



národní
ústav
odborného
vzdělávání

Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci

**Doplňující analýzy založené na datech ze šetření přechodu absolventů na
trh práce realizovaných v NUOV**

Bc. Ing. Jana Trhlíková

Praha 2009



OBSAH

1. Úvod	3
1.1 Teoretická východiska.....	3
1.2 Předmět analýzy a cíle výzkumu.....	4
1.3 Datová základna a použitá metodologie	4
2. Strategie získání zaměstnání.....	5
2.1 Formální a neformální způsoby získání zaměstnání	5
2.2 Specifika strategií hledání zaměstnání	8
2.2.1 Strategie získání zaměstnání a uplatnění v oboru	9
2.2.2 Způsoby získání zaměstnání a nezaměstnanost.....	10
3. Způsoby získání zaměstnání a spokojenost v zaměstnání	12
3.1 Způsob získání zaměstnání a celková spokojenost se zaměstnáním.....	12
3.2 Hodnocení spokojenosti se mzdovými podmínkami v zaměstnání.....	13
3.3 Hodnocení spokojenosti s využitím kvalifikace.....	15
3.4 Hodnocení spokojenosti s jistotou zaměstnání.....	16
3.5 Hodnocení spokojenosti se zajímavostí práce	17
3.6 Hodnocení spokojenosti s perspektivou firmy	17
3.7 Hodnocení spokojenosti s pracovními podmínkami.....	18
4. Stabilita v zaměstnání	19
5. Postoje absolventů středních a vyšších odborných škol k pracovnímu uplatnění	21
6. Shrnutí	25
Literatura	27

Šetření bylo realizováno v rámci projektu MPSV „Moderní společnost – nerovnosti v šancích na vzdělávání: jejich, rozsah, zdroje, sociální a ekonomické důsledky, strategie řešení.“

Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci

(Doplňující analýzy založené na datech ze šetření přechodu absolventů na trh práce realizovaných v NÚOV)

Bc. Ing. Jana Trhlíková

Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2009

Korektury a tisk: informační středisko odborného vzdělávání NÚOV

1. Úvod

Zaměstnání v dnešní společnosti plní celou řadu funkcí. Placená práce kromě finančního zajištění hraje významnou roli i ve vztahu k sociálnímu zakotvení a psychice. V obecné rovině je důležitým aspektem společenského postavení, ovlivňuje celkový dosažený socioekonomický status a je spojena s určitou společenskou prestiží. Z hlediska každodenního života naplňuje a strukturuje čas, umožňuje setkávat se s jinými lidmi, přináší nové zážitky a zkušenosti i možnost seberealizace. Z těchto důvodů zaujímá přední místo v naší hodnotové hierarchii.

Pro absolventy je odchod ze školy a první uplatnění se na trhu práce zásadním životním okamžikem. Úspěšné zahájení pracovní dráhy je přitom ovlivněno mnoha aspekty - aktuální situací na trhu práce, získanými znalostmi a dovednostmi, perspektivností absolvovaného oboru, zájmem zaměstnavatelů a dalšími. Určitou roli mohou v úspěšném přechodu na trh práce sehrát i strategie použité při hledání zaměstnání, například využití sociálních sítí a jejich efektivita.

Dalším aspektem, který ovlivňuje výběr zaměstnání ze strany absolventa je jeho hodnotová orientace, očekávání vzhledem k zaměstnání a preference. Jinými slovy otázka, které aspekty pracovního uplatnění, na jejichž základě si zaměstnání vybírá, považuje absolvent za nejpodstatnější.

1.1 Teoretická východiska

Mladí lidé, kteří ukončili své vzdělání a stojí před úkolem získat zaměstnání, využívají zpravidla kombinaci různých strategií hledání zaměstnání. Zkoumání těchto strategií a jejich efektivity v obecném sociologickém pojetí úzce souvisí s koncepcí sociálního kapitálu, a to zejména v mikrosociální rovině. Tento způsob vnímání sociálního kapitálu prezentuje především Pierre Bourdieu, jenž chápe sociální kapitál v podobě meziosobních toků vlivu a informací, které může každý člen skupiny mobilizovat při sledování svých zájmů a snaze vylepšit svoji sociální pozici. Sociální kapitál tedy vztahuje k jedinci a sociálním sítím, které ho obklopují.

Robert D. Putman na rozdíl od tohoto přístupu kromě individuální roviny sleduje i význam sociálního kapitálu pro soudržnost společnosti a vnímá sociální kapitál jako určité sociální pojítko ve smyslu udržování sociální soudržnosti. Rozlišuje přitom dva základní typy sociálního kapitálu – svazující (bonding), který vzniká v úzkých kontaktech mezi lidmi a je tvořen silnými pouty. Funkcí tohoto kapitálu podle autora je mobilizovat solidaritu a udržovat homogenitu skupiny. Druhý – tzv. přemostující (bridging) kapitál zahrnuje vzdálenější kontakty charakteristické slabými vazbami. Předností tohoto typu kapitálu je schopnost překračovat hranice společenských skupin.

Uvedená typologie připomíná rozlišení silných (rodina, blízcí přátelé) a slabých (známí) vazeb Marka Grannovettera, který uvedený koncept aplikoval i na chování účastníků na trhu práce. Vycházel přitom ze zjištění, že zájemci o zaměstnání získávají informace o volném pracovním místě často od svých příbuzných nebo známých. M. Grannoveter zároveň zjišťoval, zda tato informace pocházela od příležitostných známých, bývalých kolegů, tedy zda byla zprostředkována tzv. slabými vazbami nebo pocházela od nejbližších příbuzných, to znamená, že byla založena na tzv. silných vazbách.

Ve vztahu ke způsobům získání potřebných informací rozlišoval Mark Grannovetter formální a neformální kanály, přitom mezi formální kanály zahrnoval úřady práce, komerční personální agentury a reklamu v médiích. Neformální cesty mají podobu osobních kontaktů a také k nim zařadil přímou návštěvu uchazeče u potencionálního zaměstnavatele. Mark Grannovetter informace o způsobu získání zaměstnání dále porovnával se spokojeností v zaměstnání, kdy došel k závěru, že neformální způsoby získání zaměstnání vedou častěji k obsazení výhodnějšího pracovního místa.

Druhým okruhem, kterému se věnujeme v rámci této publikace, a který se rovněž určitým způsobem vztahuje ke vstupu absolventů na trh práce, je otázka vnímání důležitosti práce a jednotlivých aspektů zaměstnání, tedy hodnotová orientace a očekávání, které výběr zaměstnání ze strany absolventů ovlivňují. Výzkumy týkající se

hodnot práce a zaměstnání probíhají na mezinárodní úrovni, což umožňuje porovnat postoje k zaměstnání a jejich vývoj v různých evropských zemích. V českém prostředí se problematice srovnání různých výzkumů věnoval např. J. Večerník¹, který porovnával odlišnosti v zemích střední a východní Evropy ve vztahu k indikátorům hodnot práce a zabýval se otázkou „hodnotové změny“ ve vztahu k transformačnímu období, tedy problémem, zda v transformačním období proběhla hodnotová změna nebo zda v zemích bývalého socialistického bloku přetrvávají hodnotové postoje vytvořené za socialismu. Dospěl k závěru, že existují odlišnosti mezi zeměmi střední a východní Evropy a západními zeměmi, například, že lidé v reformních zemích jsou méně spokojeni s prací, zejména kvůli nízkým výdělkům.

Z jiných výzkumů na téma hodnot práce můžeme jako příklad uvést stať „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“, která se zabývá genderovými rozdíly ve vnímání práce. Autorka Marta Vohlídalová zde dochází k závěru, že mezi muži a ženami nejsou v postojích k práci a pracovnímu uplatnění závažné rozdíly, ale zjišťuje existenci určitých rozdílů ve vztahu k zaměstnání a úrovni vzdělání.

1.2 Předmět analýzy a cíle výzkumu

Tato publikace navazuje na dlouhodobé longitudinální šetření absolventů středních škol a jejich vstupu na trh práce realizované v Národním ústavu odborného vzdělávání v letech 2003 až 2009 a zaměřuje se na dílčí doplňující otázky související s tímto tématem.

První oblastí, která je předmětem této publikace, je zjištění, jaké strategie v současné „informační společnosti“ s rozšiřujícím se vlivem internetu absolventi středních a vyšších odborných škol využívají při vstupu na trh práce, včetně otázky, jakou roli hrají neformální kontakty při hledání prvního zaměstnání absolventů. Součástí šetření je i zjištění, zda absolventi různých typů škol využívají odlišné strategie hledání zaměstnání a zda se liší ve využívání sociálních sítí. Z hlediska členění formálních a neformálních způsobů hledání zaměstnání přitom v zásadě vycházíme z členění a přístupu, který používal Mark Grannovetter.

Druhým zkoumaným okruhem je analýza postojů absolventů středních a vyšších škol k zaměstnání a jejich hodnotová orientace, která ovlivňuje výběr pracovního uplatnění na trhu práce. Ve srovnání s jinými studiemi na toto téma jsou předmětem šetření pouze absolventi středních škol s maturitou a vyšších odborných škol. Jde tedy o určitou sondu do postojů mladých lidí v období jejich vstupu na trh práce. Zároveň jde o generaci narozenou kolem roku 1985 a později, tedy generaci, jejíž odborná příprava probíhala po roce 1989 a u které již nelze předpokládat ovlivnění socialistickými postoji k práci.

1.3 Datová základna a použitá metodologie

Studie je založena na doplňujících analýzách a pracuje s daty získanými v průběhu již dříve realizovaných šetření v NÚOV. Vychází z údajů zjištěných v rámci longitudinálního šetření absolventů oborů středního a vyššího vzdělání, které probíhalo v několika etapách. V I. etapě tohoto šetření byli osloveni žáci a studenti středních a vyšších škol v závěru jejich studia a byla získána databáze kontaktů. V navazující II. etapě pak byli na základě vytvořené databáze postupně dotazováni absolventi středních a vyšších škol znovu, a to vždy s odstupem tří let od ukončení daného typu studia.

Data pro uvedené analýzy byla převzata z dotazníkového šetření realizovaného v rámci uvedené II. etapy šetření, a to konkrétně ze šetření absolventů s výučním listem (realizovaného v roce 2003), oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (SOŠ – r. 2007) a šetření absolventů VOŠ (2009). Jako základní výzkumná technika byl použit dotazník, jehož součástí byly i otázky zaměřené na způsob získání zaměstnání a

¹ Večerník, J.: Work and Job Values in CEE and EU countries, Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003.

jeho hodnocení a dále otázky týkající se hodnotové orientace ve vztahu k pracovnímu uplatnění.² Použitá baterie otázek i způsob sběru dat byly v podstatě shodné pro všechny druhy škol, což umožnilo jejich vzájemné srovnání. Výběrové soubory získané v jednotlivých šetřeních zahrnovaly 538 vyučených, 750 maturantů oborů SOŠ a 739 absolventů VOŠ, což činí celkem 2027 respondentů.³

V druhé části této publikace mapující postoje absolventů středních a vyšších odborných škol k práci a zaměstnání byla využita pouze data z šetření absolventů SOŠ a VOŠ⁴. Z výzkumných technik byla pro tuto analýzu použita faktorová analýza.

2. Strategie získání zaměstnání

2.1 Formální a neformální způsoby získání zaměstnání

Získání prvního zaměstnání závisí na řadě faktorů, jako jsou například aktivita absolventa, znalosti a dovednosti, poptávka po absolventech v tomto oboru, úroveň vzdělání i schopnosti se dobře prezentovat. Určitou roli může hrát i dostupnost informací o volných pracovních místech a využití různých strategií při hledání zaměstnání. Strategie vedoucí k získání zaměstnání přitom mohou být založeny jak na formálních, tak i neformálních způsobech hledání zaměstnání.

