí jako velmi významnou téměř 90 % respondentů. Vysoká důležitost je příkládána i **úrovni ústního a písemného projevu**, který do kategorie velmi důležitých kompetencí zařadilo kolem 88 % dotázaných pracovníků úřadů práce. Větší význam přisoudili pracovníci úřadů práce i **schopnosti pracovat s informacemi a s výpočetní technikou**.





**Tabulka 10: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů gymnázií**

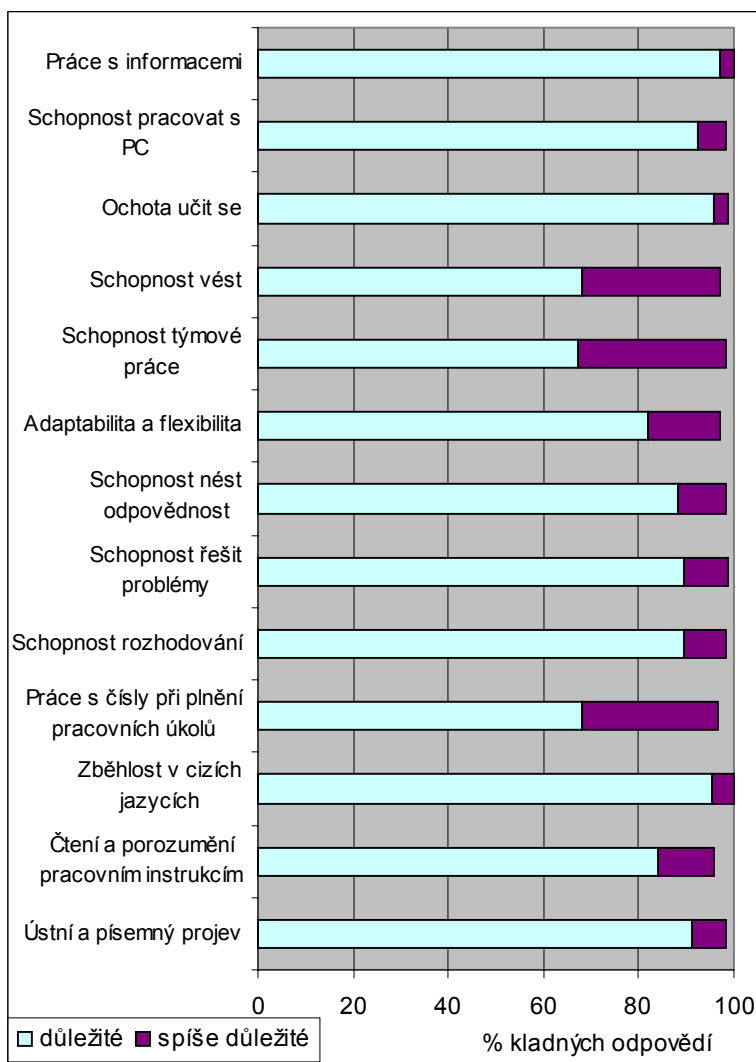
hodnoty v %	1	2	3	4
Ústní a písemný projev	88,2	11,8	0,0	0,0
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	78,3	17,4	4,3	0,0
Zběhlost v cizích jazycích	89,6	10,4	0,0	0,0
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	51,6	48,4	0,0	0,0
Schopnost rozhodování	75,0	23,5	1,5	0,0
Schopnost řešit problémy	75,4	24,6	0,0	0,0
Schopnost nést odpovědnost	70,6	27,9	1,5	0,0
Adaptabilita a flexibilita	75,0	25,0	0,0	0,0
Schopnost týmové práce	60,0	36,9	3,1	0,0
Schopnost vést	28,8	59,1	9,1	3,0
Ochota učit se	94,2	5,8	0,0	0,0
Schopnost pracovat s PC	88,2	7,4	4,4	0,0
Práce s informacemi	90,9	9,1	0,0	0,0

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité )

## 6.6. Důležitost kompetencí absolventů VOŠ pro jejich úspěšné uplatnění

**Graf 8: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VOŠ**

Pro absolventy VOŠ ve srovnání s nižšími vzdělanostními skupinami je podle názorů pracovníků úřadů práce relativně potřebnější **schopnost vést**, kterou považuje za velmi důležitou pro tuto skupinu asi 68 % dotázaných. **Velmi vysoce je hodnocen význam znalosti cizího jazyka (velmi důležité pro 95 % respondentů) a ústní a písemný projev (velmi důležitý podle názoru 91 % respondentů).**





**Tabulka 11: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VOŠ**

hodnoty v %	1	2	3	4
Ústní a písemný projev	91,0	7,5	1,5	0,0
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	83,8	11,8	4,4	0,0
Zběhlost v cizích jazycích	95,5	4,5	0,0	0,0
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	68,3	28,6	3,2	0,0
Schopnost rozhodování	89,6	9,0	1,5	0,0
Schopnost řešit problémy	89,7	8,8	1,5	0,0
Schopnost nést odpovědnost	88,1	10,4	1,5	0,0
Adaptabilita a flexibilita	82,1	14,9	3,0	0,0
Schopnost týmové práce	67,2	31,3	1,6	0,0
Schopnost vést	68,2	28,8	3,0	0,0
Ochota učit se	95,6	2,9	1,5	0,0
Schopnost pracovat s PC	92,5	6,0	1,5	0,0
Práce s informacemi	96,9	3,1	0,0	0,0

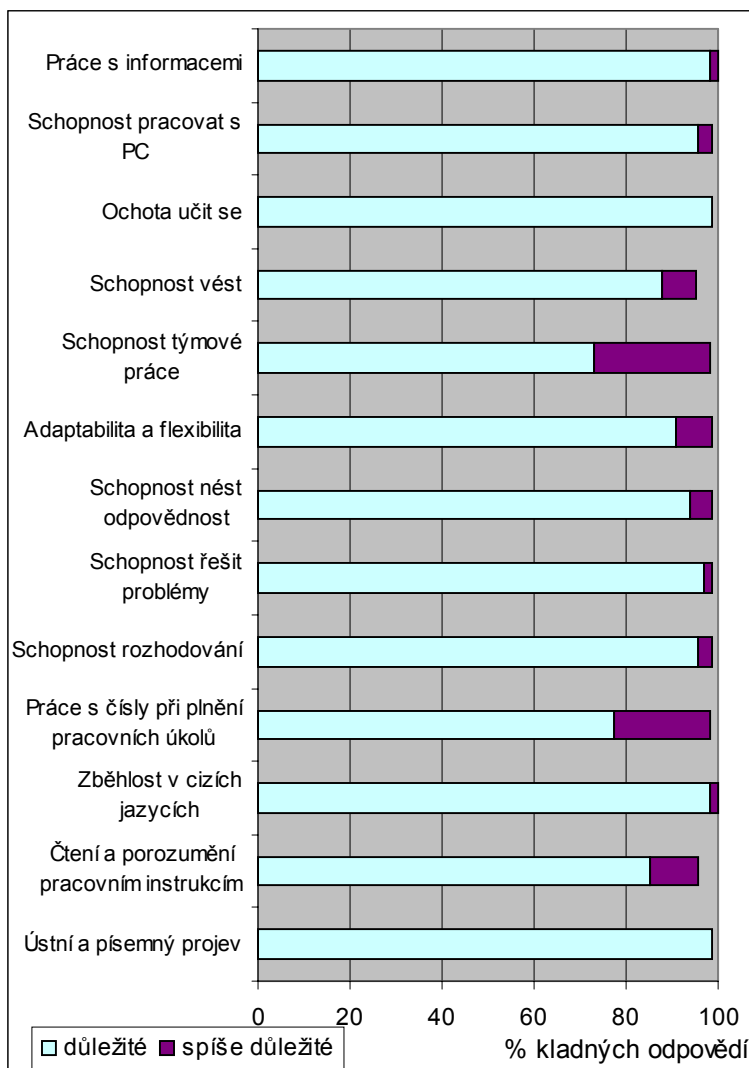
(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité )

## 6.7. Důležitost kompetencí absolventů VŠ pro jejich úspěšné uplatnění

**Graf 9: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VŠ**

Vysokoškoláci jsou vzdělanostní skupinou, u níž je důležitost prakticky všech znalostí a dovedností hodnocena vysoko. Odpověď, že některá ze sledovaných kompetencí je nedůležitá, se zde vůbec nevyskytuje a zařazení do kategorie „spíše nedůležité“ se vyskytuje jen u zanedbatelného počtu respondentů.

Nižší hodnota důležitosti schopnosti týmové práce je zřejmým důsledkem představy o práci vysokoškoláka jako vysoko kvalifikovaného pracovníka, nezávislého na kolektivu spolupracovníků (např. učitele), v současné době však tato představa není zcela adekvátní. Na druhé straně je nutno vzít v úvahu, že v porovnání s ostatními kategoriemi vzdělání, je hodnocení důležitosti schopnosti týmové práce u vysokoškoláků stále nejvyšší.



