

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

**PŘEDSTAVY VYBRANÉ SKUPINY VYSOKOŠKOLSKÝCH STUDENTŮ
O IDEÁLNÍM ZAMĚSTNÁNÍ**

THE IDEAS OF A SELECTED GROUP OF UNIVERSITY STUDENTS OF AN
IDEAL CAREER

Bakalářská práce

Kateřina Horáková

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Helena Kubátová, Ph.D.

Olomouc 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškeré literární a elektronické zdroje, které jsem v práci použila.

V Olomouci dne 26. března 2015

.....

Kateřina Horáková

Poděkování

Tímto děkuji vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Heleně Kubátové, Ph.D. za trpělivé vedení, cenné rady a čas, který mi věnovala.

Obsah

Úvod.....	6
Teoretická část.....	8
1. Faktory při výběru zaměstnání	8
1.1 Strategie vedoucí k získání zaměstnání	8
1.2 Jistota práce	10
1.3 Mzdové/platové ohodnocení	11
1.4 Pracovní prostředí	13
1.5 Obsah práce	14
1.6 Hodnoty a hodnotové orientace	16
2. Nezaměstnanost	18
2.1 Ohrožené skupiny.....	18
2.2 Míra nezaměstnanosti v ČR.....	19
2.3 Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti.....	20
2.4 Politika zaměstnanosti	20
3. Absolventi vysokoškolského vzdělání na trhu práce	22
3.1 Uchazeč o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním.....	22
3.2 Vývoj počtu absolventů vysokoškolského vzdělávání	23
3.3 Požadavky potenciálních zaměstnavatelů na nabízené místo	23
3.4 Problémy při vstupu na trh práce	25
3.5 Současná situace na trhu práce.....	25
4. Výsledky výzkumu z roku 1997 a 2005	28
Empirická část.....	31
5. Výzkumné cíle a hypotézy	31
6. Metoda výzkumu	35
7. Výzkumný soubor a sběr dat	37
8. Předvýzkum	38
9. Analýza a rozbor dat.....	39
10. Shrnutí	52
11. Diskuse.....	53
Závěr	56
Anotace	58
Seznam literatury a ostatních zdrojů	60
Seznam tabulek a grafů.....	65

Seznam příloh	66
Přílohy	67

Úvod

Každý z nás má nějakou ideální představu zaměstnání, často velmi přesně víme (nebo si alespoň myslíme, že víme), co chceme dělat. To se samozřejmě v průběhu života mění. Otázkou je, na základě čeho si volíme povolání? Co nás ovlivňuje při rozhodování, kde jednou budeme pracovat pravděpodobně zbytek svého života?

Tématem bakalářské práce jsou představy vybrané skupiny vysokoškolských studentů o ideálním zaměstnání. Hlavním cílem je srovnat výsledky této práce s již proběhlými výzkumy. V rámci cíle je stanoveno několik hypotéz, které jsou pomocí kvantitativního výzkumu potvrzeny či vyvráceny.

Teoretická část se zabývá vybranými faktory při výběru zaměstnání. Pro účely této práce jsem vybrala faktory obsah práce, jistota práce, platové ohodnocení, pracovní prostředí, hodnoty a hodnotové orientace. Rozvádím zde, co jednotlivé pojmy znamenají, případně i nějaký vývoj v průběhu let, pokud k němu došlo. Na samotný úvod jsem ještě uvedla strategie při hledání zaměstnání. Jedná se o různé zdroje, které lze využít při hledání zaměstnání. Druhá kapitola je zaměřena na nezaměstnanost, konkrétně je zde objasněna politika zaměstnanosti, ohrožené skupiny nezaměstnaností, sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti a také míra nezaměstnanosti a její vývoj. Na tuto kapitolu navazuje problematika trhu práce a také požadavky potenciálních zaměstnavatelů na pracovní místo. Mimo jiné v této kapitole také definuji uchazeče s VŠ o zaměstnání a vývoj počtu absolventů VŠ. V poslední kapitole teoretické části se věnuji již proběhlým výzkumům, se kterými pak budu vlastní výsledky srovnávat.

Druhá část je praktická, ve které jsou nejprve stanoveny základní cíle a hypotézy. Následuje popis vybrané metody a techniky a jejich odůvodnění. Nezbytnou součástí je i výběr souboru, kterým jsou studenti Katedry sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Univerzity Palackého v Olomouci. Před samotným výzkumem byl proveden předvýzkum, na základě kterého bylo odhaleno několik chyb, které byly

před výzkumem odstraněny. Nejdůležitější částí je analýza dat, jejichž výsledky naleznete v příslušné kapitole.

Teoretická část

1. Faktory při výběru zaměstnání

Základem mé práce jsou faktory, které ovlivňují výběr zaměstnání a tedy i naši představu o ideálním zaměstnání. Nejprve si vymezíme strategie vedoucí k získání zaměstnání, abychom lépe porozuměli okolnostem souvisejícím přímo s faktory, kterými se budu ve své práci zabývat. Pro upřesnění, faktorů je samozřejmě mnohem více, než zde budu uvádět, nicméně jsem vybrala ty, které považuji za nejdůležitější. Mezi ně patří jistota práce, mzdové ohodnocení, pracovní mobilita a migrace, pracovní prostředí, obsah práce a nakonec hodnoty a hodnotové orientace. Podle Bedrnové (2002: 290) by mezi ně mohla patřit také atmosféra pracovní skupiny, pracovní podmínky a režim práce, povzbuzování (neformální hodnocení), identifikace s prací, profesí a podnikem a externí stimulační faktory.

1.1 Strategie vedoucí k získání zaměstnání

Začneme tedy strategiemi vedoucími k získání zaměstnání. Hodně absolventů vysokých škol má problém najít si jakoukoli práci, natož pak práci ve svém oboru. Pokud nemají praxi už během studia či rovnou domluvené pracovní místo tam, kde měli brigádu, stráví mnoho času hledáním práce. Dnes je poměrně velké množství způsobů, jak práci hledat, ale ať se rozhodneme pro jakýkoli z nich, čas nám vezme stejně a zároveň se už nemůžeme věnovat jiným činnostem. Nejdůležitějšími způsoby hledání jsou osobní kontakty a známosti, které lidé během dosavadního života získali. Někteří však osloví přímo konkrétní firmu, jiní se zase spoléhají na úřad práce. Poměrně hodně lidí sleduje také inzeráty (Zelenka 2008: 55). Při hledání práce samozřejmě nemáme veškeré informace o nabízených místech, „Pravděpodobnost získání určité pracovní nabídky souvisí jak se snahou hledajícího, tak s rozhodnutím zaměstnavatele takovou nabídku učinit“ (Zelenka 2008: 51).