V tomto šetření se zaměřujeme na výsledek tohoto úsilí, to znamená zjišťujeme jaké způsoby hledání zaměstnání byly úspěšné a vedly skutečně k získání zaměstnání. Při rozřazování formálních a neformálních způsobů získání pracovního uplatnění vycházíme z rozdělení, které aplikoval M. Granovetter. Mezi neformální kanály tedy sítě osobních kontaktů jsme zahrnuli především členy úzké rodiny, kamarády a spolužáky. Na rozdíl např. od Jana Kellera⁵ jsme do této kategorie zařadili i kontakty získané na škole a během praxe. Vycházíme přitom z předpokladu, že prvotním cílem absolvování odborné praxe v podniku není zprostředkování zaměstnání a získání zaměstnání tímto způsobem závisí na individuální aktivitě absolventa, případně potenciálního zaměstnavatele. Podobně mezi neformální způsoby zahrnujeme i to, že absolvent přímo osloví firmu, což je rovněž výrazem osobní iniciativy absolventa.

Při posuzování těchto strategií je třeba si uvědomit, že zvolená strategie při hledání zaměstnání může vyplývat nejen z preferencí absolventa a jeho možností, například známostí rodičů nebo kontaktů získaných v průběhu odborné praxe na škole, ale je ovlivněna i druhou stranou, tedy přístupem zaměstnavatelů a způsobem, jakým vyhledávají pracovníky pro obsazení různých typů pracovních pozic. Tuto skutečnost potvrzují zjištění z kvantitativní analýzy inzerce realizované v NÚOV, z nichž vyplývá, že charakter nabídky zaměstnání závisí na typu média, ve kterém je inzerát uveden. Například celostátní deníky se častěji zaměřují na hledání vysoce kvalifikovaných pozic, v regionálních denících převažuje poptávka po středně kvalifikovaných pracovnících a v inzertních novinách jsou relativně často inzerována obslužná povolání. Nabídka na internetu je pak charakteristická poměrně vysokým zastoupením kvalifikovaných profesí a klientelu personálních agentur často tvoří zahraniční ekonomické subjekty.⁶

² Při tvorbě výběrových souborů byla zohledněna reprezentativnost z několika hledisek - z pohledu oborového zastoupení byly vybrány jednak obory s vysokým počtem žáků, jednak obory, které mají odlišnou míru nezaměstnanosti. Druhým kritériem byl výběr škol a okresů tak, aby pokrýval většinu území ČR a aby opět byly zastoupeny jak okresy s nízkou, tak i vysokou mírou nezaměstnanosti. První dotazník dostali všichni žáci ve vybraných třídách a školách před ukončením studia, zadání provedli pracovníci NÚOV, příp. externí pracovníci. Ve druhé etapě průzkumu, realizované s odstupem 3 let od ukončení studia, byly na základě databáze adres osloveni všichni respondenti z I. etapy. Pouze v případě absolventů oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem byla realizována jen poštovní anketa po 3 letech od ukončení studia.

³ Podíl absolventů, kteří v době šetření byli zaměstnání činil 1497 respondentů.

⁴ Výjimkou je baterie otázek vztahujících se k hodnotám práce, která v dotazníku z roku 2003 pro vyučené absolventy nebyla uvedena.

⁵ Keller, J., Tvrdý, L.: Vzdělanostní společnost, Chrám, výtah a pojišťovna, Praha: Sociologické nakladatelství, 2008.

⁶ Šťastnová, P., Kalousková, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur, Praha: NÚOV, 2005.

V následujícím textu se zaměříme na otázku, zda se liší strategie, které vedly k získání zaměstnání z hlediska sledovaných typů škol a podle pohlaví.

▪ Realizované způsoby získání zaměstnání podle typu školy

Výsledky šetření ukazují poměrně výrazné rozdíly ve strategiích, které vedly k získání zaměstnání u absolventů různých typů škol.

Z tabulky č. 1, která uvádí zastoupení vybraných strategií získání zaměstnání v rozdělení podle typu školy, je zřejmé, že **v kategorii absolventů středních i vyšších odborných škol významnou roli při hledání zaměstnání sehrávají neformální cesty. Téměř třetinu pracovních míst absolventi oborů středního vzdělání s výučním listem (dále absolventi SOU) a absolventů oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (dále absolventi SOŠ) nacházejí především s pomocí nejbližších příbuzných. Využití neformálních vazeb se ale výrazně liší u absolventů středních škol na jedné straně a absolventů vyšších odborných škol na straně druhé.** Zatímco z vyučených v rámci sledovaného vzorku získalo zaměstnání s pomocí rodičů kolem 28,9 % absolventů a u maturantů byl tento podíl 31,1 %, absolventi vyšších odborných škol spoléhají na pomoc rodičů a sociální sítě vytvořené původní rodinou podstatně méně – příbuzní jim pomohli získat zaměstnání jen asi 10,8 % případů. Naopak podstatným kanálem, který absolventům VOŠ usnadňuje najít zaměstnání, je vlastní vytvořená sociální síť kamarádů a přátel, s jejíž pomocí získalo zaměstnání 16,1 % absolventů VOŠ.

Tyto výsledky potvrzují zjištění z výzkumu J.Kellera a L. Tvrdého, že při hledání prvního zaměstnání se středoškoláci nejčastěji obracejí na užší kruh své rodiny, naproti tomu absolventi s vyšším vzděláním – v případě zmíněného výzkumu se jednalo o vysokoškoláky – více využívají okruh svých známých. Můžeme předpokládat, že toto zjištění je ovlivněno vyšším věkem absolventů VOŠ a větší pracovní aktivitou přátel, kteří již dříve vstoupili na trh práce a disponují informacemi a kontakty, které mohou zprostředkovat.

Tabulka 1⁷.: Způsoby získání prvního zaměstnání u absolventů SOU, SOŠ a VOŠ⁸

	Typ školy	Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace kamarádů	agentura	celk.
Abs.	SOU	122	113	39	29	0	36	23	60	0	0	422
	SOŠ	125	71	32	29	63	17	18	47	0	0	402
	VOŠ	72	70	36	60	158	120	14	0	107	28	665
	celk.	319	254	107	118	221	173	55	107	107	28	1489
%	SOU	28,9	26,8	9,2	6,9	0,0	8,5	5,5	14,2	0,0	0,0	100,0
	SOŠ	31,1	17,7	8,0	7,2	15,7	4,2	4,5	11,7	0,0	0,0	100,0
	VOŠ	10,8	10,5	5,4	9,0	23,8	18,0	2,1	0,0%	16,1	4,2	100,0
	celk.	21,4	17,1	7,2	7,9	14,8	11,6	3,7	7,2	7,2	1,9	100,0
Adj. rez.	SOU	+++	+++	0	0	---	-	+	+++	---	---	
	SOŠ	+++	0	0	0	0	---	0	+++	---	--	
	VOŠ	---	---	-	0	+++	+++	--	---	+++	+++	

Podobně odlišná je frekvence **přímého oslovení firem**, které rovněž řadíme k neformálním způsobům hledání zaměstnání. Zatímco pro vyučené je přímé oslovení firmy významným způsobem získání zaměstnání (26,3 % vyučených), z maturantů takto

⁷ V tabulkách je znázorněna statistická významnost na základě adjustovaných reziduí transformovaných na znaménkové schéma, které vychází z rozdílu mezi očekávanými četnostmi a skutečně získanými četnostmi. Počet znamének vyznačuje signifikantně vyšší nebo nižší četnost (na 5 %, 1 % nebo 0,1 % hladině významnosti).

⁸ Jedná se o nevážený vzorek.

získalo zaměstnání jen asi 17,7 % a z absolventů VOŠ jen kolem 10 %. Otázkou je, zda za tímto rozdílem stojí jiné strategie absolventů nebo spíše odlišný charakter práce, kdy například vyučení se mohou obracet na velké výrobní podniky v místě bydliště, u kterých předpokládají možnost uplatnění, zatímco místa v kancelářích jsou více rozptýlená a vyžadují použití odlišné strategie.

K neformálním kanálům můžeme dále přiřadit i **využití kontaktů získaných na škole nebo na praxi**. Ve srovnání s předchozími uvedenými způsoby je tento způsob naopak podstatně častější u absolventů VOŠ (18 %), než u vyučených (8,4 %). Nejnižší je pak u absolventů odborných škol s maturitou (4,2 %).

K formálním kanálům patří především využití **služeb úřadů práce**. V rámci sledovaného vzorku nepatřil tento způsob získání zaměstnání k příliš častým, přitom častěji se obraceli na úřad práce vyučení a maturanti (z nich takto získalo zaměstnání 8 % až 9 % absolventů středních škol), než absolventi VOŠ (5,4 %).

Inzeráty v novinách využilo kolem 6 % - 9 % dotázaných bez velkých odlišností mezi sledovanými skupinami. Naopak výrazné rozdíly se ukázaly především ve využívání **internetu**, který jako formální způsob vedl podstatně častěji k získání zaměstnání u absolventů vyšších odborných škol (23,8 %) než u maturantů (15,7 %). Vyučení ve sledovaném období internet pro získání zaměstnání prakticky nevyužívali. Tato situace může souviset s nižší nabídkou vhodných míst nabízených tímto způsobem, kdy z šetření zaměstnavatelů a inzertní nabídky realizovaného v NUOV vyplývá, že nabídka míst na internetu je užší než v jiných médiích a je směřována více k obsazení odborných pozic.⁹ Určitou roli může hrát i nižší dostupnost internetu pro tyto skupiny v době realizace šetření¹⁰. V této souvislosti můžeme předpokládat, že v důsledku postupného zavádění internetu do škol a rozšiřování jeho dostupnosti v domácnostech může dojít k širšímu využití internetu i ve skupině vyučených.

Posledním sledovaným formálním způsobem získání zaměstnání je **využití služeb personálních agentur**, které v rámci vzorku zprostředkovaly zaměstnání pouze menší skupině absolventů VOŠ. U absolventů středních škol se tento způsob získání zaměstnání prakticky neobjevil.

Na závěr můžeme konstatovat, že absolventi získávají zaměstnání častěji neformálními způsoby, to znamená pomocí rodiny, známých a kamarádů, případně na základě vlastních kontaktů, vytvořených během praxe nebo v souvislosti s přímým oslovením firem, než způsoby formálními, tedy prostřednictvím inzerátů, internetu, personálních agentur a úřadů práce. Neformální cesty získání zaměstnání tak zůstávají dominantní a nejvíce využívanou cestou, což potvrzuje význam sociálních sítí pro získání uplatnění na trhu práce.

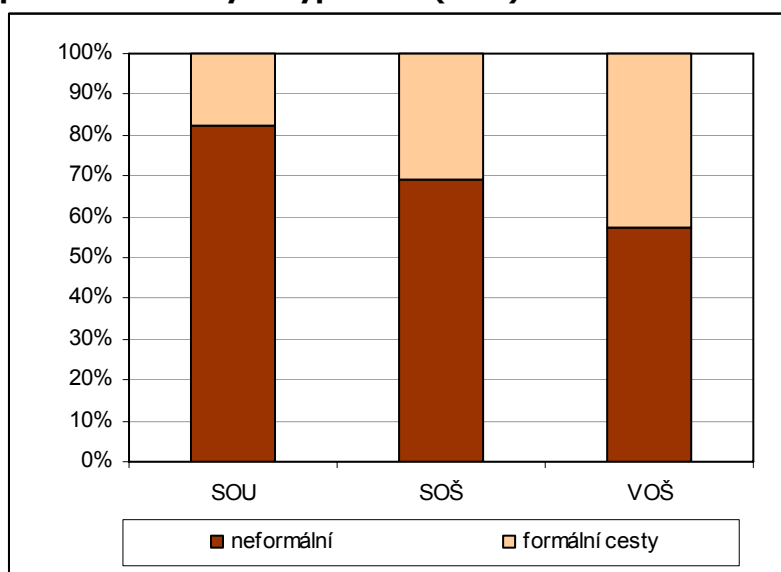
Zároveň z našeho průzkumu vyplývá, že se zvyšující úrovní dosaženého vzdělání narůstá podíl absolventů, kteří nacházejí zaměstnání prostřednictvím formálních kanálů. Zatímco formálními kanály získalo své první zaměstnání jenom 18 % absolventů SOU, více jich bylo u absolventů SOŠ (31 %) a absolventů VOŠ (42 %). Tento posun je dán především vyšším využíváním internetu maturanty a absolventy VOŠ a naopak méně častým oslovováním firem nebo využíváním nabídek zaměstnání.