**Tabulka 12: Hodnocení důležitosti kompetencí absolventů VŠ**

Hodnoty v %	1	2	3	4
Ústní a písemný projev	<b>98,5</b>	0,0	1,5	0,0
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	85,1	10,4	4,5	0,0
Zběhlost v cizích jazycích	<b>98,5</b>	1,5	0,0	0,0
Práce s čísly při plnění pracovních úkolů	77,4	21,0	1,6	0,0
Schopnost rozhodování	<b>95,5</b>	3,0	1,5	0,0
Schopnost řešit problémy	<b>97,0</b>	1,5	1,5	0,0
Schopnost nést odpovědnost	<b>93,9</b>	4,5	1,5	0,0
Adaptabilita a flexibilita	<b>90,9</b>	7,6	1,5	0,0
Schopnost týmové práce	73,0	25,4	1,6	0,0
Schopnost vést	87,7	7,7	4,6	0,0
Ochota učit se	<b>98,5</b>	0,0	1,5	0,0
Schopnost pracovat s PC	<b>95,5</b>	3,0	1,5	0,0
Práce s informacemi	<b>98,4</b>	1,5	0,0	0,0

(1 - velmi důležité, 2 - spíše důležité, 3 - spíše nedůležité, 4 - nedůležité)

## 6.8. Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se škola měla více zaměřit

Od poloviny 90. let je ve vzdělávacím systému stále větší důraz kladen na zvyšování tzv. přenositelných kompetencí, jejich rozvoj však není stále dostačující. Kromě hodnocení důležitosti těchto kompetencí pro možnost uplatnění absolventů na trhu práce navrhovali pracovníci úřadů práce, kterým z uvedených kompetencí by škola měla věnovat větší pozornost. Celkové výsledky jsou uvedeny v tabulce 13, kde jsou uvedeny podíly respondentů z celkového počtu. Podle pracovníků úřadů práce zde má školství značné rezervy, kompetence, na které by se školy měly hlavně zaměřit, jsou pro jednotlivé kategorie vzdělání uvedeny dále.

**Tabulka 13: Znalosti, dovednosti a schopnosti, na které by se škola měla více zaměřit**

hodnoty v %	Učební obory	Studijní obor.SOU	Obory SOŠ	Gymnázia	Obory VOŠ	Obory VŠ
Ústní a písemný projev	5,2	6,5	7,8	5,2	3,9	2,6
Čtení a porozumění prac. instrukcím	2,6	1,3	2,6	1,3	1,3	1,3
Zběhlost v cizích jazycích	<b>10,4</b>	<b>11,7</b>	7,8	3,9	2,6	3,9
Práce s čísly při pracovním uplatnění	1,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Schopnost rozhodovat se	5,2	6,5	<b>11,7</b>	<b>10,4</b>	6,5	5,2
Schopnost řešit problém	7,8	<b>9,1</b>	<b>11,7</b>	<b>10,4</b>	6,5	5,2
Nést zodpovědnost	<b>10,4</b>	<b>11,7</b>	<b>11,7</b>	<b>9,1</b>	6,5	5,2
Adaptabilita a flexibilita	3,9	5,2	6,5	5,2	2,6	1,3
Schopnost týmové práce	6,5	7,8	7,8	6,5	3,9	3,9
Schopnost vést	0,0	0,0	1,3	1,3	2,6	3,9
Ochota učit se	6,5	5,2	3,9	1,3	1,3	1,3
Zběhlost v používání výpoč. techniky	<b>9,1</b>	7,8	5,2	6,5	3,9	2,6
Zběhlost v zacházení s informacemi	7,8	<b>10,4</b>	<b>10,4</b>	6,5	3,9	2,6
Jiné, jaké.....	0,0	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3

V přípravě **vyučených v učebních oborech SOU** by měly školy věnovat více pozornosti výuce **cizích jazyků a výpočetní techniky** a měly by podporovat schopnost žáků **nést odpovědnost**.

V přípravě ve **studijních oborech SOU** by měl být kladen důraz na výuku **cizích jazyků, schopnost pracovat s informacemi, řešit samostatně problémy a nést zodpovědnost**.

Absolventy **studijních oborů SOŠ** by měla škola lépe připravit v **oblasti zacházení s informacemi, schopnosti se rozhodovat, řešit problémy a nést zodpovědnost**.

Ve **studijních oborech VOŠ a VŠ** by měla být posílena ve zvýšené míře příprava na osvojení obecnějších schopností, zejména **umět se rozhodovat, řešit problémy a nést zodpovědnost**.

## 6.9. Porovnání hodnocení kompetencí absolventů s minulým šetřením

Skutečnost, že podobné šetření bylo provedeno i v roce 2000, umožňuje sledovat vývoj názorů pracovníků úřadů práce na důležitost sledovaných kompetencí pro uplatnění absolventů na trhu práce i porovnání kompetencí, které doporučují ke zvýšené pozornosti školám. Toto porovnání je provedeno v každé kategorii vzdělání pro tři kompetence, které byly dříve či jsou nyní nejčastěji považovány za důležité pro uplatnění absolventů, a tři kompetence, které byly nejčastěji doporučovány školám ke zvýšené pozornosti.

Je nutno konstatovat, že v obou pohledech - důležitost a doporučení pozornosti - dochází v průběhu tří let k určitým posunům. V **hodnocení důležitosti kompetencí** absolventů zůstává maximální shoda názorů i zdůraznění důležitosti této kompetence ve všech kategoriích vzdělání pro kompetenci - **ochota učit se**. **Stabilní zůstalo** i zdůraznění důležitosti kompetence - **čtení a porozumění pracovním instrukcím** pro vyučené, vyučené s maturitou i maturanly SOŠ a zdůraznění důležitosti **ústního a písemného projevu** pro absolventy terciárního vzdělání a gymnázií. V ostatních kompetencích dochází ke změnám - ještě **více než dříve je zdůrazněna** pro absolventy VOŠ a VŠ kompetence **ovládání cizích jazyků** a pro absolventy SOŠ, gymnázií a VŠ **dovednost v zacházení s informacemi**. Oslabena byla důležitost kompetence - nést odpovědnost. Porovnání je zřejmé z tabulky, kompetence považované za nejdůležitější v současné době jsou znázorněny čtvercem, v roce 2000 trojúhelníkem.

Tabulka 14: Porovnání důležitosti kompetencí pro uplatnění absolventů na trhu práce

	SOU-U	SOU-M	SOŠ	G	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev				■ ▲	▲	■ ▲
Čtení a porozumění pracovním instrukcím	■ ▲	■ ▲	■ ▲			
Zběhllost v cizích jazycích				▲	■	■
Schopnost rozhodovat se						
Schopnost řešit problém					▲	▲
Nést zodpovědnost	▲	▲	▲			
Adaptabilita a flexibilita	■	■				
Ochota učit se	■ ▲	■ ▲	■ ▲	■ ▲	■	■ ▲
Zběhllost v používání výpočetní techniky			▲			
Zběhllost v zacházení s informacemi			■	■	■ ▲	■

Umístění kompetence na prvních místech: ■ v současné době, ▲ v roce 2000

Podobné porovnání lze provést i pro kompetence doporučené školám k větší pozornosti. Zde jsou změny výraznější. **Zachováno pro všechny kategorie vzdělání** zůstalo doporučení, aby školy věnovaly větší pozornost škol rozvíjení **kompetence - nést odpovědnost** (přitom je zajímavé, že tato kompetence není nikdy mezi prvními třemi nejdůležitějšími pro uplatnění absolventů). Z prvních tří míst zcela zmizela kompetence - ústní a písemný projev, v roce 2000 doporučená k pozornosti školám téměř ve všech kategoriích vzdělání. **Nově se** velmi často objevuje zdůraznění kompetencí - **schopnost řešit problémy a schopnost rozhodovat se. U vyučených se očekává, že školy budou věnovat více pozornosti jejich přípravě v práci s výpočetní technikou, u maturantů v odborném školství pak zběhlosti v zacházení s informacemi.** Podrobnější porovnání je zřejmé z tabulky, skutečnost, že v některých kategoriích vzdělání jsou uvedeny čtyři kompetence místo tří, je dána stejnou hodnotou příslušného hodnocení.