Můžeme říct, že čím déle práci hledáme, tím více jsme pesimističtí, a tím více budeme přestávat hledat, a proto šance na nalezení pracovního místa klesá. Délka hledání souvisí také s možností, že bude zaměstnavatelem chápána jako negativní signál o produktivitě potenciálního zaměstnance (Zelenka 2008: 51). „Délku hledání první práce určíme jako rozdíl mezi okamžikem ukončení školy a okamžikem nástupu do první významné práce“ (Zelenka 2008: 53). Délka hledání práce u absolventů VŠ se už několik let pohybuje kolem tří měsíců. Ovšem je zde rozdíl mezi muži a ženami. Ženy hledají průměrně práci o dva měsíce déle než muži. Pravděpodobně to je způsobeno tím, že ženy mají děti ještě před nástupem do prvního zaměstnání (Zelenka 2008: 53). Délku hledání prvního zaměstnání také může do značné míry ovlivnit sociální zázemí, resp. samotná rodina. Čím vyšší je životní úroveň, tím kratší je doba hledání zaměstnání. Dokonce s tím souvisí i vzdělání rodičů, nejlépe jsou na tom s délkou hledání lidé, jejichž rodiče mají středoškolské vzdělání, a potom až vysokoškolské vzdělání. Nejhuře jsou na tom lidé, jejichž rodiče mají pouze základní vzdělání. Toto zjištění by mohly ovlivnit např. sociální kontakty rodičů.

Pokud bychom se podívali na studijní výsledky, je zde velmi nejasný vztah. Mít nadprůměrné výsledky neznamená, že nám pomůžou zkrátit dobu hledání práce. Nicméně „co se týče oboru vzdělání, nejdéle si hledají první práci absolventi humanitních oborů, Všeobecných nebo nespecifikovaných oborů a oborové skupiny Přírodní vědy, matematika a počítače“ (Zelenka 2008: 54). Dále se zaměříme na kvalitu prvního zaměstnání. „V momentu, kdy se uchazeč o práci a zaměstnavatel dohodnou na zaměstnaneckém kontraktu, toto nově zformované spojení mezi pracovní pozicí a pracovníkem vytvoří produkční jednotku, kde odměna je dána kvalitou souladu mezi těmito dvěma subjekty. Tato odměna může mít dvě rozlišné podoby: peněžní a nepeněžní. K peněžní se řadí především hrubý plat, zatímco k nepeněžním patří mimo jiné zaměstnanecký status, prestiž, další benefity a subjektivní spokojenost s prací“ (Zelenka 2008: 57). Samozřejmě dosažené vzdělání je zde velice důležitým faktorem. Díky

němu můžeme dosáhnout lepší sociální pozice a mít vyšší příjmy. Kvalitu prvního zaměstnání bychom tedy mohli empiricky změřit pomocí sociálně-ekonomického statusu, tedy indexu ISEI. Jak je již zmíněno, největší vliv má dosažené vzdělání, potom sociální kapitál rodičů a jejich povolání a také podpora rodičů ve vzdělávání. Až poté jsou na řadě vzdělání rodičů, životní úroveň rodiny, vlastní motivace či kvalita vzdělávání (Zelenka 2008: 57–67).

1.2 Jistota práce

Prvním vybraným faktorem je již zmíněná jistota práce. S globalizací a vývojem informačních technologií dochází k většímu tlaku na tržní flexibilitu a flexibilní zaměstnanecké vztahy. V důsledku toho dochází k nárůstu „nejistých zaměstnání“. Pokud se budeme bavit o tom, jak lidé vnímají svou budoucnost práce, zajímat nás bude subjektivní pohled, tzv. „vnímaná pracovní jistota“. Vnímanou pracovní jistotu zjistíme otázkou, jestli se o svou práci bojí, nebo si jsou jisti svým pracovním místem. Druhý pohled je objektivní a jde v něm o „nejistotu práce“. Ta je spojena především s těmito typy zaměstnání: na částečný úvazek, samostatná výdělečná činnost, smlouva na dobu určitou, aj. U těchto typů je nejistota práce značná a mimo jiné se pojí i s nízkými příjmy (Zelenka 2008: 76).

„V zásadě můžeme rozlišit tři základní druhy jistoty týkající se práce. Za prvé jde o jistotu konkrétní práce, tj. jistota, že mohu zůstat ve stejné práci. Ta mimo jiné souvisí s legislativou na ochranu zaměstnaných a s právem na udržení si pracovního místa u stejného zaměstnavatele. Za druhé se jedná o jistotu zaměstnanosti, tzv. jistota zůstat zaměstnán – i když ne nezbytně na stejné pracovní pozici. To závisí na obecné zaměstnanecké situaci, aktivitě trhu práce a na vzdělávací politice. Nakonec jde o jistotu příjmu, čímž se myslí jistota mít příjem i v případě nezaměstnanosti nebo nemoci. Je dána systémem přerozdělování příjmů“ (Zelenka 2008: 75). Jistota práce hraje pro mladé absolventy škol velkou roli. Nicméně právě oni patří do skupiny, která má předpoklad mít

nejisté zaměstnání. Také jsou na tom hůře ženy než muži (Zelenka 2008: 76).

Ve svém prvním zaměstnání většina začne pracovat na plný úvazek a jen malé procento lidí na částečný. Podnikání je pak až na posledním místě. Na plný pracovní úvazek začnou pracovat především absolventi VOŠ a magistři. Bakaláři si většinou najdou první pracovní místo na dobu určitou (Zelenka 2008: 77). Co se týče subjektivního pojetí jistoty práce, většina ji hodnotí jako průměrnou. Jistota práce je však v podstatě objektivní fakt stejně jako subjektivní pocit. Také je lepší se uchytit ve svém oboru než mimo něj, kdy práce není tak jistá. Nicméně i přesto jistota práce nejspíš není až tak důležitá, aby ovlivnila úroveň vzdělání (Zelenka 2008: 81).