Porovnáme-li podrobněji využívání sociálních sítí v rámci kategorie neformálních způsobů hledání zaměstnání, pak vyučení a maturanti častěji spoléhali na vlastní rodinu, tedy na užší vztahy, případně oslovovali přímo firmy. Naopak absolventi VOŠ spoléhali podstatně méně na vlastní rodinu, ale více využívali vlastní vytvořené sítě, tedy kamarády a kontakty ze školy a z praxe.

⁹ Šťastnová, P., Kalousková, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur, Praha: NUOV, 2005.

¹⁰ Důvodem může být i postupné rozšiřování internetu na školy a do domácností, kdy vyučených bylo realizováno v I. vlně výzkumu absolventů již v roce 2004, zatímco šetření absolventů SOŠ a VOŠ proběhlo později.

Obrázek 1.: Zastoupení formálních a neformálních způsobů získání zaměstnání podle sledovaných typů škol (v %)



▪ Způsoby získání zaměstnání podle pohlaví

Podíváme-li se, jaké způsoby vedly k získání zaměstnání u mužů a žen v rámci sledovaného vzorku, pak z tabulky vyplývá, že mužům častěji pomáhala rodina, případně se přímo obraceli na firmu, naopak ženy častěji získaly zaměstnání na úřadu práce nebo na základě inzerátu v novinách.

Tabulka 2.: Způsoby získání prvního zaměstnání podle pohlaví

		Způsob získání zaměstnání-										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace od kamarádů	agenta-tura	celk.
Abs.	muž	151	122	28	32	73	58	23	47	43	10	587
	žena	165	132	78	85	145	115	29	60	63	18	890
	Celk.	316	254	106	117	218	173	52	107	106	28	1477
%	muž	25,7	20,8	4,8	5,5	12,4	9,9	3,9	8,0	7,3	1,7	100,0
	žena	18,5	14,8	8,8	9,6	16,3	12,9	3,3	6,7	7,1	2,0	100,0
	Celk.	21,4	17,2	7,2	7,9	14,8	11,7	3,5	7,2	7,2	1,9	100,0
Adj. rez.	muž	+++	++	--	--	-	o	o	o	o	o	
	žena	---	--	++	++	+	o	o	o	o	o	

2.2 Specifika strategií hledání zaměstnání

Každá z cest vedoucí k získání zaměstnání, kterou uplatnili naši respondenti, má svá specifika. V následujícím textu se zaměříme na otázku, zda využití určité strategie při hledání zaměstnání má vliv na skutečnost, zda absolvent získal zaměstnání přímo ve svém oboru, případně zaměstnání, které je z pohledu různých aspektů, jako jsou finanční ohodnocení, pracovní podmínky a jiné, výhodnější.

Podstatnou otázkou v této souvislosti je, zda využití sociálních sítí při hledání zaměstnání působí spíše ve směru „protektce“, tedy tak, že usnadňuje získání výhodnějšího zaměstnání nebo naopak jako „záchranná síť“ při potížích absolventa se získáním pracovního uplatnění vlastními silami.

2.2.1 Strategie získání zaměstnání a uplatnění v oboru

Jak již bylo v úvodu této kapitoly uvedeno, vycházíme z předpokladu, že strategie a cesty uplatnění při hledání zaměstnání se vyznačují určitými specifiky, a to i z hlediska pravděpodobnosti získání zaměstnání v oboru.

Nejprve se podívejme, do jaké míry absolventi pracují ve vystudovaném oboru. V rámci sledovaného vzorku se uplatnili ve vystudovaném oboru nejčastěji respondenti z řad vyučených absolventů, méně často absolventi VOŠ a nejméně absolventi SOŠ. Přímou ve svém oboru pracovalo 54,9 % vyučených, v příbuzném oboru 11 % vyučených a do jiného oboru odešlo 28,7 % z nich. Respondenti z řad absolventů SOŠ uvedli, že jenom 37 % z nich má zaměstnání ve vystudovaném oboru, 21 % pracuje v příbuzném oboru a až 42 % ve zcela jiném oboru. Absolventi VOŠ jsou z hlediska uplatnění ve vystudovaném oboru na tom poněkud lépe než absolventi SOŠ, ale nedosahují úrovně absolventů SOU. Přímou v oboru se realizovalo 44,8 % a poměrně vysoký podíl pracuje v příbuzném oboru (23 %). Třetina pracuje ve zcela jiném oboru. Relativně vysoký podíl absolventů tedy v oboru, který vystudovali, nepracuje.

Tabulka 3.: Práce v oboru po ukončení školy podle sledovaných typů vzdělání (v %)

Práce v oboru po ukončení školy		
SOU	pracoval ve vystudovaném oboru	59.4
	pracoval v příbuzném oboru	11.9
	pracoval ve zcela jiném oboru	28.7
	celkem	100.0
SOŠ	pracoval ve vystudovaném oboru	36.8
	pracoval v příbuzném oboru	21.3
	pracoval ve zcela jiném oboru	41.9
	celkem	100.0
VOŠ	pracoval ve vystudovaném oboru	44.8
	pracoval v příbuzném oboru	23.1
	pracoval ve zcela jiném oboru	32.0
	celkem	100.0

Podívejme se nyní, zda je uplatnění v oboru nebo mimo obor nějakým způsobem provázáno se způsobem hledání, resp. získání zaměstnání. Jinými slovy zaměříme se na otázku, jaké cesty vedly k získání zaměstnání v oboru a naopak, které způsoby získání zaměstnání využívali častěji ti absolventi, kteří odešli za prací do jiného oboru.

Logicky lze předpokládat, že neúspěšnější cesta k získání zaměstnání v oboru by měla vést prostřednictvím kontaktů ze školy a praxe během studia. Vyjádření absolventů tento předpoklad potvrdilo. Až **70 % absolventů, kteří přijali nabídku práce na základě kontaktů získaných během studia ve škole a v průběhu praxe, se uplatnilo ve vystudovaném oboru a dalších 17 % v příbuzném oboru.**

Relativně často zůstali ve svém oboru i absolventi, kteří se vrhli do sféry podnikání, z nich polovina začala podnikat ve vystudovaném oboru a další čtvrtina v příbuzném oboru. Rovněž přibližně polovina z těch, kteří získali zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, pracuje ve vystudovaném oboru.

Ostatní cesty vedly k získání zaměstnání v oboru méně často. Pomoc rodičů nebo informace od kamarádů naopak relativně často vyústila v získání práce v jiném nebo příbuzném oboru. Z absolventů, kterým s výběrem pracovního místa pomohli rodiče, získalo 48 % práci ve zcela jiném oboru a kolem 20 % v příbuzném oboru. Podobně jen přibližně třetina (37 %) absolventů, která našla zaměstnání na základě informací nebo doporučení kamarádů, začala pracovat ve svém oboru. **V zásadě tedy pomoc rodičů, příbuzných nebo kamarádů vedla méně často k získání zaměstnání ve vystudovaném oboru.**

Tabulka 4.: Způsoby získání zaměstnání ve vztahu k uplatnění ve vystudovaném oboru

		Způsob získání zaměstnání										
Abs.	Pracuje v :	rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	nabídka práce	informace od kamarádů	agentura	celk.
	oboru	75	92	42	41	77	104	21	49	33	9	543
	příbuzném oboru	49	35	19	16	39	25	11	8	23	6	231
	jiném oboru	114	68	24	35	66	19	9	18	33	9	395
	celkem	238	195	85	92	182	148	41	75	89	24	1169
% Sl.	oboru	31,5	47,2	49,4	44,6	42,3	70,3	51,2	65,3	37,1	37,5	46,4
	příbuzném oboru	20,6	17,9	22,4	17,4	21,4	16,9	26,8	10,7	25,8	25,0	19,8
	jiném oboru	47,9	34,9	28,2	38,0	36,3	12,8	22,0	24,0	37,1	37,5	33,8
	celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Adj. rez	oboru	---	0	0	0	0	+++	0	+++	0	0	
	příbuzném oboru	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	
	jiném oboru	+++	0	0	0	0	---	0	0	0	0	

Na závěr této části je možné shrnout, že nejúspěšnější cestou pro získání zaměstnání v oboru se jeví cesta přes kontakty získané ze školy a během praxe. Naopak nejnižší míru uplatnění ve vystudovaném oboru měli ti, kterým pracovní nabídku zprostředkovali příbuzní.

Podstatnou otázkou pak je, zda absolventi, kterým rodina pomohla zprostředkovat zaměstnání a z nichž mnozí odešli do jiného oboru, tak učinili z důvodů obtíží při hledání zaměstnání nebo proto, že díky pomoci rodičů získali výhodnější místo v jiném oboru. V této souvislosti se v následujícím textu zaměříme na hledání odpovědi na otázku, zda pomoc rodiny při získání zaměstnání má spíše roli „protekce“, nebo naopak „záchranné sítě“.

2.2.2 Způsoby získání zaměstnání a nezaměstnanost

Jednou z možností, jak zjistit, zda má využití rodiny a ostatních sociálních sítí při hledání zaměstnání spíše roli záchrany, nebo protekce, je zjistit, jestli přechod do zaměstnání s pomocí této strategie byl plynulý a snadný.

Výsledky šetření ale ukazují, že při přechodu na trh práce měli zkušenost s nezaměstnaností často právě ti absolventi, kteří nakonec získali zaměstnání pomocí rodiny. Konkrétně kolem 63 % absolventů, kterým zprostředkovala zaměstnání rodina, získalo zaměstnání až po zkušenosti s nezaměstnaností. Roli rodiny jako spíše záchranné sociální sítě potvrzuje i zjištění, že absolventům, kteří uvedli, že zaměstnání získali spíše obtížně pomáhala přibližně ve 34 % případech rodina.

Záchranu poskytoval absolventům také úřad práce, kdy přibližně 87 % z celkového počtu absolventů, kterým zprostředkoval zaměstnání úřad práce, bylo nezaměstnaných a vysoké procento z nich rovněž uvedlo, že získali zaměstnání obtížně.

Naopak plynulý přechod do zaměstnání se nejčastěji podařil těm absolventům, kteří využili kontaktů ze školy nebo praxe, informace od kamarádů, případně začali podnikat. Jako velmi snadné hodnotili získání zaměstnání rovněž absolventi, kteří využili pracovní nabídky.

Z výsledku tedy vyplývá, že pro plynulý a snadný přechod do zaměstnání je výhodné využít kontaktů ze školy, praxe, případně kamarádů. Pomoc rodiny ale relativně často nastupuje až v případě problémů se získáním zaměstnání a nezaměstnaností absolventa.