K oběma přístupům k hodnocení kompetencí je nutno zdůraznit, že většina změn nemá výrazný charakter, jde většinou pouze o posun v umístění, který je dán poměrně malými rozdíly v procentových hodnotách. **Výraznější posuny** směrem k většímu důrazu jsou pouze v některých kompetencích, na které by se **škola měla více zaměřit** a to: **příprava vyučených v cizích jazycích a práci s výpočetní technikou** (na nedostatečnost této přípravy upozorňují i výsledky jiných šetření), **zběhlost v zacházení s informacemi u maturantů SOŠ a SOU, schopnost se rozhodovat u absolventů terciárního vzdělání a schopnost řešit problémy u všech s výjimkou vyučených.**

**Tabulka 15: Porovnání důležitosti kompetencí na které by se škola měla více zaměřit**

	SOU-U	SOU-M	SOŠ	G	VOŠ	VŠ
Ústní a písemný projev		▲	▲	▲	▲	▲
Čtení a porozumění pracovním instrukcím						
Zběhlost v cizích jazycích	■	■▲	▲		▲	▲
Schopnost rozhodovat se			■	■	■	■
Schopnost řešit problém	▲	■	■	■	■	■
Nést zodpovědnost	■▲	■▲	■▲	■▲	■▲	■
Adaptabilita a flexibilita						
Ochota učit se	▲		▲			
Zběhlost v používání výpočetní techniky	■			▲		
Zběhlost v zacházení s informacemi		■	■			▲

Umístění kompetence na prvních místech: ■ v současné době, ▲ v roce 2000

Kompetence - práce s čísly při plnění pracovních úkolů či při pracovním uplatnění, schopnost týmové práce, schopnost vést a jiné nejsou uváděny mezi třemi s nejvyšším hodnocením, proto jsou ve srovnávacích tabulkách vypuštěny.

## 7. Co je důležité pro dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce?

### 7.1. Poměr všeobecných vědomostí a odborného základu

Jednou z důležitých a často diskutovaných otázek je vhodný poměr všeobecného základu a odborných znalostí a dovedností, který významně ovlivňuje možnosti uplatnění absolventa na trhu práce. Širší všeobecný základ umožňuje absolventům pružněji reagovat na změny požadavků na trhu práce, a to jak z hlediska zvládnutí nových technologických nebo výrobních postupů v rámci vykonávané profese, tak zároveň usnadňuje rekvalifikaci a případnou změnu profese. Naopak užší zaměření školní výuky na získání odborného základu lépe odpovídá požadavkům zaměstnavatelů na připravenost k obsazení určité pracovní pozice a plnění konkrétních pracovních úkolů.

Respondenti byli v souvislosti s touto otázkou požádáni, aby vyjádřili podle svého názoru, v jakém poměru je pro uplatnění absolventů nezbytné osvojení všeobecných vědomostí a odborného základu, aby součet obou složek činil 100 %.

Nejčastěji byl uváděn poměr 60 % odborného základu a 40 % všeobecných vědomostí, který uvedlo téměř 45 % respondentů (viz tabulka 16), tedy tyto respondenti přisuzují vyšší míru důležitosti odbornému základu. Další, ale z hlediska frekvence již podstatně méně zastoupený názor přisuzuje stejnou míru důležitosti pro uplatnění absolventů všeobecnému i odbornému základu. Tento názor uvedlo asi 16 % dotazovaných, zatímco poměr 60 % všeobecných vědomostí a 40 % odborného základu, najdeme u 13 % dotázaných respondentů. **Celkově tedy pracovníci úřadů práce ve vztahu k uplatnění absolventů považují za důležitější odborný základ než všeobecné vědomosti.** V celkovém průměru z odpovědí respondentů činí podíl doporučeného odborného základu 56 %, zatímco druhá složka – všeobecné vědomosti dosahuje 44 %.

Tabulka 16: Počty a podíly odpovědí respondentů k poměru všeobecného a odborného

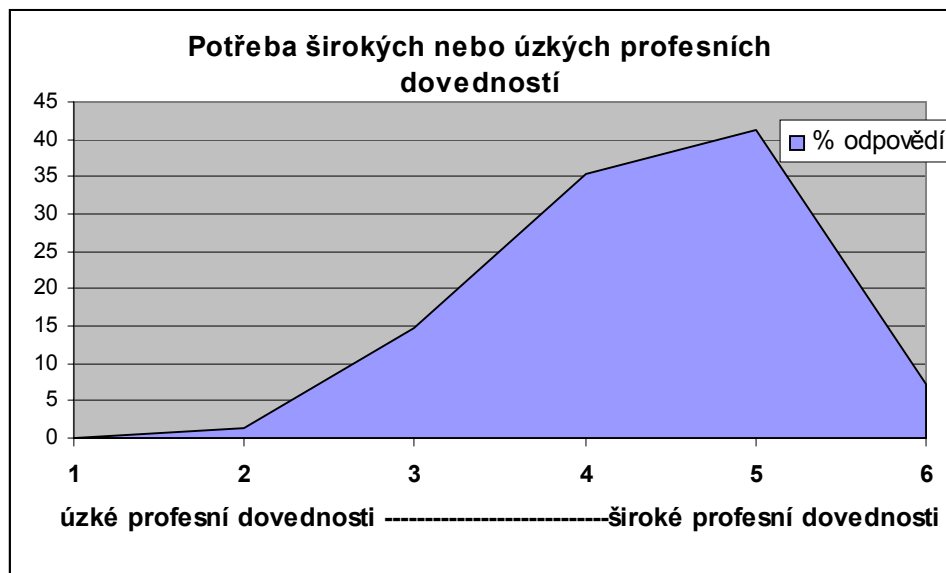
Poměr všeobecného a odborného		Kladné odpovědi	
Všeobecné vědomosti	Odborný základ	počet	%
10 %	90 %	1	1,4
20 %	80 %	4	5,8
30 %	70 %	8	11,6
<b>40 %</b>	<b>60 %</b>	<b>31</b>	<b>44,9</b>
<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>11</b>	<b>15,9</b>
<b>60 %</b>	<b>40 %</b>	<b>9</b>	<b>13,0</b>
70 %	30 %	4	5,8
80 %	20 %	1	1,4
90 %	10 %	0	0,0
celkem		69	100,0

### 7.2. Předpoklady dobrého profesního uplatnění - úzké či široké profesní dovednosti?

Respondenti z úřadů práce byli rovněž dotázáni, zda pro dobré pracovní uplatnění, jsou důležitější úzce zaměřené ale hluboké profesní dovednosti, nebo naopak široké profesní dovednosti. Pro hodnocení byla použita škála od 1 do 6, kde číslicí jedna byl označen krajní pól - velmi úzké profesní dovednosti, naopak číslice 6 představovala na sledované škále protiklad, tedy velmi široké profesní dovednosti.

Rozložení odpovědí ilustruje následující graf, který ukazuje, že pracovníci úřadů práce považují za důležitější pro uplatnění absolventů spíše široké profesní znalosti. Nejvíce pracovníků úřadů zvolilo na stupnici od 1 do 6 číslo 5 - tedy hodnotu zdůrazňující spíše široké pracovní dovednosti (tuto odpověď uvedlo 41,2 % respondentů). Hodnotu 4 – na uvedené 6 -bodové škále uvedlo 35,3 % dotázaných pracovníků úřadů práce. Průměrná hodnota přitom činí 4,4 bodu.

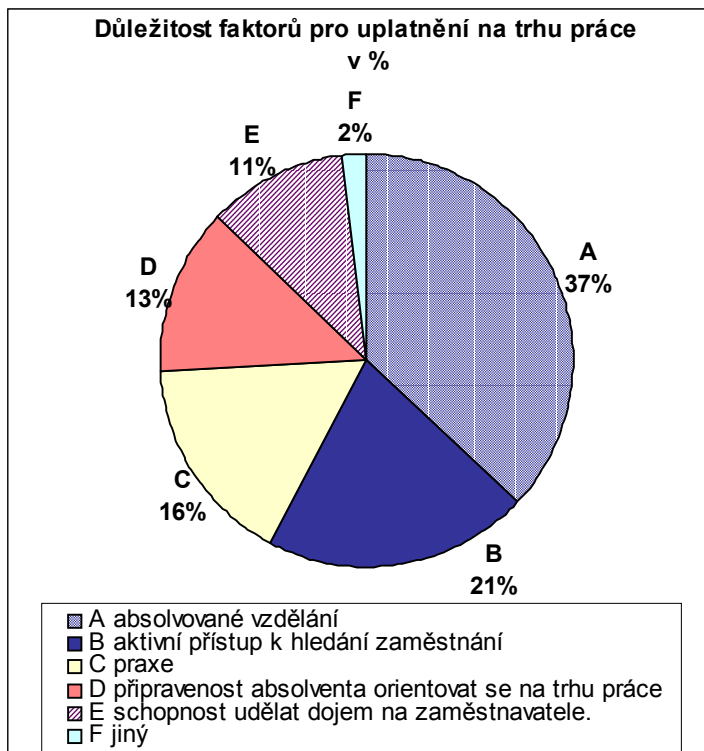
**Graf 10: Hodnocení vhodnosti charakteru vzdělání**



### 7.3. Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce

Konkrétní uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů jak objektivní povahy, například regionální situací na trhu práce a míry nezaměstnanosti, tak i povahy subjektivní, jako je aktivní přístup absolventa, schopnost se prosadit. Podíváme-li se na odpovědi na otázku, které faktory nejvíce ovlivňují dobré uplatnění na trhu práce podle názorů pracovníků úřadů práce, pak jako **nejdůležitější faktor** v této souvislosti bylo označeno **absolvované vzdělání** (37,1 %), na druhém místě uvedli respondenti **aktivní přístup k hledání zaměstnání** (20,8 %) a třetí místo mezi faktory ovlivňujícími možnost získání dobrého pracovního uplatnění zaujímá **praxe** (16,3 %). Na dalších místech potom v uvedeném pořadí najdeme připravenost absolventa **orientovat se na trhu práce** (13 %) a schopnost **udělat dojem** na