1.3 Mzdové/platové ohodnocení

Dalším, na první pohled nejdůležitějším, faktorem je mzdové/platové ohodnocení. Nejprve vysvětleme, jaký je rozdíl mezi mzdou a platem, dále však budu uvádět jen termín „plat“. „Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně stanoveno jinak. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

a, stát,

b, územní samosprávný celek,

c, státní fond,

d, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo

e, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky“ (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Platové podmínky jsou důležitým faktorem při hledání zaměstnání u ekonomicky aktivních lidí. Plat je rozhodující pro spokojenost s prací a lidé jsou s ním často nejvíce nespokojeni. Plat souvisí zároveň i s motivací uchazeče o práci. Jelikož peníze jsou důležitým prostředkem k dosahování mnoha cílů, není pochyb o usilování vyššího peněžního odhodnocení. Peníze nám pomáhají k uspokojování velkého množství potřeb už od těch nejzákladnějších, jako např. potřeby přežití a bezpečí. Je jisté, že plat je dominantním faktorem při výběru zaměstnání (Armstrong 2008: 231). Nejlépe finančně ohodnocené pracovní místo absolventi získávají přes sociální síť, ať už vlastní či rodičů. Také absolventi, kteří začali podnikat, jsou spokojenější s platovým ohodnocením více, než absolventi, kteří práci získali pomocí úřadu práce (Trhlíková 2009).

Platové ohodnocení můžeme rozdělit na časové (zpravidla měsíční částka za vykonanou práci), úkolové (zaměstnanec je placen za každou jednotku práce, kterou odvede), podílové (část platu se odvíjí např. od prodaných výrobků), plat za očekávané výsledky práce, za znalosti a dovednosti a plat za přínos (Koubek 2007: 309-314). Platové ohodnocení však není jedinou formou odměny za práci. V dnešním řízení lidských zdrojů odměňování zahrnuje také povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody. Mezi odměny řádíme už i vzdělávání poskytované organizací. Zaměstnanecké výhody, které mohou také ovlivňovat výběr zaměstnání, členíme do tří skupin. První skupina jsou výhody sociální povahy (životní pojištění, půjčky a ručení za ně, mateřské školky apod.). Do druhé skupiny pak patří výhody vztahující se k práci (např. stravování, výhodnější prodej produktů organizace, vzdělávání aj.) a konečně třetí skupinou jsou výhody spojené s postavením v organizaci (automobily, placení telefonu, bezplatné bydlení atd.) (Koubek 2007: 283, 319-320).

Podívejme se na přílohy č. 1, 2, 3, 7, 8, 9 a 10, které nám ukazují průměrnou hrubou měsíční mzdu a plat v závislosti na pohlaví a věk, vzdělání a sekci ekonomických činností. Obecně, nebudeme-li hrubou

měsíční mzdu rozlišovat, se pohybuje okolo 25 000 Kč. Při rozlišení pohlaví a věku je nejvyšší medián (= prostřední hodnota statistického souboru/aritmetický průměr dvou prostředních hodnot statistického souboru) 25 000 Kč, a to u mužů mezi 30 až 49 lety v rámci mzdy. V rámci platu je největší medián téměř 30 000 Kč také u mužů v letech 39–49. Velké rozdíly mezi platem a mzdou nejsou, kromě populace do 20 - ti let, ať už se jedná o muže či o ženy. Pokud jako kritérium vezmeme dosažené vzdělání, největší průměrnou mzdu i plat mají vysokoškoláci, potom VOŠ a nejmenší pak základní a nedokončené vzdělání. V rámci výši průměru jsou na tom lidé se mzdou poměrně lépe, než s platem. U vysokoškoláků je rozdíl zhruba 15 000 Kč, což už je celkem vysoká částka. Vezmeme-li v úvahu sekci ekonomických činností, tak u mzdy jsou na tom nejlépe sekce peněžnictví a pojišťovnictví, pak informační a komunikační činnosti a výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla. Ohledně platu jsou na tom nejlépe informační a komunikační činnosti, následně profesní, vědecké a technické činnosti a poté veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení. Z těchto statistik vychází, že v tomto roce se nejlépe mají teoreticky muži mezi 39–49 lety s vysokoškolským vzděláním v sekci peněžnictví a pojišťovnictví (ČSÚ 2014b, IPSV 2014).

1.4 Pracovní prostředí

Podívejme se dále i na pracovní prostředí. Pracovní prostředí jsou materiální a sociálně psychologické podmínky pracovní činnosti. Kromě pracovníka samotného ovlivňuje také vztah k práci a k zaměstnavateli a také zdravotní stav zaměstnance. Je podkladem pro to, aby člověk mohl v systému pracovat. Pracovní prostředí má velký vliv na motivaci a výkonnost zaměstnance (Koubek 2007: 55). Pravděpodobně málo kdo bude chtít pracovat ve firmě, kde bude neustále mrznout, nadřizený si na něj „zasedne“, spolupracovníci ho nevezmou mezi sebe apod.

První podmínkou spokojenosti s pracovním prostředím je prostorové řešení pracoviště. Patří sem vhodná pracovní poloha, optimální zorné podmínky pro práci v závislosti na zrakové náročnosti práce, manipulační

prostor nebo pohodlný přístup na pracoviště a možnost pohodlného pohybu po něm aj. Dále to jsou fyzikální podmínky práce, jako je ovzduší, osvětlení, hluk, vibrace, elektromagnetické pole aj. Mezi chemické podmínky patří dým, prach, mlha. Také sociálně psychologické podmínky práce. Jde o to, zda člověk pracuje sám nebo je v interakci s ostatními lidmi. Mimo jiné sem patří i podmínky fyziologické, např. zátěž (Bittner 2007).

Jiné dělení může být v širším pojetí udáváno podle jednotlivých stránek. Jsou jimi formální stránka (vybavení pracovišť, uspořádání, barevné rozlišení, využití květín, prostor, osvětlení atd.), činnostní stránka (charakter činností, odměňování, motivace apod.), vztahová stránka (formální, neformální, vztahy se spolupracovníky, podřízenými, nadřízenými, aj.) a jako poslední bezpečnostní stránka (Michalík 2009).