Tabulka 5.: Strategie získání zaměstnání a nezaměstnanost při přechodu na trh práce (v %)

		Způsob získání zaměstnání										
Abs.		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	nabídka práce	informace od kamarádů	agentura	celk.
	nebyl nezaměst.	111	101	14	41	99	107	35	52	64	14	638
	byl nezaměst.	192	145	92	67	110	50	16	52	37	13	774
	celkem	303	246	106	108	209	157	51	104	101	27	1412
% sl.	nebyl nezaměst.	36,6	41,1	13,2	38,0	47,4	68,2	68,6	50,0	63,4	51,9	45,2
	byl nezaměst.	63,4	58,9	86,8	62,0	52,6	31,8	31,4	50,0	36,6	48,1	54,8
	celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Řad.	nebyl nezaměst.	17,4	15,8	2,2	6,4	15,5	16,8	5,5	8,2	10,0	2,2	100,0
	byl nezaměst.	24,8	18,7	11,9	8,7	14,2	6,5	2,1	6,7	4,8	1,7	100,0
	celkem	21,5	17,4	7,5	7,6	14,8	11,1	3,6	7,4	7,2	1,9	100,0
Adj. rez.	nebyl nezaměst.	---	o	---	o	o	+++	+++	o	+++	o	
	byl nezaměst.	+++	o	+++	o	o	---	---	o	---	o	

Tabulka 6.: Způsoby získání zaměstnání a hodnocení obtížnosti získání pracovního uplatnění (v %)

		Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	nabídka práce	informace od kamarádů	agentura	celk.
Abs.	Snadno	158	149	48	61	125	147	36	83	72	20	899
	Spíše snadno	113	82	39	42	79	21	12	16	26	8	438
	Spíše obtížně	48	20	20	14	16	5	3	6	9	0	141
	Celkem	319	251	107	117	220	173	51	105	107	28	1478
% Sl.	Snadno	49,5	59,4	44,9	52,1	56,8	85,0	70,6	79,0	67,3	71,4	60,8
	Spíše snadno	35,4	32,7	36,4	35,9	35,9	12,1	23,5	15,2	24,3	28,6	29,6
	Spíše obtížně	15,0	8,0	18,7	12,0	7,3	2,9	5,9	5,7	8,4	0,0	9,5
	Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% řad	Snadno	17,6	16,6	5,3	6,8	13,9	16,4	4,0	9,2	8,0	2,2	100,0
	Spíše snadno	25,8	18,7	8,9	9,6	18,0	4,8	2,7	3,7	5,9	1,8%	100,0
	Spíše obtížně	34,0	14,2	14,2	9,9	11,3	3,5	2,1	4,3	6,4	0,0	100,0
	Celkem	21,6	17,0	7,2	7,9	14,9	11,7	3,5	7,1	7,2	1,9	100,0
Adj. rez.	Snadno	---	o	---	-	o	+++	o	+++	o	o	
	Spíše snadno	+	o	o	o	+	---	o	---	o	o	
	Spíše obtížně	+++	o	+++	o	o	--	o	o	o	o	

3. Způsoby získání zaměstnání a spokojenost v zaměstnání

Poměrně zajímavou otázkou je, zda použití formálních nebo naopak neformálních cest k získání zaměstnání vede k obsazení výhodnějšího pracovního místa, tedy takového, se kterým jsou absolventi v průměru spokojenější.

Podívejme se nejprve na celkovou spokojenost a jednotlivé dílčí aspekty spokojenosti z hlediska subjektivního pohledu absolventů. Celková spokojenost absolventů sledovaných typů škol se pohybovala v rozmezí 80 % až 90 % spokojených. Určité rozdíly pak najdeme při sledování dílčích aspektů spokojenosti. Zatímco spokojenost se zajímavostí práce, jistotou pracovního místa, perspektivností firmy a pracovními podmínkami je poměrně vysoká – kolem 82 % až 85 %, spokojenost s platovými podmínkami a s využitím kvalifikace se pohybuje na nižší úrovni – jen kolem 70 % spokojených.

Tabulka 7.: Spokojenost s jednotlivými aspekty zaměstnání (v %)

Dílčí aspekty spokojenosti se zaměstnáním	% absolventů, kteří uvedli, že jsou velice spokojeni a spíše spokojeni
Zajímavost práce	85%
Jistota zaměstnání	83%
Perspektiva firmy	83%
Pracovní podmínky	82%
Výše platu nebo mzdy	69%
Využití kvalifikace	69%

3.1 Způsob získání zaměstnání a celková spokojenost se zaměstnáním

Vedou formální, nebo naopak neformální způsoby získání zaměstnání k dosažení pracovní pozice, se kterou jsou absolventi spokojenější? Dalo by se předpokládat, že neformální způsoby založené na využití sociálních sítí povedou k získání zaměstnání s vyšší mírou spokojenosti. Absolventi, kteří nastupují na místa doporučená nebo zprostředkovaná nejbližšími příbuznými a známými, mohou získat řadu informací o pracovním místě, konkrétních podmínkách a chodu organizace nebo firmy, včetně neformálních informací ze „zákulisí“, které jim formální cesta poskytnout nemůže. Na druhé straně tato cesta k získání pracovního uplatnění závisí jak na rozsahu sociální sítě, kterou jedinec a jeho rodina disponuje, tak i na její „kvalitě“, ve smyslu schopnosti zprostředkovat vhodné kontakty a odpovídající pracovní místo. Jinými slovy na tom, zda je dostatečně rozvětvená, případně zda z hlediska vertikální společenské struktury zahrnuje „vlivné osoby“. Můžeme předpokládat, že určitou roli může sehrát i skutečnost, zda rodiče, příbuzní a známí mají vybudované kontakty ve stejném oboru, ve kterém ukončil vzdělání absolvent, nebo zda se pohybují ve zcela odlišných profesích.

Výhodu ucelené představy o budoucím zaměstnání by teoreticky měli mít i absolventi, kteří přijmou nabídku zaměstnání ve firmě, v níž absolvovali praxi, nebo brigádu a ve které se osobně seznámili s pracovním prostředím, způsobem práce, případně s kolektivem.

Naopak předností využití formálních cest hledání zaměstnání, jako jsou nabídky míst v inzerátech nebo na internetu je, že jsou široce přístupné a poskytují širší spektrum nabídky a nejsou závislé na omezeném okruhu rodiny a známých.

Podíváme-li se na výsledky šetření, je zřejmé, že v celkové spokojenosti absolventů se zaměstnáním podle způsobu získání zaměstnání nejsou zásadní rozdíly. Relativně nejspokojenější byli v práci ti absolventi, kteří začali podnikat nebo se přičlenili do rodinné firmy (téměř 92 % spokojených), jejich podíl je ale velmi malý.

Šetření potvrdilo i předpoklad, že spokojenější absolventi jsou ti, kteří využili svých kontaktů ve škole a získaných během praxe (91 % spokojených). Na podobné úrovni je i spokojenost absolventů, kteří našli pracovní uplatnění na základě informací od kamarádů (89 %).¹¹ Na druhé straně spokojenost absolventů, kteří získali zaměstnání formálními způsoby, na základě inzerátu nebo internetu je rovněž vysoká.

Naopak z celého spektra způsobů hledání zaměstnání byli relativně nejméně spokojeni ti, kdo se nechali zaměstnat prostřednictvím úřadu práce nebo získali zaměstnání s pomocí rodičů.

Z výsledků je zřejmé, že znalost prostředí a kontakty mohou být dobrým vodítkem pro získání zaměstnání, rozdíly v celkové spokojenosti z hlediska využití formálních a neformálních kanálů ale nejsou výrazné. Pomoc rodičů nevedla obecně k získání zaměstnání, ve kterém by absolventi byli spokojenější, ale spíše naopak, což opět ukazuje, že tato pomoc nastupuje spíše v situaci problémů se získáním zaměstnání.

Tabulka 8.: Hodnocení celkové spokojenosti absolventů středního vzdělání v zaměstnání podle způsobu získání zaměstnání

		Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	nabídka práce	informace od kamarádů	agenta-tura	celk.
Abs.	Velmi spokojen	63	54	16	38	48	49	19	17	16	7	327
	Spíše spokojen	154	138	55	54	139	100	24	59	73	16	812
	Spíše nespokojen	53	39	17	18	23	10	1	17	8	5	191
	Velmi nespokojen	9	9	5	5	1	4	3	4	3	0	43
	Celkem	279	240	93	115	211	163	47	97	100	28	1373
% Sl.	Velmi spokojen	22,6	22,5	17,2	33,0	22,7	30,1	40,4	17,5	16,0	25,0	23,8
	Spíše spokojen	55,2	57,5	59,1	47,0	65,9	61,3	51,1	60,8	73,0	57,1	59,1
	Mezi - součet	77,8	80,0	76,3	80,0	88,6	91,4	91,5	78,3	89,0	82,1	82,9
	Spíše nespokojen	19,0	16,3	18,3	15,7	10,9	6,1	2,1	17,5	8,0	17,9	13,9
	Velmi nespokojen	3,2	3,8	5,4	4,3	0,5	2,5	6,4	4,1	3,0	0,0	3,1
	Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Adj. rez	Velmi spokojen	o	o	o	+	o	+	++	o	o	o	
	Spíše spokojen	o	o	o	--	+	o	o	o	++	o	
	Spíše nespokojen	++	o	o	o	o	--	-	o	o	o	
	Velmi nespokojen	o	o	o	o	-	o	o	o	o	o	

3.2 Hodnocení spokojenosti se mzdovými podmínkami v zaměstnání

Při hodnocení spokojenosti s platovými podmínkami je přínosné si uvědomit, že jsou podstatným kritériem při výběru zaměstnání ekonomicky aktivních lidí a důležitým aspektem celkové spokojenosti. Zároveň patří k těm aspektům, se kterými jsou absolventi spokojeni nejméně. Celkově se svým finančním ohodnocením vyjádřily spokojenost jen asi dvě třetiny absolventů. Přitom relativně spokojenější byli absolventi

¹¹ Tato kategorie je ale v zásadě tvořena jen absolventy vyšších odborných škol.

VOŠ, než absolventi SOŠ a SOU. Tato situace odpovídá průměrným mzdám, které se s rostoucí úrovní vzdělání zvyšují.

V této souvislosti je zajímavé zjistit, zda využití sociálních sítí, ať už na základě kontaktů rodičů nebo vlastních, vede k získání lépe placeného zaměstnání než získání zaměstnání formálními cestami. Ze zjištěných výsledků vyplývá, že rozdíly ve spokojenosti s výší platu podle způsobu získání zaměstnání nejsou statisticky významné. Relativně spokojenější jsou s finančním ohodnocením absolventi, kteří získali zaměstnání díky informacím od kamarádů (80 %), dále ti, kdo si našli zaměstnání v rodinné firmě, nebo začali podnikat (78 %) a také ti, kteří získali práci na základě kontaktů nasbíraných ve škole a v průběhu praxe (75 %). Absolventi, kteří získali práci díky tomu, že jim byla nabídnuta, i ti, kteří využili pomoci příbuzných a známých vykazují o něco nižší spokojenost se mzdovými podmínkami (70 %). Nejméně jsou s výší mzdy spokojeni ti, kterým bylo zaměstnání zprostředkováno úřadem práce (59 %).

Z výsledků tedy vyplývá, že z hlediska platu získali relativně výhodnější zaměstnání ti, kteří využili vlastní sociální sítě kamarádů a přátel nebo začali podnikat. Na druhé straně pomoc rodičů často k získání lépe placeného místa nevedla. **Tato zjištění ukazují, že dělicí čára mezi získáním lépe nebo hůře ohodnoceného zaměstnání nevede v rozlišení mezi formálními a neformálními způsoby hledání zaměstnání. Získání informací z vlastních vytvořených sítí a aktivita při vytváření kontaktů ve škole a na praxi mohou být pro absolventy výhodné, na druhé straně spokojenost s platovým ohodnocením těch, kteří získali zaměstnání na inzerát nebo přes internet je obdobná nebo dokonce vyšší než u těch, kteří získali zaměstnání s pomocí rodiny.**

Tabulka 9.: Hodnocení spokojenosti s platem absolventů středního a vyššího vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace od kamarádů	agentura	celk.
Abs.	Velmi spokojen	52	36	10	22	30	31	13	13	10	7	224
	Spíše spokojen	140	135	44	67	112	90	22	51	70	12	743
	Spíše nespok	62	47	28	18	54	35	6	23	16	8	297
	Velmi nespok	22	15	10	6	15	5	4	7	4	1	89
	Celkem	276	233	92	113	211	161	45	94	100	28	1353
% Sl.	Velmi spokojen	18,8	15,5	10,9	19,5	14,2	19,3	28,9	13,8	10,0	25,0	16,6
	Spíše spokojen	50,7	57,9	47,8	59,3	53,1	55,9	48,9	54,3	70,0	42,9	54,9
	Mezi - součet	69,5	73,4	58,7	78,8	67,3	75,2	77,8	68,1	80,0	67,9	71,5
	Spíše nespok	22,5	20,2	30,4	15,9	25,6	21,7	13,3	24,5	16,0	28,6	22,0
	Velmi nespok	8,0	6,4	10,9	5,3	7,1	3,1	8,9	7,4	4,0	3,6	6,6
	Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Adj. rez	Velmi spokojen	o	o	o	o	o	o	+	o	o	o	
	Spíše spokojen	o	o	o	o	o	o	o	o	++	o	
	Spíše nespok	o	o	+	o	o	o	o	o	o	o	
	Velmi nespok	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	

3.3 Hodnocení spokojenosti s využitím kvalifikace

Podobně jako hodnocení platových podmínek, relativně nízká je i spokojenost absolventů s využitím kvalifikace v zaměstnání. Uplatnění schopností a znalostí je přitom významným prvkem, kterému pracovníci přikládají značnou důležitost. Podstatný je tento aspekt i vzhledem k tomu, že nízká spokojenost s využitím kvalifikace může ukazovat na obtíže při shánění pracovního uplatnění ve vystudovaném oboru a nutnost odejít do příbuzného nebo jiného oboru, případně se spokojit s nižší pozicí, než by odpovídala dosaženému stupni vzdělání.