**Graf 11: Faktory uplatnitelnosti absolventa**



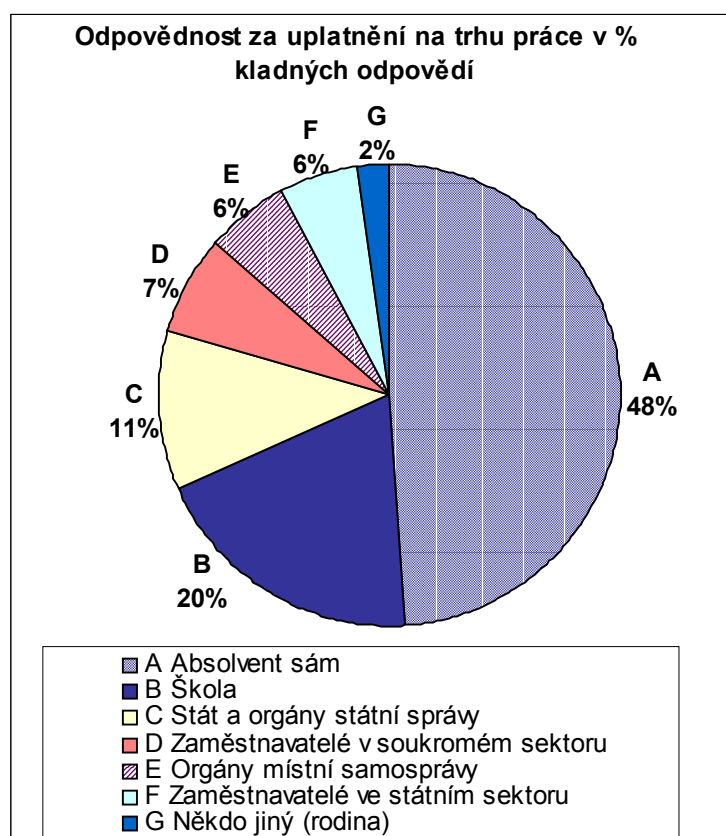
zaměstnavatele (11 %). Z grafu je zřejmé, že váha prvního faktoru - získaného vzdělání hraje rozhodující roli. To je v souladu s poznatkami o tom, jak je diferencována míra nezaměstnanosti absolventů jednotlivých úrovní vzdělání (míra nezaměstnanosti s rostoucí úrovní vzdělání má klesající tendenci), tak i rozdílům v nezaměstnanosti absolventů jednotlivých oborů.

Z odpovědí pracovníků úřadů práce vyplývá, že **pro získání uplatnění na trhu práce** jsou velmi důležité i subjektivní faktory na straně uchazeče o zaměstnání jako je **aktivní přístup samotných absolventů** a mladých lidí k hledání pracovního místa, **jejich připravenost i schopnost udělat dobrý dojem** na budoucího zaměstnavatele.

## 8. Odpovědnost za uplatnění absolventů na trhu práce

Odpovědnost za uplatnění absolventů na trhu práce má spočívat podle názorů pracovníků úřadů práce především **na samotném absolventovi (48 %), jeho přístupu a aktivitě**. Celkově má tento faktor více než dvojnásobnou váhu ve srovnání s v pořadí druhým faktorem, kterým je **škola (20 %)**. Důležitost tohoto faktoru souvisí jak s lepší perspektivou absolventů vyšší úrovně vzdělání, tak i s diferencovanou situací na trhu práce ve vztahu k možnostem a perspektivě uplatnění absolventů v jednotlivých oborech. Poměrně významný podíl odpovědnosti mají mít podle názorů respondentů i **státní orgány (11 %)**.

Graf 12: Odpovědnost za uplatnění absolventů



Kolem 6-7 % vlivu přisoudili dotazovaní pracovníci úřadů práce **zaměstnavatelům** v soukromém a státním sektoru i **orgánům místní samosprávy**. Překvapivě malý podíl odpovědnosti – kolem 2 % - má připadat podle názoru pracovníků úřadu **rodině**, ačkoli zejména ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným absolventům s nízkou úrovní vzdělání existuje mezi nepříznivou situací dětí a sociálním postavením rodiny zřejmá souvislost. Srovnáme-li výsledky s šetřením provedeným v roce 2000, pak můžeme konstatovat určitý posun ve smyslu větší míry zodpovědnosti kladené na samotného absolventa (v roce 2000 činil podíl tohoto faktoru 32 %), ale zároveň i školy (podíl tohoto vlivu činil 16,7 %), naopak mírně nižší má být podle současného názoru odpovědnost státu a státních orgánů.

## 9. Jak přispívají nástroje politiky zaměstnanosti k uplatnění absolventů na trhu práce?

V případě, že se absolventům škol a mladistvým nepodaří najít v krátké době zaměstnání, může je úřad práce zařadit do některého z programů aktivní politiky zaměstnanosti. Na uvedené skupiny nezaměstnaných jsou primárně zaměřeny jednak odborné praxe absolventů škol a zvyšování kvalifikace mladistvých, jednak tzv. rekvalifikace – stáže<sup>14</sup>. Významným mezníkem se v obou případech stal rok 2000, ve kterém bylo umožněno rozšíření realizace odborných praxí absolventů škol a zvyšování kvalifikace mladistvých ze ziskové sféry<sup>15</sup> také do rozpočtových a příspěvkových organizací<sup>16</sup> a jakožto zcela nové opatření byly zavedeny rekvalifikace – stáže<sup>17</sup> absolventů škol v ziskových, rozpočtových a neziskových organizacích.

V případě odborných praxí absolventů škol a zvyšování kvalifikace mladistvých má úřad práce možnost zaměstnavateli částečně či plně hradit mzdové náklady vzniklé se zaměstnáváním absolventů škol (středních, vyšších i vysokých) či mladistvých, a to po dobu maximálně 12 měsíců. Výše dotace není omezena a mění se v závislosti na situaci na trhu práce, přičemž jediným kritériem jsou skutečné mzdové náklady. Je přitom nutné rozlišovat zabezpečování odborné praxe absolventů škol a kvalifikace mladistvých podle § 6a) zákona č. 9/1991 Sb., kdy je uzavírána přímo dohoda mezi úřadem práce a daným zaměstnavatelem, a zabezpečování odborné praxe absolventů škol a kvalifikace mladistvých v organizačních složkách státu (OSS), kdy je nutné – s ohledem na platná rozpočtová pravidla – využívat služeb jiného zaměstnavatele působícího na trhu práce a plnícího funkci zprostředkovatelské organizace, která absolventy formálně dočasně zaměstnává a zapůjčuje k výkonu pracovní činnosti do organizační složky státu<sup>18</sup>.

Zásadní odlišnost rekvalifikace – stáže oproti zabezpečování odborné praxe absolventů škol a zvyšování kvalifikace mladistvých spočívá v tom, že v případě rekvalifikace – stáže nedochází ke vzniku pracovního poměru (tudíž ani nároku na mzdové ohodnocení), absolvent či mladistvý po celou dobu vykonávání stáže (maximálně 1 rok) zůstává v evidenci nezaměstnaných úřadu práce a náleží mu hmotné zabezpečení jako v případě rekvalifikace (tzn. ve výši 60 % životního minima).

V případě všech uvedených nástrojů jsou zaměstnavatelé povinni zpracovat program jejich realizace, určit pracovníka odpovědného za jejich průběh a na závěr předložit úřadu práce jejich vyhodnocení.

Cílem těchto nástrojů je pomáhat odstraňovat hlavní příčinu vzniku nezaměstnanosti mladých lidí, kterou je nedostatek praxe. Jejich přínos spočívá jak v možnosti získání pracovního místa, tak – a to zejména – ve zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob.

Následující graf 13 ilustruje, jak podle názorů pracovníků úřadů práce přispělo uvedené rozšíření nabídky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k lepší uplatnitelnosti absolventů škol a mladistvých na trhu práce.

Uvedený graf naznačuje, že ze strany pracovníků úřadů práce **je nejpozitivněji hodnoceno rozšíření odborných praxí absolventů do OSS a zavedení rekvalifikací – stáží absolventů**. Poněkud zdrženlivější jsou úřady práce v hodnocení získávání kvalifikace mladistvých v OSS; tato skutečnost však zřejmě úzce souvisí se značně specifickou situací

<sup>14</sup> Kromě odborných praxí a rekvalifikací – stáží mohou absolventi využívat i další nástroje APZ, zejména jiné typy rekvalifikací.

<sup>15</sup> Tato forma podpory absolventů škol a mladistvých je upravena § 6a) zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

<sup>16</sup> Podle nové terminologie se používá termín odborné praxe a zvyšování kvalifikace mladistvých v organizačních složkách státu.