1.5 Obsah práce

Dalším faktorem rozhodujícím při výběru zaměstnání je obsah práce, který úzce souvisí s pracovním prostředím. „Obsah práce je dán (...) množstvím a typy úkolů dané práce, jejich složením a propojením“ (Koubek 2007: 48). V poslední době se obsahu práce věnuje větší pozornost a především jde o snahu práci specializovat. Dojde tak k úspoře nákladů, tedy času vynaloženého k výkonu jakékoli práce. Specializace práce má ovšem stejně jako výhody i nevýhody. Otázkou zůstává, kdy je specializace práce vhodná a kdy ne. V zásadě je to efektivní v případě, kdy výhody převyšují nevýhody, ale nesmíme zapomenout i na zájmy pracovníka. „Aby specializace přinesla efekt, musejí být splněny alespoň následující základní podmínky:

- Musí jít o relativně velký objem práce, např. o hromadnou výrobu,
- Množství práce musí být stabilní,
- Musí se zabezpečit, aby každý pracovník měl dost práce,
- Je třeba zabezpečit stabilitu v přítomnosti pracovníků na pracovišti, tj. nesmí příliš kolísat pracovní neschopnost, absence či jiné příčiny nepřítomností v práci. Při vyšší míře specializace bývá totiž snížena možnost zastupování nepřítomného pracovníka,

- Je třeba zabezpečit plynulý přísun surovin a jiného materiálu i jejich kvalitu,
- Je třeba důkladně rozpracovat technologický postup, postup práce a jejich vybavení technikou,
- Je třeba zabezpečit důkladnější kontrolu finálních výrobků a služeb“ (Koubek 2007: 48–49).

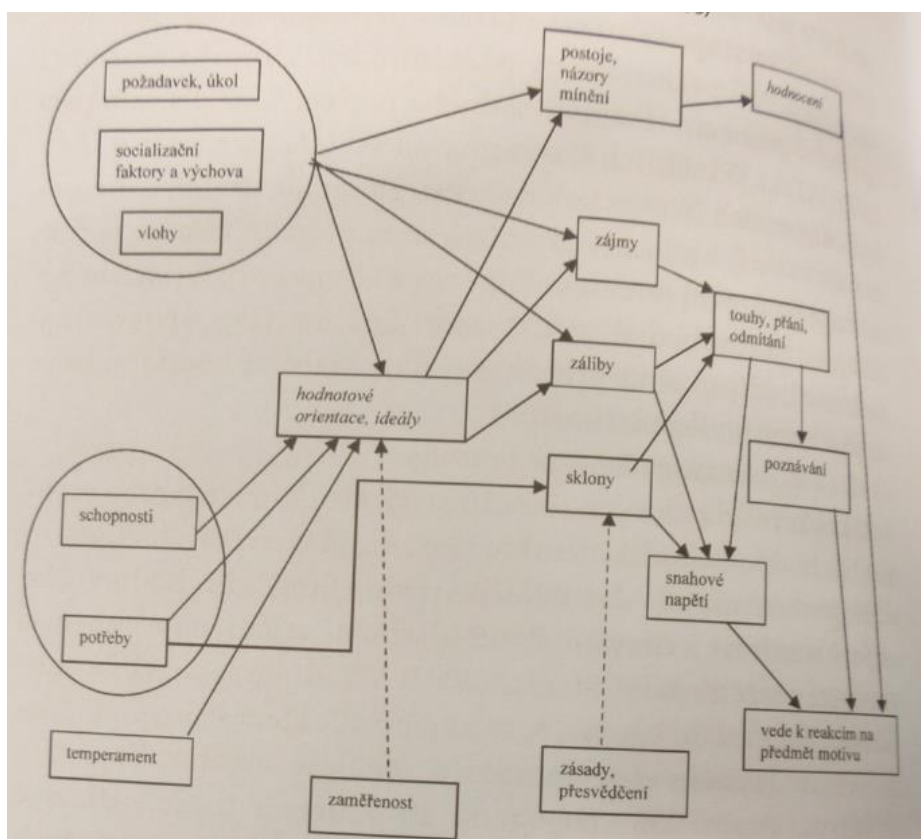
Jelikož je ale specializace práce náročná, často se při vytváření obsahu práce využívá rotace práce, rozšiřování obsahu práce a obohacování obsahu práce. Rotace práce znamená střídání lidí u různých typů práce. Mění se např. pracovní operace, úkoly či místa. Rotace práce umožňuje pracovníkům nabýt nové zkušenosti, vymanit se z monotónnosti práce apod. „(...) rotace práce tak slouží jako jedna z metod vzdělávání pracovníků při výkonu práce“ (Koubek 2007: 50). Rozšiřování obsahu práce, tedy pracovních úkolů znamená spojovat práci se stejnou či trochu se lišící náročností práce. Jde o tzv. horizontální integraci. U vertikální integrace se jedná o obohacování pracovních úkolů, což znamená rozšíření působnosti pracovníka, kdy je potřeba rozšířit znalosti a dovednosti pracovníka (Dvořáková 2007: 106). Samozřejmě práce je někdy vykonávána i v týmu tzv. autonomním. Jde o to, že tým plní úkoly komplexně (má funkci řídicí, výkonnou i kontrolní), ale tak, aby nedocházelo ke konfliktům. Autonomie může být různá, zvyšuje se v několika stupních, kdy v konečném stupni „pracuje jako podnikatelská jednotka a ovlivňuje své cíle v souladu s cíli celé organizace“ (Dvořáková 2007: 108–109).

„Způsob, jakým je pracovní proces rozdělen na pracovní úkoly jednotlivců nebo skupin, ovlivňuje ekonomické ukazatele, tj. produktivitu práce a náklady, ale také různou měrou uspokojuje potřeby pracovníků. Práce formuje osobnost člověka“ (Dvořáková 2007: 101). Samozřejmě aby práce na člověka působila pozitivně a motivačně, musí pracovní úkoly využívat jeho schopnosti a znalosti, musí ho rozvíjet, uspokojovat a musí být únosné (c.d.: 101).