Celkově lze říci, že v rámci sledovaného vzorku jsou s využitím kvalifikace nejvíce spokojeni absolventi VOŠ (73 %), spokojenost vyučených je nižší – 65 %, nejnižší je pak u absolventů odborných škol zakončených maturitou (62 %).

Porovnáme-li spokojenost s využitím kvalifikace podle jednotlivých cest vedoucích k získání zaměstnání, ukazují se zde větší rozdíly.

Z hlediska způsobů získání zaměstnání je pochopitelné, že nalezení zaměstnání díky kontaktům v průběhu praxe vede k vyšší možnosti využití získané kvalifikace a tito absolventi jsou z hlediska uvedeného aspektu pracovního uplatnění nejspokojenější (82 %). Zajímavá je vysoká spokojenost s využitím kvalifikace u absolventů, kteří získali zaměstnání na základě informací kamarádů (79 %). Získanou kvalifikaci dobře uplatní i většina absolventů, kteří zahájí podnikatelskou činnost (75 %). Kolem 70 % spokojených s využitím kvalifikace potom najdeme ve skupině absolventů, kteří získali pracovní uplatnění na základě inzerátů, nabídky práce, osobní návštěvy ve firmě i úřadu práce.

Naopak k nízké spokojenosti s využitím kvalifikace vede cesta založená na zprostředkování zaměstnání nejbližšími příbuznými. V této kategorii je s využitím kvalifikace spokojeno jen kolem 56 % dotázaných. To potvrzuje předchozí zjištění o tom, že s pomocí rodičů získávají absolventi častěji zaměstnání mimo vystudovaný obor i předpoklad, že pomoc rodičů je v některých případech zřejmě spíše „nouzovým řešením“.

Tabulka 10.: Hodnocení spokojenosti s využitím kvalifikace absolventů středního vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace od kamarádů	agentura	celk.
Abs.	Velmi spokojen	55	68	15	35	61	56	18	33	16	5	362
	Spíše spokojen	97	92	46	42	82	74	16	31	63	11	554
	Spíše nespok.	72	40	19	21	47	20	6	21	16	9	271
	Velmi nespok.	46	30	11	13	20	9	5	8	5	3	150
	Celkem	270	230	91	111	210	159	45	93	100	28	1337
% Sl.	Velmi spokojen	20,4	29,6	16,5	31,5	29,0	35,2	40,0	35,5	16,0	17,9	27,1
	Spíše spokojen	35,9	40,0	50,5	37,8	39,0	46,5	35,6	33,3	63,0	39,3	41,4
	Mezi - součet	56,3	69,6	67,0	69,3	68,0	81,7	75,6	68,8	79,0	57,2	68,5
	Spíše nespok.	26,7	17,4	20,9	18,9	22,4	12,6	13,3	22,6	16,0	32,1	20,3
	Velmi nespok.	17,0	13,0	12,1	11,7	9,5	5,7	11,1	8,6	5,0	10,7	11,2
	Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Adj. rez.	Velmi spokojen	--	o	-	o	o	+	+	o	--	o	
	Spíše spokojen	-	o	o	o	o	o	o	o	+++	o	
	Spíše nespok.	++	o	o	o	o	-	o	o	o	o	
	Velmi nespok.	+++	o	o	o	o	-	o	o	-	o	

3.4 Hodnocení spokojenosti s jistotou zaměstnání

Jistota, že nepřijde o zaměstnání je pro zaměstnance velice důležitým aspektem celkového hodnocení spokojenosti. Vzhledem k tomu, že šetření bylo realizováno v době ekonomického růstu, vyjádřili dotazovaní s jistotou svého současného zaměstnání značnou spokojenost – pozitivně se vyjádřilo 82 % absolventů. S vyšší úrovní dosaženého vzdělání přitom mírně rostla i jistota zachování pracovního místa. Zatímco u vyučených bylo spokojeno s jistotou svého místa asi 75,9 % absolventů, u maturantů na SOŠ činil tento podíl 84,7 % a z absolventů VOŠ takto odpovědělo 86,2 % dotázaných.

Podíváme-li se, zda spokojenost a pocit jistoty v zaměstnání souvisí se způsobem získání zaměstnání, ukazuje se, že rozdíly jsou statisticky nevýznamné. Relativně nejjistější jsou si svým místem absolventi, kteří získali zaměstnání na základě kontaktů od kamarádů (91 %) a přes internet (88,6 %). Tyto způsoby získání zaměstnání se přitom týkají především absolventů, kteří získali vzdělání na VOŠ. Poměrně jisti si byli i ti, kteří začali podnikat nebo pracovat v rodinné firmě (84,4 %). I tuto poměrně vysokou spokojenost s jistotou pracovního místa u podnikatelů je třeba vztáhnout k celkově příznivé ekonomické situaci v době dotazování.

Naopak relativně nejnižší jistotu v zaměstnání pociťovali absolventi, kterým zprostředkoval pracovní místo úřad práce (76,1 %) a v rámci této kategorie pak především vyučení (66,7 %). Tento pocit může být ovlivněn i předchozími problémy se získáním zaměstnání nebo negativními zkušenostmi s nezaměstnaností.

Tabulka 11.: Hodnocení spokojenosti s jistotou zaměstnání absolventů středního vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

		Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace od kamarádů	agenta	celk.
Abs.	Velmi spokojen	110	90	36	45	92	66	28	43	49	17	576
	Spíše spokojen	112	102	34	48	94	61	10	35	42	6	544
	Spíše nespok.	35	28	14	14	19	24	6	9	8	3	160
	Velmi nespok.	17	12	8	7	5	8	1	7	1	2	68
	Celkem	274	232	92	114	210	159	45	94	100	28	1348
% Sl.	Velmi spokojen	40,1	38,8	39,1	39,5	43,8	41,5	62,2	45,7	49,0	60,7	42,7
	Spíše spokojen	40,9	44,0	37,0	42,1	44,8	38,4	22,2	37,2	42,0	21,4	40,4
	Mezi - součet	81,0	82,8	76,1	81,6	88,6	79,9	84,4	82,9	91,0	82,1	83,1
	Spíše nespok.	12,8	12,1	15,2	12,3	9,0	15,1	13,3	9,6	8,0	10,7	11,9
	Velmi nespok.	6,2	5,2	8,7	6,1	2,4	5,0	2,2	7,4	1,0	7,1	5,0
	Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Adj. rez.	Velmi spokojen	o	o	o	o	o	o	++	o	o	o	
	Spíše spokojen	o	o	o	o	o	o	-	o	o	-	
	Spíše nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
	Velmi nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	

3.5 Hodnocení spokojenosti se zajímavostí práce

Většina absolventů považuje svoji práci za zajímavou, spokojenost s tímto aspektem zaměstnání vyjádřilo 85 % dotázaných, což je ve srovnání s ostatními sledovanými atributy nejvíce. Porovnáme-li vyučené, maturanty a absolventy VOŠ, pak z tohoto pohledu nejsou mezi vyučenými a maturanty rozdíly – v obou kategoriích činí podíl spokojených mírně přes 80 %. U absolventů VOŠ je podíl těch, kteří hodnotí vykonávanou práci jako zajímavou vyšší – kolem 89 %.

Z hlediska kanálů, které vedly k získání pracovního uplatnění, vyjadřují vyšší spokojenost ve srovnání s jinými strategiemi především absolventi, kteří získali zaměstnání na základě kontaktů ze školy (91 %) a také ti, kteří získali zaměstnání díky kontaktům svých kamarádů (nad 90 % je spokojeno). Na rozdíl od aspektů uvedených v předešlém textu, podíl absolventů, kteří považují svoji práci za zajímavou je relativně vysoký i u absolventů, kteří získali pracovní místo pomocí rodičů (82 % velmi + spíše spokojených).

Tabulka 12.: Hodnocení spokojenosti s zajímavostí práce absolventů středního vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

		Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	nabídka práce	informace od kamarádů	agenta-tura	celk.
Abs.	Velmi spokojen	91	102	30	44	80	84	24	36	32	7	530
	Spíše spokojen	134	92	46	52	102	62	20	44	59	13	624
	Spíše nespok.	41	32	11	16	24	11	2	14	6	8	165
	Velmi nespok.	10	8	5	1	5	4	1	0	4	0	38
	Celkem	276	234	92	113	211	161	47	94	101	28	1357
%	Velmi spokojen	33,0	43,6	32,6	38,9	37,9	52,2	51,1	38,3	31,7	25,0	39,1
	Spíše spokojen	48,6	39,3	50,0	46,0	48,3	38,5	42,6	46,8	58,4	46,4	46,0
	Mezi - součet	81,6	82,9	82,6	84,9	86,2	90,7	93,7	85,1	90,1	71,4	85,1
	Spíše nespok.	14,9	13,7	12,0	14,2	11,4	6,8	4,3	14,9	5,9	28,6	12,2
	Velmi nespok.	3,6	3,4	5,4	0,9	2,4	2,5	2,1	0,0	4,0	0,0	2,8
	Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Adj. rez.	Velmi spokojen	-	o	o	o	o	+++	o	o	o	o	
	Spíše spokojen	o	-	o	o	o	-	o	o	++	o	
	Spíše nespok.	o	o	o	o	o	-	o	o	-	++	
	Velmi nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	

3.6 Hodnocení spokojenosti s perspektivou firmy

Hodnocení spokojenosti s perspektivou firmy úzce souvisí s hodnocením jistoty zaměstnání. Pokud firma není perspektivní a na trhu má problémy, jistotu zachování pracovního místa mohou mít její zaměstnanci jen stěží. Šetření probíhalo v době ekonomického růstu a poměrně optimistických očekávání před nástupem finanční krize, což zřejmě ovlivnilo příznivý názor většiny absolventů (83 %), že jejich zaměstnavatel - firma je perspektivní.

Jak ukazuje rychlý nástup finanční krize, perspektiva firmy je obtížně předvídatelná a uvedené pozitivní hodnocení je v této souvislosti potřeba vnímat jako subjektivní vyjádření, které odráželo aktuální situaci.

Při rozdělení respondentů z hlediska úrovně dosaženého vzdělání výsledky ukázaly stejnou úroveň spokojenosti u vyučených i maturantů – necelých 80 % spokojených, absolventi VOŠ jsou o něco spokojenější - kolem 85 %.

Pokud jde o spokojenost s perspektivou firmy podle způsobu získání zaměstnání nebyly zjištěny výrazné rozdíly. Nejlépe hodnotili perspektivu firmy absolventi, kteří získali zaměstnání díky kamarádům (93 %), přitom do této skupiny patří v zásadě jen absolventi VOŠ. O něco hůře posuzovali perspektivu zaměstnání absolventi, kteří při hledání zaměstnání využili kontaktů ze školy a praxe (84 %) a dále ti, kteří získali zaměstnání prostřednictvím inzerátu v novinách (84 %) nebo internetu (82,8 %). Nižší podíl velmi spokojených je v kategorii absolventů, kterým zaměstnání pomohli sehnat rodiče nebo, kteří se obrátili na úřad práce, na druhé straně podíl spíše spokojených je i zde poměrně vysoký.