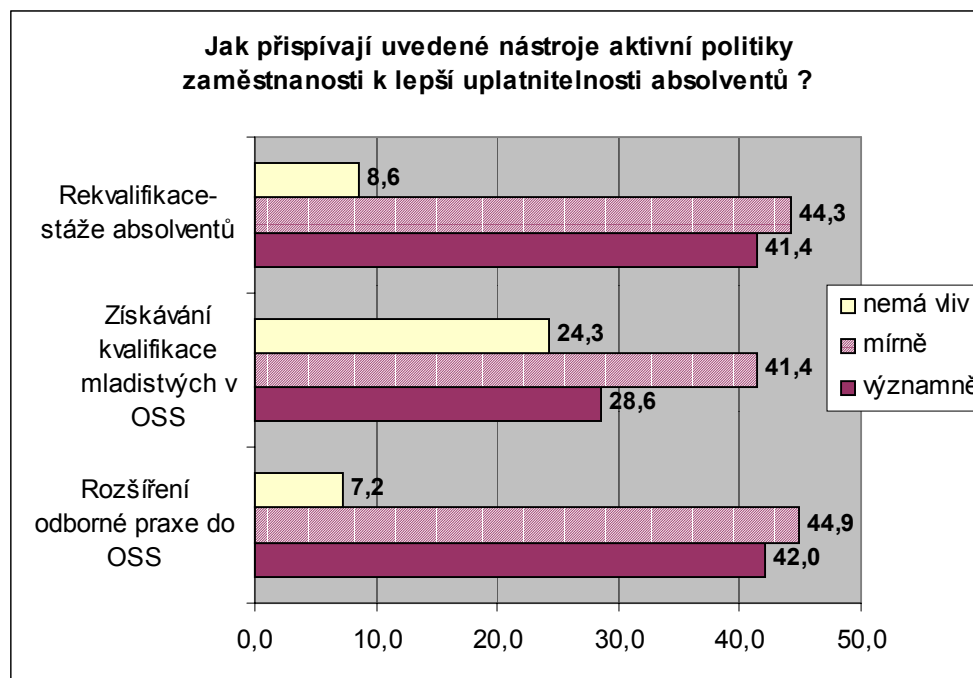
<sup>17</sup> Navzdory určitým odchylkám byla stáž zařazena mezi rekvalifikace, jelikož bylo zapotřebí zasadit ji do již existujícího právního rámce.

<sup>18</sup> Tato forma má podobu vytváření společensky účelného pracovního místa.



mladistvých, pramenící především z jejich nedostatečné kvalifikace a z nízkého věku, který vyžaduje uplatňování speciálních ochranných opatření na trhu práce<sup>19</sup>, a přispívající k neochotě zaměstnavatelů takové osoby přijímat do pracovního poměru.

**Graf 13: Vliv aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti**



Nicméně i názory na účinnost a efektivnost odborných praxí a stáží jsou značně nejednotné. Některé úřady práce přisuzují těmto nástrojům APZ poměrně značný potenciál v otázce řešení problematiky nezaměstnanosti absolventů; v jiných případech se upozorňuje na celou řadu problémů spojených s jejich uplatňováním. V některých případech je zabezpečování odborných praxí v OSS či rekvalifikačních - stáží odmítáno buď z důvodu legislativních nejasností a nedokonalostí, nebo z obavy z jejich možného zneužívání. Úřady práce se však snaží dbát na to, aby absolventi nebyli přidělováni do organizací propouštějících své zaměstnance či aby nebyli opakovaně umisťováni na pracovní místa, která by měla být systemizovaná. Přesto, s ohledem na možné zneužívání stážistů jako levné pracovní síly, však některé úřady práce preferují namísto rekvalifikačních - stáží využívání nespécifických rekvalifikačních, které - podle jejich názoru - umožňují větší kontrolu a eliminaci rizika případného zneužití.

Navzdory určitým rozporům v pohledu na tyto nástroje je však jako pozitivní jev hodnocena skutečnost, že spolu s rozšířením nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zvýšil zájem absolventů škol o jejich využití a že celkově dochází k podpoře zaměstnatelnosti absolventů a mladistvých prostřednictvím získání nezbytných pracovních zkušeností, návyků a dovedností a k následnému snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a omezování šíření negativních sociálních dopadů.

<sup>19</sup> Ochranná opatření se uplatňují rovněž ve vztahu k absolventům škol, v případě mladistvých jsou však rozsáhlejší (zákaz práce v noci a na směny, mladiství nemohou přebírat hmotnou odpovědnost).

## 10. Hlavní problémy uplatnitelnosti absolventů škol a názory pracovníků úřadů práce na jejich řešení

Problémy uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce jsou dány především celkovou ekonomickou situací a z tohoto hlediska je třeba situaci absolventů i míru jejich nezaměstnanosti posuzovat v celkovém kontextu. Míra nezaměstnanosti absolventů škol je ve všech zemích EU vyšší než míra nezaměstnanosti ekonomicky aktivní populace a podobná situace je i v České republice, kde míra nezaměstnanosti absolventů dosáhla v dubnu 2004 16,8 % zatímco míra nezaměstnanosti všech ekonomicky aktivních se pohybovala kolem 10,2 %

Přesto existuje řada faktorů, které v rámci uvedené situace uplatnitelnost absolventů ovlivňují. V zásadě můžeme odlišit **faktory kvantitativní povahy**, tedy rovnováhu mezi počty absolventů určitých oborů a poptávkou po pracovní síle s tímto vzděláním na trhu práce, jinými slovy skutečností, zda v určitých oborech vzdělání existuje významný převis nabídky pracovní síly nad poptávkou. Tento strukturální faktor má i významný regionální rozměr, vzhledem k tomu, že v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti mají absolventi výraznější problémy se získáním pracovního místa i s dlouhodobou nezaměstnaností, a to i v případech, kdy jsou ochotni pracovat v profesi, která neodpovídá jejich oboru vzdělání.

Dalším významným faktorem, který ovlivňuje situaci absolventů na trhu práce, je **oblast obsahu a kvality získaných kompetencí**, tomu zda odpovídají znalosti a schopnosti absolventů požadavkům zaměstnavatelů kladeným na práci v jednotlivých profesích.

V následujícím textu jsou problémy uplatnitelnosti absolventů z pohledu pracovníků úřadů práce rozděleny do několika základních okruhů. V jednotlivých okruzích jsou někdy uváděny citace názorů některých pracovníků úřadů práce (kurzíva).

### ▪ **Nevyhovující struktura vzdělávací nabídky**

Jednu z podstatných příčin obtíží absolventů v uplatnění na trhu práce vidí pracovníci úřadů práce v nevyhovující struktuře vzdělávací nabídky, ve skutečnosti, že nabídka vzdělávacích příležitostí v určitých oborech přesahuje poptávku po pracovní síle daného odborného zaměření. Tento stav je důsledkem toho, že školy přizpůsobují nabídku vzdělání poptávce ze strany veřejnosti, tedy žáků a rodičů, a to bez ohledu na následnou uplatnitelnost absolventů na trhu práce.

*„Příčiny nezaměstnanosti absolventů škol nevidíme v nedostupnosti vzdělání v určitých oborech spíše naopak. V rámci celého procesu volby budoucího povolání, potažmo dalšího odborného vzdělávání, převyšuje nabídka v některých vzdělávacích oborech vysoce poptávku a následně po ukončení přípravy na povolání nekoresponduje s možnostmi umístění absolventů na trhu práce. Kriteria přijetí studentů jsou na jednotlivých typech škol různá. Leckdy ve snaze udržet určitý obor dochází před přijímacím řízením k úpravám podmínek přijetí tak, aby potřebný počet studentů byl naplněn a na střední odborné školy se dostávají studenti, jejichž schopnosti náročnosti studia neodpovídají.“*

### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Užší spolupráce s úřady práce při posuzování reálné situace na trhu práce s ohledem na koncipování vzdělávací nabídky učebních a studijních oborů
- Omezování nabídky nevyhovujících a přebytečných oborů nejen v rámci krajů, ale i přihlédnutím k širšímu regionu (sousední okresy v různých krajích)
- Vytvoření informačního systému pro rodiče a studenty, který by umožnil kvalifikované rozhodnutí o budoucí profesi i ve vztahu k uplatnění na trhu práce (a mohl pozitivně podpořit zájem studentů o obory s dobrou možností umístění na trhu práce)

- Zpracování prognóz rozvoje v kraji, které by zahrnovaly požadavky zaměstnavatelské sféry na strukturu pracovních sil
- Pružnější přizpůsobování nabídky studijních oborů reálným potřebám trhu práce – například periodickým otevíráním studijních oborů s ohledem na situaci na trhu práce
- Zainteresovanost škol na uplatnění absolventů školy na trhu práce

#### ▪ **Nedostatek praxe absolventů, spolupráce škol se zaměstnavatelskou sférou**

Uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce podle názoru pracovníků úřadů práce významně oslabuje nedostatečná praxe žáků středních škol v reálném pracovním prostředí. Respondenti považují objem odborné praxe obecně a u maturitních oborů zvláště za nedostačující. *„Celkový objem odborné praxe ve výuce je malý a neodpovídá požadavkům, které zaměstnavatelé na pracovníky kladou. Vhodné by bylo zařadit více praktické části do studia, zprostředkovat širší kontakt se zaměstnavateli, tak aby si v rámci praxe mohli vytipovat budoucí zaměstnance.“* Mezi návrhy se objevil i názor, že studenti by se o absolvování praxe mohli zaměstnavatelům prokazovat písemným dokladem.