1.6 Hodnoty a hodnotové orientace

Hodnoty patří mezi faktory, které se velmi těžko a pomalu během života mění a není to něco, čeho bychom se jen tak mohli vzdát, jelikož hodnoty nás částečně utvářejí a jsou součástí naší osobnosti. Nicméně právě proto nás můžou výrazně ovlivnit při výběru zaměstnání. „Rot říká: ‚Hodnoty označují ideje nebo situace, o kterých existuje přesvědčení, že představují něco dobrého, žádoucího, něco, k jehož realizaci je třeba směřovat‘“ (Cakirpaloglu 2009: 285). Hodnotové orientace kladou důraz na zaměřenost, působnost, tendence a zacílení. „Jde o postupné utváření (ukládání, tvorbu a také užívání) hodnot v čase, zaměřené do časového působení a rozvoje. Vyjadřují cestu, zacílení, směr, kterým se hodnoty (a zřejmě i z nich vyplývající chování) budou pravděpodobně ubírat či ubírají“ (Cakirpaloglu 2009: 34). Hlavními indikacemi hodnotové orientace jsou zaměření hodnot, tedy struktura tendencí vývoje hodnot, a specifikace hodnotových orientací podle konkrétní situace (Cakirpaloglu 2009: 11). Jedna z funkcí hodnot, která nás zajímá, je zdroj motivace a chování. „V sociální psychologii a sociologii je obecně přijímán předpoklad, že přijatá hodnotová struktura patří k rozhodujícím činitelům vlivu na formulaci cílů i postupů (norem), které lze použít na jejich dosažení. V tomto směru-především ve vztahu k měřitelným atributům aktivit a výkonnosti – je zkoumání hodnot podstatným příspěvkem k porozumění podobě, struktuře a možnostem rozvoje „úrovně motivační hladiny“ ve společnosti“ (Prudký 2004: 12). První rovinou této funkce je „bohatost strukturace úrovní motivačních struktur a jejich provázání, včetně usazení hodnot v nich,“ jak můžeme vidět v následujícím schématu. Druhou rovinou je vztah přijatých hodnot s normami chování (Prudký 2009, 49). Minimálně z hlediska právě motivace můžeme říci, že to určitým způsobem ovlivní náš výběr zaměstnání.

Schéma: Logogram struktury motivace



(Prudký: 2009, 50)

Motivační hodnoty můžeme podle Schwartze rozdělit do dvanácti „oblastí“ hodnot. Jsou jimi Sebeřízení, stimulace, hédonismus, výkon a úspěch, moc, bezpečnost, sociální řád, konformita, tradice, spiritualita, benevolence a univerzalizmus (Prudký 2009: 43).

Jak můžeme vidět v příloze č. 4, dosažení úspěchu v zaměstnání je pro muže hned na druhém místě z vybraných hodnot a u žen na třetím. Je pochopitelné, že rodina s dětmi má pro většinu žen přednost před kariérou. Z přílohy č. 5 vyčteme, že naposledy lidé upřednostňovali podávání perfektního profesionálního výkonu zároveň s dobrou informovaností o dění u nás a ve světě. Hned po té také chtějí mít všestranné vědomosti a všeobecný přehled. Být svým pánem nebo řídit činnost ostatních nebylo tak důležité. Z přílohy č. 6 je patrné, že mít jakoukoli práci jen aby byli zaměstnaní a nebrali podporu pro lidi je sice důležité, ale ne tolik jako ostatní kritéria. Otázkou však může být, zda by takoví lidé vzali práci i málo placenou a nezajímavou, jen aby nebrali podporu? (Horáková: 2005).

2. Nezaměstnanost

Při výběru ideálního zaměstnání nás samozřejmě nejvíc ovlivňují jednotlivé faktory, které jsem již výše zmínila, a také mnoho dalších faktorů. Můžeme je do jisté míry přizpůsobovat našim požadavkům, nelíbí-li se nám výše mzdy, tak práci nevezmeme. Nejsme spokojeni s obsahem, změníme práci. Ale otázkou je, zda si to můžeme dovolit? Je situace u nás natolik příznivá, abychom si mohli neustále vybírat, jakou práci budeme nebo nebudeme dělat? Jaká práce nás bude jednou živit? Výběr zaměstnání je pro většinu z nás jedním z životních kroků, které bychom nechtěli a ani bychom neměli podceňovat. Jaká je ale u nás tedy situace v rámci zaměstnanosti/nezaměstnanosti? Jaké jsou důsledky případné nezaměstnanosti? Kdo je nejvíce ohrožený na trhu práce? Tohle jsou otázky, které se pokusím trochu rozvést, abychom si dokázali udělat obrázek o tom, jak to u nás funguje a do jaké míry si v důsledku těchto faktů můžeme vybírat pracovní místo.

2.1 Ohrožené skupiny

Nejprve se podíváme, jaké skupiny jsou nejohroženější na trhu práce. Rizikové skupiny souvisejí s několika faktory, jako jsou např. věk, pohlaví, rasa, zdravotní stav. U těchto skupin je větší pravděpodobnost, že budou dlouhodobě nezaměstnaní a že se tato nezaměstnanost bude opakovat. Je tedy jasné, že politika zaměstnanosti se musí zaměřit především na tyto rizikové skupiny. Jde také o to, že ohrožené skupiny vnímají ztrátu práce jinak, než ostatní populace a je potřeba na to brát zřetel. „U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti“ (Buchtová 2002: 109). Zaměřím se na mladé lidi, jelikož tam patří i absolventi vysokých škol (c.d.: 110). Absolventi vysokých škol mívají často velký problém najít si práci, nemají totiž praktické zkušenosti a ani určité pracovní kontakty (Halásková 2001: 25). Je pro ně obtížné zorientovat se na trhu práce a udělat si tak přehled nabídek. Často berou první nabídku, která přijde, i když je mimo obor, málo placená apod.

Obtížnější to mají absolventi méně zajímavých a potřebných oborů (Buchtová 2002: 109-110).

2.2 Míra nezaměstnanosti v ČR

Abychom se mohli bavit o míře nezaměstnanosti, objasním pro začátek, kdo to nezaměstnaný vůbec je. „Nezaměstnaní jsou osoby starší 15 let, které splňují následující tři podmínky:

- Nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané,
- Aktivně hledají práci (např. úřad práce, zprostředkovatelny práce, prostřednictvím inzerátů...),
- Jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů“ (Pavelka 2010: 115).

„Míra nezaměstnanosti je pak procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva (nezaměstnaní a zaměstnaní). Český statistický úřad provádí tzv. výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech“ (Pavelka 2010: 115). Obecná míra nezaměstnanosti v roce 1997 byla 4,8 %. V roce 2005 dosáhla 7,8 %. V případě rozdělení podle dosaženého vzdělání, jsou na tom nejlépe vysokoškoláci s 2,6 % a středoškoláci s maturitou s 5,2 %. Vysoká míra nezaměstnanosti se stále drží u osob se základním vzděláním – celých 15,6 %. U středoškoláků bez maturity a vyučených osob je míra nezaměstnanosti 8,7 %, což je sice nadprůměr, ale není to nejhorší. V roce 2013, o 8 let později, obecná míra nezaměstnanosti klesla na 7 %. Vysokoškoláci se pořád drží nízko, míra nezaměstnanosti byla 3,3 % (což je sice vyšší než v roce 2005, stále však relativně nízko). U středoškoláků s maturitou míra nezaměstnanosti klesla na 4,6 % a u osob se základním vzděláním na 21,2 % (ovšem je to stále vysoko nad průměrem). U středoškoláků bez maturity a vyučených osob míra také klesla, a to na 6,7 %. Osoby s diplomem jsou na tom tedy nejlépe, i když míra nezaměstnanosti se lehce zvýšila, jsou na tom pořád dobře. Nicméně konkurence je vysoká a je potřeba neustále bojovat (ČSÚ 2010).