Tabulka 13.: Hodnocení spokojenosti s perspektivou firmy absolventů středního vzdělání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

		Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace od kamarádů	agenta-tura	Celk.
Abs.	Velmi spokojen	93	81	26	52	89	67	20	31	52	14	525
	Spíše spokojen	130	105	46	42	84	68	15	42	41	8	581
	Spíše nespok.	37	33	18	12	30	18	6	13	7	6	180
	Velmi nespok.	13	12	1	6	6	6	2	6	0	0	52
	Celkem	273	231	91	112	209	159	43	92	100	28	1338
% Sl.	Velmi spokojen	34,1	35,1	28,6	46,4	42,6	42,1	46,5	33,7	52,0	50,0	39,2
	Spíše spokojen	47,6	45,5	50,5	37,5	40,2	42,8	34,9	45,7	41,0	28,6	43,4
	Mezi - součet	81,7	80,6	79,1	83,9	82,8	84,9	81,4	79,4	93,0	78,6	82,6
	Spíše nespok.	13,6	14,3	19,8	10,7	14,4	11,3	14,0	14,1	7,0	21,4	13,5
	Velmi nespok.	4,8	5,2	1,1	5,4	2,9	3,8	4,7	6,5	0,0	0,0	3,9
	Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Adj. rez.	Velmi spokojen	-	o	-	o	o	o	o	o	++	o	
	Spíše spokojen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
	Spíše nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	-	o	
	Velmi nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	-	o	

3.7 Hodnocení spokojenosti s pracovními podmínkami

Spokojenost s pracovními podmínkami je relativně vysoká a i u tohoto aspektu hodnocení zaměstnání platí, že se zvyšující se úrovní dosaženého vzdělání podíl spokojených absolventů mírně roste. Z vyučených je spokojeno necelých 76 %, u maturantů je podíl spokojených kolem 80 % a u absolventů VOŠ dosahuje asi 86 %.

Vzhledem k tomu, že pracovní podmínky představují poměrně širokou kategorii, která zahrnuje nejen pracovní prostředí (vybavenost pracovního prostředí a zázemí, hluk, čistotu) a pracovní dobu (směny, přesčasy), ale například i přístup vedení k

zaměstnancům, je spokojenost s tímto aspektem poměrně podstatná a případný pocit nespokojenosti je častým důvodem pro změnu zaměstnání a někdy i profese¹².

Rozdíly ve spokojenosti s tímto aspektem zaměstnání v souvislosti se způsobem získání zaměstnání nejsou výrazné. Největší míru spokojenosti s pracovními podmínkami vyjádřili právě ti absolventi, kteří začali podnikat a dále ti, kteří se uplatnili díky kontaktům ze školy nebo praxe absolvované během studia. Nejméně spokojeni jsou s pracovními podmínkami absolventi, kteří přijali nabídku zaměstnání z úřadu práce. I v tomto případě jsou ale rozdíly poměrně nevýrazné.

Tabulka 14.: Hodnocení spokojenosti s pracovními podmínkami ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

		Způsob získání zaměstnání										
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	nabídka práce	informace od kamarádů	agentura	celk
Abs.	Velmi spokojen	97	80	29	46	84	74	26	27	41	11	515
	Spíše spokojen	122	106	41	45	88	65	16	50	48	13	594
	Spíše nespok.	43	39	18	19	33	20	3	13	8	3	199
	Velmi nespok.	12	10	4	3	6	2	2	4	3	1	47
	Celkem	274	235	92	113	211	161	47	94	100	28	1355
% Sl.	Velmi spokojen	35,4	34,0	31,5	40,7	39,8	46,0	55,3	28,7	41,0	39,3	38,0
	Spíše spokojen	44,5	45,1	44,6	39,8	41,7	40,4	34,0	53,2	48,0	46,4	43,8
	Mezi - součet	79,9	79,1	76,1	80,5	81,5	86,4	89,3	81,9	89,0	85,7	81,8
	Spíše nespok.	15,7	16,6	19,6	16,8	15,6	12,4	6,4	13,8	8,0	10,7	14,7
	Velmi nespok.	4,4	4,3	4,3	2,7	2,8	1,2	4,3	4,3	3,0	3,6	3,5
Adj. rez.	Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Velmi spokojen	o	o	o	o	o	+	+	o	o	o	
	Spíše spokojen	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
	Spíše nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	-	o	
	Velmi nespok.	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	

4. Stabilita v zaměstnání

Jen málo lidí zůstává v jediném zaměstnání v průběhu celého ekonomicky aktivního života. Důvody pro změnu zaměstnání jsou dány vnějšími i vnitřními faktory, počínaje ekonomickou situací na trhu práce, úrovní finančního ohodnocení až po rodinné, zdravotní a další důvody. Na druhé straně změna zaměstnání signalizuje, že získané pracovní uplatnění zcela nesplnilo představy nebo pracovní ambice absolventa, případně, že firma nebo organizace nebyla dostatečně perspektivní, pracovní smlouva byla pouze na dobu určitou a podobně.

¹² Trhlíková, J., Vojtěch, J., Úlovcová, H.: Připravenost absolventů středních odborných škol na uplatnění v praxi. Srovnání situace absolventů středního odborného vzdělávání s výučním listem, s maturitou i odborným výcvikem a s maturitou tři roky od ukončení studia. Praha: NUOV, 2008.

Tendence ke změně zaměstnání mají absolventi, po rozdělení podle úrovně dosaženého vzdělání, zhruba stejné. Mírně nadpoloviční většina své zaměstnání během tříletého období po ukončení školy nezměnila, zbytek ano.

Podívejme se, zda určité způsoby hledání pracovního uplatnění vedly k získání stabilnějšího zaměstnání než jiné. Šetření ukázalo, že absolventi, kteří zahájili podnikatelskou činnost nebo se přičlenili k rodinné firmě, měli ve zkoumaném časovém úseku nižší tendenci změnit pracovní uplatnění. U ostatních strategií vedoucích k získání zaměstnání nebylo zjištěno, že by vedly k získání stabilnějšího zaměstnání nebo pracovnímu místu, které by absolventi měli větší snahu si udržet.

Tabulka 15.: Stabilita v zaměstnání ve vztahu ke způsobu získání zaměstnání

Abs.		Způsob získání zaměstnání										celk.
		rodina	zeptal se ve firmě	úřad práce	inzerát v novinách	internet	kontakty ze školy	začal podnikat, rodinná firma	práce byla nabídnuta	informace od kamarádů	agentura	
	nezměnil zaměstnání	157	132	47	57	116	104	41	58	55	11	778
	změnil zaměstnání	142	114	57	58	100	66	9	44	49	16	655
	celkem	299	246	104	115	216	170	50	102	104	27	1433
%	nezměnil zaměstnání	52,5	53,7	45,2	49,6	53,7	61,2	82,0	56,9	52,9	40,7	54,3
	změnil zaměstnání	47,5	46,3	54,8	50,4	46,3	38,8	18,0	43,1	47,1	59,3	45,7
	celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Adj. rez.	nezměnil zaměstnání	o	o	o	o	o	o	+++	o	o	o	
	změnil zaměstnání	o	o	o	o	o	o	---	o	o	o	

Jaké strategie absolventi nejčastěji využívají při vstupu na trh práce ?

Na závěr této části můžeme konstatovat, že šetření ukázalo, že i v současné „informační společnosti“ má vyhledávání zaměstnání na základě neformálních kontaktů rodiny, známých a kamarádů zásadní důležitost.

Podstatnou otázkou, kterou jsme si kladli, bylo, jakou roli hraje rodina v usnadnění přechodu absolventů na trh práce a zda se liší pomoc rodičů u absolventů sledovaných úrovní vzdělání. Ukazuje se, že ve srovnání se získáním zaměstnání prostřednictvím jiných kanálů, ať už neformálních nebo formálních, pomoc rodičů obecně nevedla k získání výhodnějšího zaměstnání. Naopak zaměstnání zprostředkované rodiči patřilo spíše k hůře hodnoceným, a to i z finančního hlediska a často šlo o zaměstnání v jiném oboru, než ve kterém absolvent získal vzdělání. Pomoc rodičů tak v rámci sledovaného vzorku sloužila zřejmě v řadě případů spíše jako „záchranná síť“, kdy absolvent nutně potřeboval sehnat třeba i hůře placenou práci. Tento předpoklad potvrzuje i další zjištění, že pomoci rodiny často využili absolventi, kteří byli po ukončení studia nezaměstnaní a ti, pro které bylo obtížné zaměstnání sehnat.

Porovnáme-li spokojenost absolventů, kteří získali zaměstnání formálními kanály na jedné straně a na základě neformálních kontaktů na straně druhé, ukazuje se, že zatímco pomoc rodičů není zárukou získání výhodného zaměstnání, jiné neformální kanály, jako například informace od kamarádů nebo využití kontaktů ze školy dosažení výhodné pracovní pozice zřejmě do určité míry usnadňují. Naopak v kategorii formálních kanálů zprostředkovaná zaměstnání úřady práce často nevede k výhodnému zaměstnání, ale s pracovními místy získanými na základě inzerátu na internetu jsou absolventi vcelku spokojeni. Tato zjištění ukazují, že dělicí čára mezi strategiemi vedoucími k výhodnějšímu nebo naopak méně výhodnému zaměstnání nevede v rozdělení těchto strategií na formálními a neformálními kanály, ale napříč oběma takto vymezenými strategiemi.

Doplňující analýzy zároveň potvrdily předpoklad, že absolventi různých typů středního a vyššího odborného vzdělání využívají do určité míry odlišné způsoby hledání

zaměstnání. Zatímco vyučení a maturanti se ve větší míře spoléhají na rodiče, absolventi vyšších odborných škol při získání zaměstnání častěji využívají vlastní sociální sítě – pomoc kamarádů a kontakty ze školy a z praxe absolvované během studia. Na druhé straně absolventi vyšších odborných škol méně kontaktují podniky a mají méně možností využít nabídky zaměstnání. Naopak ve srovnání s maturanty a zejména s vyučenými podstatně častěji získávají zaměstnání prostřednictvím internetu. V souhrnu tak absolventi vyšších odborných škol využívají častěji formálních kanálů než neformální způsoby získání zaměstnání. Tato skutečnost může být podmíněna i druhou stranou – tedy strukturou hledaných míst ze strany zaměstnavatelů v jednotlivých médiích, zejména častějším inzerováním míst vyžadujících vyšší kvalifikaci na internetu.

5. Postoje absolventů středních a vyšších odborných škol k pracovnímu uplatnění

Druhou oblastí, které budeme v rámci doplňujících analýz vztahujících se k přechodu absolventů středních a vyšších odborných škol na trh práce věnovat pozornost, je otázka postojů těchto absolventů k práci a zaměstnání. Uplatnění na trhu práce a vykonávané zaměstnání je důležitým aspektem vytváření sociální identity, úzce souvisí s životním stylem, postoji i sociálním postavením. Výzkumy, které se otázkou postojů k práci zabývají, si zpravidla kladou otázku, zda tyto postoje jsou spíše instrumentální povahy, tedy zda práce představuje především zdroj obživy, případně moci nebo zda se tyto postoje blíží spíše k druhému krajnímu pólu, kdy je práce vnímána především jako způsob seberealizace.

V této kapitole se budeme zabývat otázkou, jaké postoje zaujímají k práci absolventi vstupující v současné době na trh práce, tedy mladí lidé, jejichž přístup k práci a kariéře již v zásadě není ovlivněn zkušeností se socialistickým zřízením. Rovněž se zaměříme na otázky, zda se v rámci sledovaného vzorku liší postoje žen a mužů a absolventi vybraných kategorií vzdělání.

Vzhledem k tomu, že uvedené analýzy mají pouze doplňující charakter a jsou založeny na již dříve získaných datech, nezahrnuje analýza celou populaci absolventů, ale pouze absolventy maturitních škol s odborným zaměřením a absolventy vyšších odborných škol. V tomto smyslu představuje spíše sondu do postojů vybrané kategorie absolventů.