Doporučení pracovníků úřadů práce na rozšíření odborné praxe se vztahuje i na rekvalifikační kurzy: *„Škola by měla navyšovat získávání odborné praxe i při zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů, a to nejen absolventů škol, ale všech účastníků.“*

Kromě nízkého objemu praxe žáků v reálném pracovním prostředí upozorňují respondenti celkově na nedostatečný kontakt studentů s reálným prostředím firem a problém špatné vybavenosti škol moderním strojním a technologickým vybavením, které v mnoha případech neodpovídá současnému zařízení ve firmách.

Jako nevyhovující je hodnocena spolupráce škol se zaměstnavateli a zaměstnavatelskými svazy. *„Celkově komplikovaná situace na trhu práce a vysoká míra nezaměstnanosti nemotivuje zaměstnavatele k investicím do mladých, nadějných pracovníků.“* Jako přínosná se některým respondentům jeví úzká spolupráce firmy a školy jako v případě školy typu SOU strojírenského a OU, ŠKODA-AUTO, Mladá Boleslav. Měla by fungovat úzká spolupráce mezi odborníky na trh práce a školami. Zaměstnavatelé by měli ve větší míře být vtahováni do výuky, prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách, stáží, exkurzí, zajištěním praxe přímo v provozu. Problémem je ale právě finanční motivace zaměstnavatelů a převažující nezáměr podílet se na zabezpečení a zkvalitnění výuky a spolupráci při výchově budoucích zaměstnanců.

#### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Zvýšit délku odborných praxí v reálných podmínkách v kontaktu s případnými budoucími zaměstnavateli
- Zvýšit propojení školské sféry se zaměstnavatelskou sférou
- Motivovat zaměstnavatele ke spolupráci se školskou sférou například pomocí daňových úlev

#### ▪ **Příprava na volbu povolání**

Podle názoru pracovníků úřadů práce je podstatným problémem nedostatečná informovanost žáků a studentů o světě práce a to z hlediska různých aspektů. Důležitou součástí volby povolání a studijního oboru by se měla stát (v souvislosti s tím, že školy přizpůsobují nabídku studijních příležitostí zájmu ze strany veřejnosti) informovanost rodičovské veřejnosti o situaci na trhu práce a možnostech budoucích absolventů následně se v dané profesi v regionu uplatnit. Žáci by měli k výběru studijního oboru přistupovat zodpovědněji a reflektovat i své budoucí postavení na trhu práce.

Dalším problémem je skutečnost, že absolventi mají zkreslené, a v řadě případech nereálné představy o světě práce, o platových a pracovních podmínkách. Jak upozorňují pracovníci úřadů práce, absolventi často uplatňují příliš vysoké nároky, nechtějí ani na omezenou dobu nastoupit na místo, která neodpovídá získané kvalifikaci, přestože by tím získali potřebnou praxi a všeobecné pracovní návyky, a následně i vyšší šanci na získání odpovídajícího pracovního uplatnění. Absolventům často chybí větší aktivita a flexibilita, nejsou připraveni nést zodpovědnost za svá rozhodování, očekávají, že se o ně někdo (stát) postará. Proto důležitou součástí úspěchu absolventů je důsledná motivace a posílení vlastní odpovědnosti za prosazení se na trhu práce.

Problematickou oblastí, kterou pracovníci úřadů práce často zmiňují, je skutečnost, že mnoha absolventům chybí základní dovednosti související s prezentací a komunikací s potenciálním zaměstnavatelem. Pokud absolventi tyto znalosti alespoň částečně mají, pak jsou mnohdy pouze teoretické, neumí napsat životopis, chybí jim nácvik řešení konkrétních situací. Nedostatečné je i celkové právní vědomí absolventů a orientace v pracovněprávních předpisech.

Vzhledem k uvedeným nedostatkům je pracovníky úřadů práce kladně hodnoceno zavedení učiva „Úvod do světa práce“ do osnov středních škol, ale bylo by podle jejich názoru třeba se tématu věnovat podrobněji a důsledněji (zejména na SOU). Podle zkušeností respondentů probíhá výuka tohoto předmětu často formálně, bez vazby na konkrétní situaci na regionálním trhu práce a v daném oboru. *„Informace o světě práce nejsou prezentovány uceleně ani atraktivně, chybí praktický nácvik reálných situací. Větší prostor by proto měl být dán výuce komunikačních dovedností, chování u přijímacího pohovoru se zaměstnavatelem.“*

#### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Klást větší důraz na výuku tematiky „Výchova k volbě povolání“ a „Úvod do světa práce“, včetně praktického nácviku dovedností
- Zvýšit orientaci studentů v pracovně právní problematice
- Zkvalitnit práci výchovných poradců, vést žáky k větší samostatnosti a odpovědnosti ve vztahu k rozhodnutí o budoucím uplatnění

#### **▪ Požadavky na kvalitu a obsah vzdělávání, úroveň jejich znalostí a dovedností**

V mnoha případech pracovníci úřadů práce považují strukturu vzdělávací nabídky v regionu za odpovídající, problém ale vidí spíše v obsahu vzdělávání, v tom, že neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů a trhu práce. Vzdělávací programy je třeba pružněji přizpůsobovat potřebám trhu práce a modernizovat je, požadavky zaměstnavatelů je třeba brát ve větší míře v úvahu již při tvorbě studijních programů.

Absolventům chybí určité dovednosti, nedostačující je především výuka k práci s počítačem, schopnost pracovat s internetem a vyhledávat informace, vyšší by měla být i úroveň jazykové přípravy, neboť absolventi nejsou často schopni v cizím jazyce konverzovat. V zásadě by výuka ve školách měla být zaměřena nejen na vědomosti žáků, ale měla by zahrnovat zvládnutí klíčových kompetencí, učit žáky odpovědnosti a samostatnosti v rozhodování, vztahu k pracovním povinnostem, motivaci k učení a dalšímu vzdělávání, komunikativním dovednostem, umění pracovat s informacemi, schopnosti orientovat se na trhu práce a schopnosti formulovat reálné cíle při hledání zaměstnání.

U některých konkrétních profesí (automechanik, elektrikář, informatika, strojírenské obory, obsluha a programování CNC strojů) respondenti upozorňují na potřebu vyšší odbornosti, problémem je i skutečnost, že z některých oborů vycházejí absolventi bez základního dokladu, který je pro výkon povolání nezbytný, jako je svářečský průkaz, řidičské oprávnění na vysokozdvizný vozík, řidičské oprávnění typu „B“, elektrikářům chybí oprávnění

podle vyhlášky „50“. Součástí výučního listu by proto podle názoru respondentů měl vždy být příslušný doklad o oprávnění k výkonu klíčové dovednosti.

#### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Pružnější přizpůsobování obsahu výuky potřebám zaměstnavatelů
- Větší důraz věnovat ve výuce osvojení klíčových dovedností, komunikaci, umění pracovat s informacemi, pracovat s počítačem, internetem, jazykovým dovednostem
- Součástí výučního listu by měl být doklad o oprávnění k výkonu nezbytných činností (řidičské oprávnění, svářečský list,...)

#### **▪ Větší prostupnost vzdělávacích programů, větší flexibilita ve volbě vzdělávací cesty**

Součástí navrhovaných řešení situace absolventů na trhu práce je podle názorů pracovníků úřadů práce větší prostupnost a flexibilita vzdělávacích programů. Ta by měla být zabezpečena například tím, že by v prvních ročnících byla věnována větší pozornost všeobecným předmětům a specializace vázaná k oboru by proběhla v rámci výuky v posledních ročnících. Respondenti navrhují zvážit slučování specializovaných oborů do širěji koncipovaných, respektive společnou výuku, která by v prvních ročnících seznámila žáky s různými profesemi obdobného zaměření.

Větší podporu je třeba věnovat i možnostem dalšího vzdělávání, celoživotního učení a návratu do vzdělávání, které bylo předčasně ukončeno z osobních či rodinných důvodů.

#### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Orientovat počátek odborného vzdělávání spíše na široce koncipovaný základ (společný první ročník) s tím, že specializace by byla posunuta do dalších ročníků, což by studentům umožnilo rozhodovat se o budoucí profesi v pozdějším věku a v návaznosti na situaci na trhu práce
- Podpora dalšímu vzdělávání, nástavbovému a dálkovému studiu
- Vytvářet podmínky pro možnost dokončení vzdělávání, které bylo předčasně přerušeno

#### **▪ Problém nedostatečné motivovanosti absolventů**

Často zdůrazňovaným problémem je i přístup absolventů k hledání pracovního uplatnění. Pracovníci úřadů práce uvádějí, že se setkávají s nezájmem o zaměstnání, které by znamenalo dojíždění do zaměstnání, neochotou nastoupit na málo finančně ohodnocenou pracovní pozici a podobně.

#### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Zpřísnit podmínky pro vyplácení sociálních dávek absolventům, a tím zvýšit motivaci absolventů k nástupu do pracovního poměru

#### **▪ Problém dostatečné informovanosti v procesu rozhodování o volbě studijního oboru**

Problém uplatnitelnosti absolventů je třeba řešit již v procesu rozhodování o přípravě na povolání (preferance žáků a rodičů neodpovídají často reálným možnostem jednotlivců nebo možnostem uplatnění na trhu práce). Někteří respondenti upozorňují, že jednorázové akce a kampaně jako veletrhy, burzy, přehlídky škol, případně tištěné nebo internetové informace typu přehledu škol a oborů nejsou dostačujícím informačním nástrojem např. pro

vyhodnocení budoucího rizika nezaměstnanosti. Přínosné je zapojení všech sociálních partnerů na tvorbě integrovaného informačního systému vycházejícího z potřeb trhu práce a následně zajištění dostupnosti informací cílovým skupinám.<sup>20</sup>

#### **Možnosti řešení uváděné pracovníky úřadů práce:**

- Zvýšit přístup k informacím prostřednictvím médií, např. veřejnoprávní televize, rozhlasu které by usnadňovali rozhodování při volbě další vzdělávací dráhy a povolání za účasti odborníků z oblasti vzdělávání, trhu práce, ekonomů, podnikatelské sféry, škol.
- Vytvoření systému dostupných a přehledných informací pro různé cílové skupiny.

Porovnání současných zjištění o návrzích na řešení problémů uplatnitelnosti absolventů škol ukazuje určitý posun v názorech pracovníků úřadů práce, vyplývající často i z lepšího porozumění možnostem řešení daných problémů.

Pracovníci již nenárokují řešení optimalizace sítě škol a dopracování systémů, ale více se soustřeďují na konkrétní možnosti reálné spolupráce se školskou sférou (nárokují např. užší spolupráci úřadů práce se školskou sférou, účast zaměstnavatelů, vytvoření informačního systému). Je zřejmé, že vzhledem k přechodu zřizovatelských pravomocí na kraje, je možné přepokládat užší spolupráci v regionu.

V podstatě se nemění některé základní požadavky či náměty: propojení školské sféry se zaměstnavatelskou, větší důraz na klíčové dovednosti, vytváření široce koncipovaných oborů apod., objevuje se požadavek na delší praxi žáků v pracovním reálu i požadavek podpory pro další vzdělávání a možnosti dodatečného dokončení vzdělání.

Vývoj ve školské sféře vedl již ke splnění požadavků na zařazení přípravy k volbě povolání do obsahu vzdělávání, v současnosti je tedy připomínána nutnost zlepšení této přípravy. Došlo rovněž i ke splnění námětů na zpřísnění podmínek pro poskytování podpory v nezaměstnanosti i když se ještě nemohlo projevit v praxi, takže tento požadavek dále přetrvával.

---

<sup>20</sup> Nástrojem zvýšení dostupnosti informací pro veřejnost a další cílové skupiny je vytvoření regionálního informačního systému o uplatnění absolventů - RISA. RISA bude shromažďovat a analyzovat informace vztahující se k vývoji nabídky a poptávky na trhu práce, kvalifikačním požadavkům jednotlivých odvětví, skupin profesí a vývoji nabídky vzdělávání ze strany škol a školských zařízení. Informační systém RISA připravený pro Moravskoslezský kraj je pro veřejnost přístupný na internetové adrese: [www.risa.cz](http://www.risa.cz)

## 11. Závěry

Názory pracovníků úřadů práce jsou důležitou součástí komplexního pohledu na problematiku uplatnění absolventů škol, ale jak bylo zdůrazněno již v úvodu, je hodnocení úspěšnosti nebo neúspěšnosti absolventů jednotlivých oborů na trhu práce ovlivněno charakterem údajů, které mají pracovníci úřadů práce k dispozici. Z toho vyplývá možnost určitého zkreslení, které je třeba při interpretaci údajů uvedených v této publikaci vzít v úvahu.

V první řadě je nutno si uvědomit skutečnost, že **pracovníci úřadů práce se zabývají případy nezaměstnaných absolventů** na individuální úrovni a při hodnocení situace v jednotlivých oborech vycházejí z absolutních počtů nezaměstnaných absolventů jednotlivých oborů a délky jejich evidence na úřadech práce. Vyšší počet evidovaných žadatelů na úřadech práce určitého oboru může signalizovat rostoucí nasycenost trhu práce v daném oboru, ale může být jen přirozeným důsledkem celkově vysokého absolutního počtu studentů v tomto oboru.

Z hlediska objektivit je proto nutno situaci v oborech, které jsou pracovníky úřadů práce **hodnoceny jako problematické, vztáhnout k celkové míře nezaměstnanosti** v tomto oboru. Mezi obory, jejichž absolventi jsou často evidováni na úřadech práce najdeme obory skupin Strojírenství a strojírenská výroba, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Ekonomika a administrativa, Podnikání v oboru. **Míru nezaměstnanosti** vyučených absolventů skupiny Strojírenství a strojírenská výroba můžeme hodnotit jako spíše podprůměrnou, v kategorii SOŠ je mírně nad průměrem a má lehce stoupající tendenci. Některé učební obory např. kováři, nástrojáři, zámečníci a obráběči kovů přitom zároveň patří k oborům u nichž pracovníci úřadů práce registrují poptávku po pracovní síle. Důvodem je zřejmě nezáměr absolventů v těchto oborech pracovat vzhledem k horším platovým a pracovním podmínkám. V oboru Gastronomie, hotelnictví a turismus se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem průměru. Problémem je ale nedostatečná praxe, která je zvláště v menších provozech vyžadující samostatnost podmínkou pro získání zaměstnání. Dalším oborem, který je často pracovníky úřadů práce řazen mezi problematické je Ekonomika a administrativa, ovšem míra nezaměstnanosti v tomto oboru se trvale pohybuje pod průměrem. V oboru Podnikání v oboru, odvětví je situace z hlediska míry nezaměstnanosti spíše nepříznivá, u kategorie SOŠ má ale míra nezaměstnanosti v posledních letech naopak spíše klesající tendenci.

Dalším úskalím při hodnocení zjištěných údajů je fakt, že **na úřadech práce se soustřeďuje jen část nabídky volných pracovních míst**. Nabídka orientovaná na kategorie pracovníků s vyšším vzděláním se ve větší míře realizuje jinými cestami, ať už prostřednictvím inzerátů v tisku, internetu nebo využitím služeb personálních agentur. Náhled pracovníků úřadů práce na perspektivnost oborů je proto omezen jen na určitou - především výrobní - oblast a zahrnuje zejména strojírenské, elektrotechnické a stavební obory. Uvedené hodnocení je proto nutno chápat v celkovém kontextu ekonomického vývoje, v němž můžeme očekávat rozvoj řady dalších odvětví a přesun pracovníků z výrobního sektoru do sektoru terciárního.

Podstatnou otázkou je možnost využití zjištěných údajů v procesu přizpůsobování struktury vzdělávací nabídky aktuálním požadavkům trhu práce. **Striktní přizpůsobení vzdělávací nabídky** poptávce na trhu práce je požadavkem, který se od pracovníků úřadů práce objevuje poměrně často, ale jeho realizace je z řady důvodů **problematická**. S omezením kapacity vzdělávací nabídky je spojeno odmítnutí řady zájemců o studium, kteří si v případě, že vystudují obor, o který ve skutečnosti nemají zájem, nakonec často hledají pracovní uplatnění mimo tento obor. Podobná situace nastává v případě oborů, kde poptávka po pracovní síle je spojena s horšími platovými a pracovními podmínkami, malou perspektivou podniků v regionu a nezájmem absolventů v nich pracovat, jako jsou například

obory strojírenské nebo textilní. Poptávka po pracovní síle je v těchto oborech podle názorů pracovníků úřadů práce způsobena jednak nezájmem o studium těchto oborů, který vede k celkově nízkým počtům absolventů oborů<sup>21</sup> a jednak nezájmem o práci v těchto oborech, kdy velká část absolventů si nachází pracovní uplatnění v jiném oboru.<sup>22</sup> Dříve častá doporučení směřovaná ke zvyšování počtů studentů v těchto oborech situaci dostatečně neřeší, právě proto, že narážejí jak na nezájem o studium ze strany rodičů a žáků, tak i na neochotu ve vystudovaném oboru pracovat. Pracovníci úřadů práce proto navrhuji **opatření směřující ke zvýšení motivace žáků ke studiu těchto oborů**, například zvýšením informovanosti o perspektivě v těchto oborech a poměrně příznivých možnostech získat zde pracovní uplatnění.