2.3 Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti

Vzhledem k tomu, že někteří lidé nemají práci, a není jich málo, má to i své důsledky. A bohužel se to týká i vysokoškoláků, kteří si nenajdou práci ihned po ukončení studia. Což může mít jistě několik příčin, ale důsledky to má stejné. Hlavními psychologickými a sociálními důsledky nezaměstnanosti jsou sociální stigmatizace a utrpení vycházející z destrukce života jedinců. Při ztrátě zaměstnání člověk nejen, že přichází o zdroj příjmu, který mu zajišťuje živobytí, ale také o možnost sdílení zkušeností, o strukturu času, o zdroj aktivity a osobního statutu. Dochází tak k poklesu životní úrovně, což může vést i k chudobě či sociální izolaci (Halásková 2001: 19). Ztrátou zaměstnání „vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností“ (Buchtová 2002: 76). Narušení časového pracovního plánu může být především pro mladistvé nebezpečné, jelikož nemají pracovní časový režim ještě zažitý (Halásková 2001: 19). Na základě této ztráty dochází k deprivaci, kdy její průběh závisí např. na kvalifikaci pracovníka, na věku, pohlaví, pružnosti atd. U nezaměstnaných se rozvíjí apatie, deprese, rezignace a sebezpochybování. Tyto psychologické důsledky se samozřejmě projevují i v rovině fyzické. Nezaměstnaní lidé jsou častěji nemocní (Štikar 2003: 169–173). Studium těchto důsledků nezaměstnanosti se zjistily tyto obtíže: „ztráta pocitu štěstí, životní nespokojenost, rozpad vztahů, snížení sebeúcty, celkový stres, zneužívání návykových látek a sebevraždy“ (Václavíková 2009: 136). Děje se tak proto, že v naší společnosti stále spojujeme zaměstnání s vysokou společenskou i osobní hodnotou (Buchtová 2002: 76).

2.4 Politika zaměstnanosti

Co dělá stát, aby tyto důsledky odvrátil? Respektive aby vůbec nedošlo k tomu, že někdo bude nezaměstnaný? Od toho tu máme tzv. politiku zaměstnanosti, kterou můžeme chápat jako systém relativně

stabilních zásad a soubor opatření. „V obou případech musí existovat nějaký cíl (...), v tomto případě žádoucí míra a struktura zaměstnanosti“ (Koubek 1999: 51). V ČR máme dva typy politiky zaměstnanosti, pasivní a aktivní. „Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé utlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. Aktivní politika nezaměstnanosti je pak zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti“ (Pavelka 2010: 123). U nás je v podobě rekvalifikací, chráněných dílen, veřejně prospěšných míst apod.

Vývoj politiky zaměstnanosti v ČR prošel několika etapami. Zmíním etapu třetí (1997–1999), kdy „výkon ekonomiky mírně poklesl, asi o 4% poklesla i zaměstnanost.“ Zároveň stoupla nezaměstnanost o necelých 6 %. V dalším období 2000–2008 nezaměstnanost stále narůstala, ale poté klesla. Dnes, podle zákonů jde v politice zaměstnanosti především o „rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Momentálně se stát snaží, aby lidé chtěli pracovat a využívali co nejméně sociální podpory v nezaměstnanosti“ (Václavíková 2009: 75).

3. Absolventi vysokoškolského vzdělání na trhu práce

Zjistili jsme, že vysokoškoláci jsou také jednou z ohroženějších skupin na trhu práce. Už víme, že míra nezaměstnanosti u vysokoškoláků není příliš vysoká a politika zaměstnanosti se snaží dělat co je v jejích silách, aby této skupině pomohla. Přesto je však nezaměstnanost absolventů škol stále aktuálním tématem. Jaké jsou příčiny této situace? Nejprve si ujasníme, o kom budeme mluvit a pak se podíváme na problémy při hledání zaměstnání u mladých lidí spojených s požadavky potenciálních zaměstnavatelů a také na to, jaká je momentálně situace na trhu práce pro tyto absolventy škol.

3.1 Uchazeč o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním

Posle Dvořákové (2007) je „uchazečem o zaměstnání občan, který není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání a osobně se u úřadu práce uchází podáním písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání.“ „Absolvent je ten, kdo ukončil studium předepsaným způsobem na střední či vysoké škole, v kurzu či jiném vzdělávacím programu a získal patřičné osvědčení“ (Průcha 2001: 11).

Uchazeč o zaměstnání s vysokou školou, tedy absolvent VŠ, je podle psychologů řazen do období adolescence a mladé dospělosti. „V období mladé dospělosti (20 až 30/32 let) jsou již všechny základní psychologické funkce plně rozvinuty, ale ve vývoji osobnosti dosud probíhá stabilizace a integrace temperamentových a charakterových vlastností. Je to stádium vrcholové vitality, projevující se leckdy impulzivitou, nadměrnou aktivitou a silnou tendencí k sebeprosazování - zejména u mužů“ (Kuric 1986: 255). Ztráta zaměstnání/náročnější hledání práce se čím dál více dotýká právě těchto mladých lidí, pro něž jde často o kritickou životní událost. Znakem adolescence a mladé dospělosti je totiž kromě společenství s životním partnerem a občanské kompetence také právě práce. „R. Havighurst označuje věk 15–25 roků jako etapu „získání profesní identity“; k tomuto cíli

směřuje vývojový úkol „volba povolání a příprava na ně“. Další věková etapa 25–40 roků znamená stá se „produktivním jedincem“; vývojovým úkolem k tomu je „plné zvládnutí vlastní profese.“ „Pokud k těmto úkolům nedojde, je zde velké riziko anomie – „stavu neuspokojivé integrace s tendencí k atribuci sociálních konfliktů“ (Buchtová 2002: 163–165). Nezaměstnanost je hůře vnímána muži než ženami. Ženy se často už v mladé dospělosti věnují rodině a touha po úspěchu v kariéře není tak velká. Zatímco u mužů je profese velmi důležitá a o to hůře nesou ztrátu svého zaměstnání (Buchtová 2002: 165).