▪ Hodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání - srovnání postojů absolventů SOŠ a VOŠ

Podívejme se nejprve, jaký význam absolventi středních odborných škol s maturitou a vyšších odborných škol přisuzují jednotlivým aspektům svého zaměstnání, tak, jak je uveden v následující tabulce. V této tabulce jsou zahrnuty průměrné hodnoty získané na základě přisouzení důležitosti sledovanému aspektu práce, a to na škále od 1 do 5, kde hodnota „jedna“ představuje nejvyšší důležitost, zatímco hodnota „pět“ udává odpověď „zcela nedůležité“.

Z tabulky je zřejmé, že ve vztahu k práci přikládají absolventi SOŠ i VOŠ největší důležitost *jistotě zaměstnání a zajímavé práci*, přitom průměrné skóre se pohybuje kolem 1,5 a rozdíly mezi oběma skupinami jsou z hlediska důležitosti uvedených aspektů nízké. Na třetím až čtvrtém místě, ovšem s větším odstupem na pomyslném žebříčku následuje *možnost zkombinovat práci a rodinu a vysoký příjem* s průměrným skóre kolem 1,8.

Možnost kariérního postupu a možnost vzdělávání a školení zaujímají další pozice, jejich pořadí se ale ve sledovaných skupinách poněkud liší. Zatímco absolventi SOŠ o něco výše hodnotí *možnost kariérního postupu* ve firmě nebo v organizaci, absolventi

VOŠ více preferují *možnost vzdělávání a školení*. Poměrně podstatnou hodnotou pro obě skupiny je pak *dostatek volného času*.

Z dosud uvedeného je zřejmé, že na prvních místech pomyslného žebříčku vybraných hodnot se objevují především individuální hodnoty, a to jak ty, které vyjadřují instrumentální postoj k práci (vysoký příjem, kariéra), tak ty, které představují seberealizační aspekt (zajímavá práce), případně se vztahují ke kvalitě života (možnost kombinovat práci a rodinu a dostatek volného času). Naopak na nižších příčkách žebříčku důležitosti najdeme aspekty práce, které mají určitý společenský přesah, jako jsou *prestiž vykonávané profese a možnost dělat něco užitečného pro společnost* (s hodnotami kolem 2,3).

Zajímavé je, že ačkoli absolventi uvádějí jako podstatné *zajímavou práci* jiný aspekt, který by s ním mohl logicky souviset - *možnost pracovat samostatně* (2,2-2,4) hodnotí jako podstatně méně důležitý. Podobná situace je u kariérního postupu, který je hodnocen jako důležitý, ale *možnost řídit podřízené* je v uvedeném žebříčku až na posledním místě (s hodnotou kolem 3,3-3,4). Tato skutečnost může být dána tím, že absolventi jsou na počátku pracovní dráhy a necítí se být dostatečně připraveni na samostatnou práci nebo řídicí funkci, nicméně možnost dalšího postupu předpokládají.

Z hlediska srovnání maturantů a absolventů VOŠ najdeme významné rozdíly především u vyššího zájmu absolventů VOŠ o možnost dalšího vzdělávání a školení, možnost pracovat samostatně a možnosti dělat něco užitečného pro společnost. Naopak maturanti o něco více preferují možnost kariérního postupu ve firmě.

Tabulka 15.: Průměrné ohodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání – v rozdělení na absolventy SOŠ a VOŠ¹³

Typ absolvované školy	SOŠ	VOŠ	Rozdíly průměrné skóre
Jistota zaměstnání	1,45	1,49	-0,04
Zajímavá práce	1,50	1,49	0,01
Možnost zkombinovat práci a rodinu	1,85	1,74	0,11
Vysoký příjem	1,85	1,93	-0,08
Možnost kariérního postupu	1,86	2,11	-0,25
Možnost vzdělávání, školení	1,93	1,79	0,14
Dostatek volného času	1,95	2,01	-0,06
Prestiž vykonávané profese	2,34	2,31	0,03
Možnost dělat něco užitečného pro společnost	2,36	2,17	0,19
Nemuset daleko dojíždět	2,36	2,32	0,04
Možnost pracovat samostatně	2,48	2,21	0,27
Možnost řídit podřízené	3,29	3,42	-0,13

▪ Hodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání podle pohlaví

Podíváme-li se na další tabulku znázorňující hodnoty v rozdělení mezi muži a ženami, ukazují se zde z hlediska srovnání postojů absolventů určité rozdíly.

Pro absolventky vstupující na trh práce je o něco podstatnější jistota pracovního místa. Jako výrazně důležitější je pak hodnocena i možnost zkombinovat práci a rodinu a nemuset daleko dojíždět. Vzhledem k tomu, že blízkost zaměstnání představuje úsporu času, kterou lze věnovat rodině, případně dětem, lze předpokládat, že tyto aspekty spolu souvisí.

¹³ Silně vyznačené rozdíly jsou statisticky významné.

Tabulka 16.: Průměrné hodnocení důležitosti vybraných aspektů zaměstnání – v rozdělení podle pohlaví absolventů¹⁴

Pohlaví	MUŽ	ŽENA	Rozdíly průměrné skóre
Jistota zaměstnání	1,57	1,41	0,16
Zajímavá práce	1,46	1,51	-0,06
Možnost zkombinovat práci a rodinu	2,02	1,66	0,36
Vysoký příjem	1,82	1,94	-0,11
Možnost kariérního postupu	1,90	2,04	-0,14
Možnost vzdělávání, školení	1,94	1,80	0,14
Dostatek volného času	1,92	2,02	-0,10
Prestiž vykonávané profese	2,36	2,30	0,06
Možnost dělat něco užitečného pro společnost	2,50	2,12	0,38
Nemuset daleko dojíždět	2,49	2,25	0,24
Možnost pracovat samostatně	2,46	2,28	0,19
Možnost řídit podřízené	3,27	3,41	-0,14

Ačkoli hodnocení předchozích aspektů ukazuje, že ženy si více uvědomují potřebu souladu práce a rodiny, není tato preference spojena s nižší důležitostí, kterou by ženy přikládaly těm aspektům práce, které jsou spojeny s finančním oceněním a prestiží zaměstnání. Jak aspekt *vysokého příjmu*, tak i *prestiž vykonávané profese* je z pohledu absolventů i absolventek hodnocena shodně. Seberealizační aspekty související se zaměstnáním, jako *možnost vzdělávání a školení* a *možnost pracovat samostatně* a „*možnost dělat něco užitečného pro společnost*“ jsou dokonce absolventkami hodnoceny jako významnější.

Prakticky jediný aspekt, který je hodnocen muži-absolventy jako mírně významnější, je možnost kariérního postupu.

Redukce baterie otázek pomocí faktorové analýzy

Vzhledem k tomu, že v uvedeném pořadí se střídají hodnoty instrumentální s hodnotami, které lze charakterizovat jako seberealizační a posouzení všech 12 sledovaných otázek zároveň není příliš přehledné, použili jsme k redukci baterie otázek faktorovou analýzu. Tato metoda vychází z obecného předpokladu, že názor na konkrétní aspekty je ovlivněn skrytými obecnějšími hodnotovými postoji.

Faktorová analýza odhalila v získaných datech tři faktory, přičemž rotované řešení jednotlivých otázek a jejich příslušných zátěží ve vzniklých faktorech je znázorněno v tabulce (viz níže). První faktor je sycen zejména položkami vysoký příjem, možnost řídit podřízené, možnost kariérního postupu a prestiž vykonávané profese. V souladu s tím byl označen jako "*zaměření na příjem a kariérní postup*" a v zásadě představuje instrumentální složku práce. Druhý faktor je pojmenován "*zaměření na rodinu a volný čas*". Zahrnuje možnost zkombinovat práci a rodinu, dostatek volného času, nemuset daleko dojíždět a jistotu zaměstnání. Tento faktor ukazuje zájem o rovnováhu mezi osobním a pracovním životem a jistotu. Třetí faktor je sycen především položkami možnost dělat něco užitečného, možnost vzdělávání a zajímavá práce, a proto byl nazván "*zaměření na zajímavou a užitečnou práci*", který souhrnně zastupuje seberealizační aspekt.

Analýza zde tedy kromě instrumentální složky práce a složky seberealizační, které jsou zpravidla uváděny jako základní, odhalila i další složku, kdy jako významná hodnota

¹⁴ Silně vyznačené rozdíly jsou statisticky významné.

vztahující se k pracovnímu uplatnění absolventů vstupujících na trh práce vystupuje možnost kombinovat práci s osobním životem.

Tabulka 16.: Rotované řešení faktorové analýzy¹⁵ (N=1448)

	Component		
	1	2	3
Vysoký příjem	0,678	0,279	-0,272
Zajímavá práce	0,075	-0,009	0,630
Možnost řídit podřízené	0,705	-0,109	0,141
Možnost kariérního postupu	0,774	-0,018	0,252
Možnost vzdělávání, školení	0,321	0,017	0,655
Prestiž vykonávané profese	0,540	0,114	0,437
Možnost dělat něco užitečného pro společnost	-0,005	0,213	0,714
Možnost zkombinovat práci a rodinu	-0,050	0,624	0,348
Dostatek volného času	0,059	0,728	0,035
Jistota zaměstnání	0,137	0,623	0,190
Nemuset daleko dojíždět	-0,050	0,656	-0,166

Kromě odhalení obecných strategií a orientací je cílem faktorové analýzy zjistit, do jaké míry jsou určité hodnoty vlastní sledovaným skupinám, zda mezi nimi existují z hlediska vymezených faktorů výrazné rozdíly. Metoda faktorové analýzy tak každému dotazovanému přiřazuje tzv. faktorový skóre, čili vypočtenou hodnotu odpovědi v daném faktoru. Rozdíly mezi průměrnými faktorovými skóre absolventů SOŠ a VOŠ naznačují mírně větší orientaci absolventů VOŠ na zaměření na zajímavou a užitečnou práci v rámci 3. sledovaného faktoru, rozdíly ale nejsou statisticky významné; v 1. a 2. faktoru nebyly větší rozdíly zaznamenány. Statisticky významné rozdíly nebyly zjištěny ani ve vztahu k pohlaví.

Hodnoty práce z pohledu absolventů v kontextu vybraných šetření zaměřených na jiné cílové skupiny

Podívejme se v následujícím textu, zda zjištění této sondy zaměřené na hodnotovou orientaci absolventů odpovídají výsledkům jiných vybraných šetření nebo zda naznačují určitý posun v názorech a postojích mladé generace vstupující na trh práce.

V článku „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ autorka M. Vohlídalová uvádí výsledky šetření realizovaného SOÚ AV ČR v roce 2005 v populaci 25 až 54 let¹⁶, které bylo zaměřeno na zjištění hodnot a postojů takto vymezené populace k práci.

Porovnáme-li zjištěné pořadí a průměrné skóre zkoumaného vzorku absolventů středních a vyšších škol s tímto šetřením, pak shodně obě skupiny přiřazují nejvyšší důležitost *jistotě pracovního místa*. Tato skutečnost je do jisté míry překvapivá, protože data z šetření absolventů byla získána v období ekonomického růstu a mladá generace, označovaná někdy také jako „generace Y“, je často charakterizována jako flexibilní, relativně málo loajální k zaměstnavateli a pružně měnící místa podle výhodnosti. Bylo by tedy možno očekávat, že případnou nejistotu pracovního místa bude tato generace vnímat jako méně ohrožující než široce vymezená populace zahrnující i střední a starší generaci.

Relativní shoda z hlediska pořadí hodnot byla zjištěna i u *vysokého příjmu*, který patří k nejpodstatnějším hodnotám jak pro absolventy, tak i pro populaci ve věku 25 až 52 let. Víceméně podobná situace vyplývá z porovnání výsledků obou šetření i ve vztahu k hodnotám *možnost vést tým spolupracovníků* a *mít pocit užitečnosti pro společnost*,

¹⁵ Poznámka: Data jsou pro model faktorové analýzy vhodná (hodnota KMO=0,728, signifikace Bartletova testu 0,000). Vzhledem k nízké hodnotě komunalit byla ze souboru sledovaných aspektů vyňata položka „pracovat samostatně“. Použita byla metoda hlavních komponent, metoda rotace: Varimax. Ve sloupcích jsou uvedeny faktorové zátěže.