Zásadní problém v možnosti přizpůsobení vzdělávací nabídky aktuálním strukturálním požadavkům trhu práce představuje **zpoždění**, které - vezmeme-li v úvahu délku přípravy absolventů - je spojeno s každou **reakcí školské sféry** na změnu poptávky po pracovní síle. Z toho je zřejmé, že v otázce přizpůsobování nabídky vzdělání je nutno respektovat dlouhodobější trendy vývoje na trhu práce. Právě do této oblasti směřoval i jeden z podstatných návrhů pracovníků úřadů práce, kteří zdůrazňují **potřebu tvorby prognóz vývoje regionu** a perspektivy rozvoje jednotlivých **odvětví** jako podkladu pro formování regionální struktury vzdělávací nabídky.

Vezmeme-li v úvahu uvedená omezení, pak požadavky pracovníků úřadů práce můžeme rozdělit do několika základních kategorií:

- Požadavky na kvalitativní strukturu vzdělávací soustavy (vznik, zrušení či jiné uspořádání oborů vzdělání).
- Požadavky na kvantitativní strukturu vzdělávací soustavy (počty žáků v jednotlivých oborech a skupinách oborů).
- Požadavky na obsah vzdělávání.
- Požadavky organizačního charakteru.

### Požadavky na kvalitativní strukturu vzdělávací soustavy

Jako významný požadavek se objevuje potřeba lepší spolupráce a užšího propojení zřizovatelů škol, škol a úřadů práce při usměrňování struktury vzdělávací nabídky podle potřeb regionálního trhu práce. Vhodnost **zavádění nových** studijních nebo učebních oborů by měla být podle názoru respondentů vždy **konzultována s úřadem práce**, tento přístup ale není v praxi někdy uplatňován.

Důležitým požadavkem směrem k optimalizaci struktury vzdělávací soustavy je potřeba průzkumů očekávaného rozvoje jednotlivých odvětví v regionu, které by se měly stát podkladem pro formování struktury vzdělávací nabídky v regionu. Podstatným, ale bohužel i poměrně problematickým aspektem **tvorby prognóz** vývoje jednotlivých odvětví regionu, je potřeba informací nejen o vývoji velkých a významných zaměstnavatelů, ale i řady menších firem, které často reagují na situaci na trhu práce živelně.

Vedle uvedeného směřují návrhy pracovníků úřadů práce do oblasti regulace nabídky oborů z širšího územního pohledu, tak aby nebyla optimalizace prováděna jen v rámci okresů, ale při dobré dopravní dosažitelnosti byla brána v úvahu i vzdělávací nabídka sousedních regionů s dobrou dopravní dosažitelností.

Problémem optimalizace kvantitativní i kvalitativní struktury vzdělávací nabídky je podle názoru pracovníků úřadů práce, že **školství není** uzpůsobeno tak, aby bylo **schopno**

<sup>21</sup> Tuto příčinu uvedlo u strojírenských oborů 67 % pracovníků úřadů práce a u oborů Krejčí, Švadlena a Šička 75 % pracovníků úřadů práce.

<sup>22</sup> Tento důvod jako příčinu převisu nabídky pracovních míst nad poptávkou uvedlo v případě strojírenských učebních oborů 22 % pracovníků úřadů práce, respektive 25 % v případě textilních oborů.



**pružně reagovat a měnit vzdělávací nabídku** podle měnících se potřeb na trhu práce. Upozorňují na potřebu rychleji reagovat na potřeby trhu práce, zejména na nutnost **zkrátit proces zařazování** potřebných studijních a učebních **oborů** do vzdělávací nabídky škol ze strany nadřízených orgánů. Větší pružnost škol z hlediska nabídky studijních oborů by podle názorů pracovníků úřadů práce mohla zajistit i širší nabídka oborů s možností jejich periodického otevírání s cílem obměny oborového zaměření absolventů na trhu práce. Návrhy směřují i k vytváření obecného základu v prvních ročnících studia a soustředění specializace až do dalších ročníků, kdy žáci mají více vyhraněnou představu o své budoucí profesi včetně lepší orientace o situaci absolventů daného oboru na trhu práce.

Poměrně často se setkáváme s upozorněním, že je zcela nedostatečná nabídka jiných forem vzdělávání, zejména odborného dálkového studia. Kromě toho respondenti konstatují nedostatek nabídky nástavbového studia a oborů VOŠ.

### **Požadavky na kvantitativní strukturu vzdělávací soustavy**

Vysoké absolutní počty absolventů určitého oboru jsou z pohledu pracovníků úřadů práce považovány za jednu z nejvýznamnějších příčin nezaměstnanosti absolventů v regionu.<sup>23</sup> V této souvislosti jsou ze strany pracovníků úřadů práce nejčastěji uváděny obory Strojírenství a strojírenská výroba, Gastronomie, hotelnictví a turismus, Ekonomika a administrativa, Podnikání v oboru. Jak již bylo zmíněno v předchozím textu, patří tyto obory přes obtíže části absolventů k oborům, u nichž míra nezaměstnanosti není příliš vysoká.

K ovlivnění kvantitativní struktury vzdělávací nabídky jsou pracovníky úřadů práce navrhována opatření na různých úrovních, od **přímé regulace vzdělávací nabídky** v oborech, o které není na trhu práce zájem, až po nástroje nepřímé povahy. Z druhé kategorie můžeme zmínit především **ekonomické regulační nástroje**, například finanční podporu pro výuku perspektivních oborů, o jejichž studium není ve veřejnosti zájem a pro školy je jejich výuka finančně nevýhodná.

Další uváděná opatření směřují do oblasti **motivace žáků ke studiu perspektivních oborů**, a to především prostřednictvím **širší informovanosti rodičovské veřejnosti** o perspektivách uplatnění absolventů jednotlivých oborů, o míře nezaměstnanosti absolventů daných oborů v regionech. Tato opatření jsou navrhována především pro strojírenské obory.

### **Požadavky na obsah vzdělávání**

Tyto požadavky patří k významným podnětům pro školskou sféru zejména vzhledem k tomu, že pracovníci úřadů práce zde tlumočí konkrétní požadavky a názory zaměstnavatelů na nedostatky v přípravě absolventů.

V této souvislosti je **zdůrazňována potřeba klíčových**, nebo přenositelných **kompetencí**, především je to ochota a schopnost absolventa se učit, dále pak kompetence jako jsou schopnost pracovat s informacemi či s výpočetní technikou, čtení a porozumění pracovním instrukcím, dále i flexibilita, schopnost řešit problémy a komunikační schopnosti. Tyto schopnosti vystupují do popředí především u menších zaměstnavatelů, kde pracovník nepracuje v kolektivu a musí být schopen si samostatně organizovat práci, rozhodovat se a řešit problémy.

Významnou skupinu tvoří požadavky na **vyšší podíl odborné praxe**, jejíž rozsah je považován za nedostačující. Cílem je ale nejen osvojení určitých konkrétních praktických dovedností, ale vytvoření přímého kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem, získání představy o reálném pracovním prostředí.

---

<sup>23</sup> V úvahu je nutno vzít skutečnost, že vysoké počty nezaměstnaných u některých oborů nemusí signalizovat významnější problémy absolventů a mohou být spojeny s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti.

Další frekventovanou oblast představují požadavky na **lepší orientaci uchazeče na trhu práce**, včetně znalosti pracovněprávních předpisů, schopnost se prezentovat a komunikovat s potenciálním zaměstnavatelem. Pozitivně je v této souvislosti hodnoceno zavedení učiva „Výchova k volbě povolání“ a „Úvod do světa práce“ na středních školách. Pracovníci úřadů práce ale hodnotí rozsah výuky uvedených celků učiva jako nedostatečný a málo orientovaný na nácvik jednání v reálných situacích.

Mezi významné požadavky na obsah vzdělávání patří návrhy na zvýšení prostupnosti a flexibility ve volbě vzdělávací cesty. Součástí navrhovaných opatření je rozdělení studia tak, aby první ročníky studia příbuzných oborů byly spojeny a těžiště výuky bylo zaměřeno na všeobecné vzdělávání (společný základ) s tím, že následující ročníky by byly zaměřeny na získání specializace v oboru. To by umožnilo odložit definitivní rozhodnutí o volbě studijního oboru na dobu, kdy žáci mají vyhraněnější zájmy a větší přehled o možnostech uplatnění jednotlivých oborů na trhu práce.

### **Požadavky organizačního charakteru**

Jako významný prvek, který by měl příznivě ovlivnit soulad nabídky a poptávky na trhu práce označují pracovníci úřadů práce vytvoření přístupného a funkčního informačního systému, který by podrobně mapoval situaci na trhu práce v jednotlivých regionech. Informace tohoto charakteru by podle jejich názoru měly pomoci v přesměrování zájmu studentů, kteří preferují studium atraktivních a módních oborů, v nichž pak ale nemohou najít pracovní uplatnění.

Dalším a opakovaně se objevujícím požadavkem je potřeba širšího zapojení a větší motivovanosti podnikatelské sféry.