3.2 Vývoj počtu absolventů vysokoškolského vzdělávání

Abychom si udělali přehled o tom, jak se vyvíjí počet absolventů vysokých škol v České republice, uvedu čísla absolventů z „Výběrového šetření pracovních sil“ o Vzdělání obyvatelstva České republiky ve věku 15 a více let podle výsledků. V roce 1997 celkem mělo vysokoškolské vzdělání 668 000 lidí, z toho mužů bylo 411 100 a žen 256 900. V roce 2005 se celkem jednalo o 907 100 obyvatel s vysokoškolským vzděláním, z toho mužů 510 800 a žen 396 200. A loňský rok se počet obyvatel s vysokoškolským diplomem vyšplhal až na 1 495 700, z toho mužů 750 000 a žen 745 700. Z toho vyplývá, že mezi roky 1997 a 2005 se počet absolventů zvýšil o 239 100 a mezi roky 2005 a 2013 se zvýšil o 588 600. V roce 1997 bylo 11 100 čerstvých absolventů vysokých škol, v roce 2005 už 44 900 absolventů a v loňském roce již 83 800 čerstvých absolventů (ČSÚ 2014d).

3.3 Požadavky potenciálních zaměstnavatelů na nabízené místo

Zaměstnavatelé kladou obvykle různé požadavky na potenciální zaměstnance, některé jsou však velmi častá, obvyklá a i očekávaná. Podle průzkumu z roku 2013 jsou v médiích nejvíce hledány profese klasifikační

třídy 5, tedy provozní pracovníci ve službách, poté techničtí pracovníci, dále kvalifikovaní dělníci, vysoce kvalifikované profese (analytici, finanční experti, personalisté, právníci, učitelé apod.), dělníci pro obsluhu strojů, úředníci, vedoucí pracovníci, a jako poslední pomocní dělníci a kvalifikovaní dělníci v zemědělství. U vedoucích pracovníků bylo požadováno minimálně maturitní vzdělání, nejlépe vysokoškolské vzdělání. U vysoce kvalifikovaných profesí zaměstnavatelé požadovali také minimálně maturitní vzdělání, ale ještě častěji vysokoškolské vzdělání. U technických pracovníků a úředníků stačilo převážně jen středoškolské vzdělání. V případě pracovníků ve službách stačilo vyučení stejně jako u zemědělců, kvalifikovaných dělníků a dělníků pro obsluhu strojů. Pokud se jedná o požadavek na vystudovaný obor, tak v prvním případě šlo především o vzdělání v ekonomických a technických oborech. U vysoce kvalifikovaných profesí hledali hlavně někoho z farmaceutických věd, ekonomických věd a technických oborů. U ostatních profesí šlo buď o technické obory, nebo požadavky nebyly uvedeny (Burdová 2014: 18–22).

Pokud se zaměříme na věk, tak díky přijetí protidiskriminačních opatření tento požadavek není oficiálně tak aktuální. Nicméně i přesto může k diskriminaci dojít. Pokud někde zaměstnavatelé uváděli tento požadavek, nejčastěji to bylo do 30 let, do 25 let a do 35 let. Co se týká praxe, tak byla uváděna velmi často, případně že je výhodou praxi mít. Nejvíce byla praxe požadována u vedoucích pracovníků, řemeslníků a kvalifikovaných dělníků. Praxe je ovšem náročný požadavek, protože se nedá získat znalostmi a dovednostmi, jde jen o to, jak dlouho předtím uchazeč dělal stejné či podobné zaměstnání. Umět pracovat s počítačem se dnes považuje téměř za samozřejmost a v inzerátech se tento požadavek již skoro neobjevuje. Nicméně to neznamená, že není potřeba. Pokud zaměstnavatelé očekávají znalost jazyka, jedná se především o anglický jazyk a poté o německý (Burdová 2014: 23, 24).

Téměř čtvrtina zaměstnavatelů požaduje i určité osobnostní vlastnosti, např. komunikační schopnosti, bezúhonnost, flexibilitu, adaptabilitu, dynamiku, organizační schopnosti apod. Z toho vyplývá, že

šanci na nalezení práce nám může z ovlivnitelných požadavků usnadnit praxe a umění pracovat s počítačem na vyšší úrovni. Pohlaví ani věk neovlivníme, stejně jako osobnostní vlastnosti je obtížné změnit. Nicméně vyšší vzdělání můžeme také ovlivnit, ale někdy je to hodně o štěstí (Burdová 2014: 25).

3.4 Problémy při vstupu na trh práce

V předchozí kapitole jsme si řekli, jaké jsou požadavky na potenciální zaměstnance, otázkou zůstává, co z již zmíněných či dalších požadavků je největším problémem při hledání práce u absolventů vysokých škol? Podle již proběhlých průzkumů je to především praxe absolventů. Studenti často nemají možnost ani čas během studia získávat praxi, pokud to není vyloženě součástí daného oboru. A pokud se studentům nepodaří během studia takovou praxi v oboru získat, po ukončení studia mohou mít velký problém s hledáním zaměstnání. Zaměstnavatelé čím dál častěji požadují praxi v oboru, ale jak ji získat, když absolventy nechtějí zaměstnat? Řešením by mohla být spolupráce zaměstnavatelů se školami. Ať už by to znamenalo, že by zaměstnavatelé jako externisti vedli praktickou výuku, nebo přímo ve svých firmách měli studenty na stáži. Ovšem kromě těchto těžce ovlivnitelných faktorů je problémem i neochota absolventů najít si zaměstnání a nízká motivace. Absolventi mají nejspíš pocit, že si mohou z pracovních pozic vybírat a bohužel neberou v úvahu fakt, že jsou tyto nabídky omezené. Někteří mají pocit, že vzít první práci, která by znamenala dojíždění, nízkou mzdu, či práci na směny, není nic pro ně (Burdová 2007: 24).