¹⁶ Vohlídalová, M.: Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? Časopis Gender sociologie, ročník 7, číslo 1/2006, dostupné na www.genderline.cz.

kteřé jsou jak absolventy, tak populaci ve věku 25 až 52 let naopak shodně vnímány jako méně podstatné.

Naopak určitý posun oproti zjištěním ze šetření širší populace z roku 2005 naznačují hodnoty *zájem o kariérní postup* a *zájem o vzdělávání a školení*, které v rámci údajů zjištěných za absolventy dosahují vyšších průměrných skóre. I když porovnání těchto výsledků v rámci odlišně koncipovaných šetření může mít jen orientační význam a odlišné hodnoty mohou být důsledkem odlišné vzdělanostní struktury vzorků, rozdíly v průměrných hodnotách u aspektu *možnost kariérního postupu* a *možnosti vzdělávání a školení* je možno hodnotit jako zajímavé. Zatímco aspekt *možnost kariérního postupu* dosahoval u absolventů (maturantů a absolventů VOŠ) 1,9 u mužů a 2,04 u žen, u populace 25 až 54 let činil na stejné pětibodové škále 2,76 u mužů a 2,83 u žen. Podobné rozdíly byly zjištěny i u možnosti vzdělávání a školení, které jsou v rámci sledovaného vzorku absolventů považovány rovněž za podstatnější.

Porovnáme-li zjištění uvedená ve stati „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ zaměřené na otázku, zda existují primárně rozdílné hodnoty mužů a žen ve vztahu k pracovnímu uplatnění s šetřením absolventů, ukazuje se, že stejně jako absolventky přikládají ženy ve vzorku 25-52 let větší význam *jistotě zaměstnání* a *pocitu užitečnosti pro společnost* než muži. Na rozdíl od tohoto výzkumu, ale v rámci šetření absolventů přikládají ženy-absolventky ve srovnání s absolventy větší význam i *možnosti samostatné práce* než absolventi, což je opačné zjištění než uvádí výzkum zaměřený na populaci 25 až 52 let.

6. Shrnutí

Vstup absolventů na trh práce je jedním z klíčových životních okamžiků. Jeho úspěšnost přitom závisí jak na širším ekonomickém kontextu a situaci na trhu práce, tak i na úrovni vzdělání, absolvovaném oboru, individuálních schopnostech i dalších faktorech.

Předmětem této doplňující analýzy byly dva okruhy otázek. První okruh se váže k otázce, jakou roli při vstupu absolventů středních a vyšších odborných škol na trh práce hrají neformální způsoby získání zaměstnání, tedy sociální sítě a naopak jaké formální způsoby získání zaměstnání, tedy například inzeráty, využití internetu nebo služeb úřadů práce. S tím souvisí i otázka, zda absolventi různých úrovní vzdělání využívají odlišné kanály ke zprostředkování zaměstnání a jak jsou tyto způsoby efektivní z hlediska následné spokojenosti absolventa s pracovním uplatněním.

Výsledky analýz vztahujících se k tomuto prvnímu okruhu ukazují, že absolventi získávají zaměstnání častěji neformálními způsoby, to znamená pomocí rodiny, známých a kamarádů, případně na základě vlastních kontaktů, vytvořených na praxi nebo v souvislosti s přímým oslovením firem, než způsoby formálními, tedy prostřednictvím inzerátů, internetu, personálních agentur a úřadů práce. **Neformální cesty získání zaměstnání tak zůstávají dominantní a nejvíce využívanou cestou i v době rozvoje internetu, což potvrzuje význam sociálních sítí pro vstup absolventů na trh práce.**

Zároveň z našeho průzkumu vyplývá, že se zvyšující se úroveň dosaženého vzdělání narůstá podíl absolventů, kteří nacházejí zaměstnání prostřednictvím formálních kanálů. Zatímco formálními kanály získalo své první zaměstnání jenom 18 % absolventů SOU, více jich bylo u absolventů SOŠ (31 %) a relativně nejvíce u absolventů VOŠ (42 %). Tento posun je dán především vyšším využíváním internetu maturanty a absolventy VOŠ a naopak méně častým oslovováním firem nebo využíváním nabídek zaměstnání. Toto zjištění v zásadě koresponduje s výsledky šetření, které uvádí J. Keller a L. Tvrdý, že lidé s nižším vzděláním v ČR a starší lidé více využívají sociální sítě, zatímco vysokoškoláci relativně častěji využívají formální kanály, především internet.

Porovnáme-li výsledky založené na datech získaných od absolventů středních a vyšších odborných škol a zjištění M. Grannovettera, který zaměřil svůj výzkum na vyšší zaměstnance, ukazují se ve vztahu k přínosu sociálních sítí a využívání neformálních způsobů hledání zaměstnání výrazné rozdíly. M. Grannovetter došel ke zjištění, že informace o pracovním místě získané neformální cestou, tedy prostřednictvím rodiny a známých jsou kvalitnější a vedou k získání zaměstnání, se kterým jsou zaměstnanci celkově spokojenější, a to včetně platu. Méně spokojeni pak podle tohoto výzkumu byli ti, kteří do firmy osobně zašli a nejméně ti, kteří získali zaměstnání pomocí agentury nebo inzerátů.

Analýzy založené na šetření absolventů ukazují, že z hlediska úspěšnosti vstupu absolventů na trh práce a získání výhodnějšího zaměstnání není hlavním dělicím kritériem skutečnost, zda využijí formální nebo neformální cesty. Ve vztahu k neformálním způsobům získání zaměstnání se ukázaly odlišné výsledky zejména u využití pomoci rodičů na jedné straně a pomoci kamarádů a kontaktů ze školy a praxe na straně druhé. V rámci sledovaného vzorku absolventů využívali pomoci rodičů při vstupu na trh práce především vyučení a maturanti, přitom relativně častěji šlo o absolventy, kteří byli po ukončení školy nezaměstnaní nebo získávali zaměstnání obtížně. Zaměstnání zprostředkované rodiči bylo navíc častěji mimo vystudovaný obor a absolventi s ním byli častěji nespokojeni. Z uvedených zjištění tedy vyplývá, že role rodičů a jejich pomoci spočívala zřejmě v mnoha případech spíše ve vytváření „záchranné sítě“ než jako prostředek k dosažení výhodné pracovní pozice.

Naopak využití jiných neformálních kanálů, například pomoci kamarádů (v případě absolventů VOŠ) nebo kontaktů ve škole, vedlo k získání zaměstnání, se kterým byli absolventi více spokojeni, případně takto častěji získali pracovní uplatnění přímo v oboru. Tato pomoc zároveň většinou neřešila situaci nezaměstnanosti absolventa.

V rámci kategorie neformálních strategií získání pracovního uplatnění tedy najdeme způsoby, které se významně liší jak z hlediska výchozí situace absolventů hledajících zaměstnání, tak i spokojeností s pracovním umístěním.

Podobně i z hlediska využití formálních způsobů hledání zaměstnání se ukázaly významné odlišnosti v rámci této kategorie. Zatímco získání zaměstnání prostřednictvím internetu nebylo spojeno s větší nespokojeností absolventů, absolventi, kteří využili jiný formální zdroj – pomoc úřadu práce vykazovali nejnižší spokojenost.

Z výsledků je zřejmé, že znalost prostředí a kontakty mohou být dobrým vodítkem pro získání zaměstnání, obecně ale neplatí, že by neformální cesty vedly k získání výhodnějšího zaměstnání, ve kterém by absolventi byli spokojenější. Z celého spektra způsobů hledání zaměstnání pak byli relativně nejméně spokojeni ti, kdo se nechali zaměstnat prostřednictvím úřadu práce nebo získali zaměstnání s pomocí rodičů.

Druhou oblastí, které jsme v rámci doplňujících analýz vztahujících se k přechodu absolventů středních a vyšších škol na trh práce věnovali pozornost, je otázka postojů absolventů středních a vyšších škol k práci, tedy postojů, které ovlivňují výběr zaměstnání a případné setrvání v něm.

Výsledky šetření ukázaly, že na prvních místech pomyslného žebříčku hodnot práce ve sledovaných kategoriích absolventů najdeme především hodnoty individuálního charakteru, jako je *jistota zaměstnání a zajímavá práce*, které představují výrazný seberealizační aspekt. Vysoce hodnoceny jsou i hodnoty práce, které vyjadřují instrumentální postoj – *vysoký plat a možnost kariérního postupu*. U žen je pak vysokou hodnotou *možnost zkombinovat práci a rodinu*.

Zatímco na prvních příčkách žebříčku se tedy objevují především hodnoty individuálního prospěchu ve smyslu seberealizačním i materiálním, na nižších příčkách žebříčku důležitosti se objevují ty aspekty práce, které mají určitý společenský přesah, jako jsou *prestiž vykonávané profese a možnost dělat něco užitečného pro společnost*.

Z hlediska rozdílů mezi absolventy SOŠ a VOŠ byly výraznější rozdíly v pořadí důležitosti hodnot práce zjištěny v oblasti větší preference možnosti vzdělávání a školení, možnosti dělat něco užitečného pro společnost a rovněž v možnosti pracovat samostatně,

kteřé hodnotí jako podstatnější absolventi vyšších odborných škol. Z toho lze usoudit, že podstatnější je u nich aspekt seberealizace. Maturanti naopak výrazněji preferují možnost kariérního postupu.

Při srovnání hodnotového žebříčku podle pohlaví absolventů ve vztahu k pracovnímu uplatnění se ukázalo, že ženy přiřádají větší důležitost především aspektům vztahujícím se k možnosti lepšího souladu pracovní a mateřské role - možnost zkombinovat práci a rodinu a nemuset daleko dojíždět. Na druhé straně stejně jako jejich mužští kolegové hodnotí důležitost vysokého příjmu i prestiž profese. Zajímavý je větší důraz žen na seberealizaci a společenskou smysluplnost práce, kdy větší hodnotu dávají *možnosti vzdělávání a školení, možnosti pracovat samostatně* a „*možnosti dělat něco užitečného pro společnost*“. Naopak muži mírně preferují kariérní postup.

Závěrem je možno konstatovat, že vedle hodnot zaměřených instrumentálně na plat a kariérový postup, významnou hodnotou jsou i aspekty seberealizace a možnosti sladit pracovní uplatnění s kvalitním osobním a rodinným životem, včetně dostatku volného času.

Literatura

Grannovetter, Mark. 1995. Getting a Job. A study of Contacts and Careers. 2. vydání. Chicago. The University of Chicago press. In Keller, J., Tvrđý, L.: Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna. Praha : Slon, 2008.

Keller, J., Tvrđý, L.: Vzdělanostní společnost, Chrám, výtah a pojišťovna, Praha: Sociologické nakladatelství, 2008.

Večerník, J.: Work and Job Values in CEE and EU countries. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003.

Vohlídalová, M.: Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? Časopis Gender sociologie, ročník 7, číslo 1/2006, dostupné na www.genderline.cz.

Šťastnová, P., Kalousková, P., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Potřeby zaměstnavatelů z pohledu analýzy inzertní nabídky zaměstnání a názorů pracovníků personálních agentur, Praha : NUOV, 2005.

Trhlíková, J., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Přečhod absolventů SOŠ do praxe a jejich uplatnění na trhu práce – II. etapa. Šetření absolventů středních odborných škol tři roky od ukončení studia na SOŠ. Praha : NUOV, 2007.

Trhlíková, J., Úlovcová, H., Vojtěch, J.: Přečhod absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění – II. Etapa. Praha : NUOV, 2008.

Trhlíková, J., Vojtěch, J., Úlovcová, H.: Přečhod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění – II. Etapa, Praha: NUOV, 2003.

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