3.5 Současná situace na trhu práce

Jak se tohle všechno projevuje na trhu práce? V roce 2013 podle údajů Českého statistického úřadu bylo zaměstnáno celkem 4 937 100 osob, z toho 3 % v primárním sektoru, 37,5 % v sekundárním sektoru

a 59,5 % v terciálním. Rozdělíme-li zaměstnané osoby podle hlavních skupin povolání, bude složení vypadat následovně:

Tabulka 1: Hlavní skupiny povolání

Zákonodárci a řídící pracovníci	271 300
Specialisté	715 700
Techničtí a odborní pracovníci	879 300
Úředníci	475 800
Pracovníci ve službách a prodeji	746 300
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	64 400
Řemeslníci a opraváři	851 000
Obsluha strojů a zařízení, montéři	641 700
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	274 800
Zaměstnanci v ozbrojených silách	16 700
Nezjištěno	-

(ČSÚ 2014c)

V loňském roce bylo 542 914 uchazečů o zaměstnání, z toho od 15 do 19 let 17 370 osob; od 20 až 24 let 62 561 osob a od 25 do 29 let to bylo 58 714 osob. Podle vzdělání je nejvíce uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem a se základním vzděláním. Potom se střední školou s maturitou bez vyučení a hned po nich uchazečů s vysokou školou (25 118 osob). Nejčastější délka evidence na pracovním úřadu je přes rok či méně jak 3 měsíce. Pokud se jedná o muže, bylo 272 972 uchazečů o zaměstnání, z toho 12 281 vysokoškoláků. Žen bylo o něco méně, 268 942 uchazeček, z toho 12 837 žen mělo vysokou školu. Podíváme-li se na volná pracovní místa vzhledem ke vzdělání, nejčastěji byly loni hledány osoby se střední odbornou školou s výučním listem, poté se základním vzděláním, střední školou s maturitou a až pak hledali vysokoškoláky (přes 2000

volných míst). Těžko říct, zda by vysokoškoláka vzali na místo, kde stačí člověk se základním vzděláním, ale jistá naděje by určitě byla (MPSV 2012). V Olomouckém kraji byl v roce 2013 počet uchazečů o zaměstnání 8 292. Z toho podle délky nezaměstnanosti 2 431 osob do 3 měsíců, 1 646 osob více než 6 měsíců, 756 osob více než 6 až 9 měsíců, 588 osob více než 9 až 12 měsíců a 2 872 osob více jak rok. Celkem bylo 35 uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní volné místo (ČSÚ 2014a). Situace se tak může zdát nepříliš příznivá, nicméně vysokoškoláci rozhodně mají šanci, jde o to tzv. po ní skočit.

4. Výsledky výzkumu z roku 1997 a 2005

V této kapitole si představíme ISSP a zaměříme se na dva již proběhlé výzkumu z roku 1997 a 2005, ze kterých pak dále budu vycházet v empirické části. „ISSP je mezinárodní výzkumný projekt, který běží od roku 1985 a má čtyři zakládající členy - NCSR (National Centre for Social Research) z Velké Británie, NORC (National Opinion Research Centre) ze Spojených států amerických, ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen) z Německa a Institute of Advanced Studies na ANU (Australian National University) z Austrálie. Česká republika se na projektu podílí od roku 1992. Národní i mezinárodní data archivuje v České republice Sociologický datový archiv Sociologického ústavu AV ČR“ (Čadová-Horáková 2006: 1).

Výzkum z roku 1997 byl zaměřený na pracovní orientaci, jehož základními tématy byly obecné postoje k práci a volnému času, organizace práce (postoje k samostatnému podnikání, soukromý vs. státní sektor, velké vs. malé podniky, faktory ovlivňující služební postup, obsah práce) a kolektivní zájmy. V roce 2005 proběhl podobný výzkum navazující na pracovní orientaci z roku 1997. Hlavní témata byla zaměřena také na preferované trávení času, práci, diskriminaci a příčiny úspěchu, sebehodnocení, profesní kariéru, nezaměstnanost, demografické otázky a ostatní (Sociologický ústav: 1997, 2005). Pro naše potřeby se budeme dále zabývat jen tématy preferovaný typ úvazku a preferovaný druh zaměstnání jak z roku 1997, tak z roku 2005, abychom výsledky mohli srovnat se zjištěními z letošního roku.

Preference druhu zaměstnání

Nejprve se podívejme na druh zaměstnání. Jde o to, zda by lidé raději byli v zaměstnaneckém poměru, či se dali na cestu podnikání. Z tabulky č. 2 můžeme vyčíst, že došlo k jistým rozdílům v letech 1997 a 2005, nicméně nebyl tak výrazný jako u volby pracovního úvazku. V roce 1997 preferovalo zaměstnanecký poměr 63 % respondentů, nicméně v roce 2005 již vybralo zaměstnanecký poměr 70 % dotázaných.

Tabulka 2: Jaké zaměstnání by si respondent zvolil, kdyby měl možnost volby (odpovědi respondentů v %)

	1997	2005
Být zaměstnancem	63	70
Být samostatně činným, podnikatelem	37	30
Celkem	100	100

Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“.

(Sociologický ústav: 1997, 2005)

Dále nás bude zajímat, v jak velkém podniku by respondenti chtěli pracovat, zda ve velkém, nebo malém. V následující tabulce č. 3 jasně vidíme, že v roce 2005 by celých 71 % respondentů dalo přednost malému podniku či organizaci. Velkou firmu by však vybralo pouhých 29 % oslovených. Mezi lety 1997 a 2005 jsme nezaznamenali významné rozdíly, nicméně v roce 2005 se občané ČR více přiklonili k zaměstnání ve velkém podniku či organizaci, než v malém podniku.

Tabulka 3: Vybral/a bych si...(odpovědi respondentů v %)

	1997	2005
Pracovat v malém podniku nebo organizaci	75	71
Pracovat ve velkém podniku nebo organizaci	25	29
Celkem	100	100

Pozn.: Do analýzy nebili zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“.

(Sociologický ústav: 1997, 2005)

Jako poslední se podívejme na preferovaný typ vlastnictví podniku či organizaci. Z tabulky č. 4 lze vyčíst, že napříč lety 1997 a 2005 nenastaly téměř žádné rozdíly. V obou případech však dotázání upřednostnili práci ve státním podniku nebo organizaci. Ve srovnání s velikostí podniku nicméně nejsou mezi možnostmi tak velké rozdíly, což značí, že na vlastnictví podniku obyvatelům ČR příliš nezáleží.

Tabulka 4: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)

	1997	2005
Pracovat v soukromém podniku nebo organizaci	44	43
Pracovat ve státním podniku nebo organizaci	56	57
Celkem	100	100

Pozn.: Do analýzy nebili zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“.

(Sociologický ústav: 1997, 2005)

Preference typu úvazku

Kromě druhu zaměstnání nás bude zajímat typ úvazku, který by občané ČR v zaměstnání upřednostnili, kdyby měli na výběr. Z výsledků šetření ISSP 2005 Pracovní orientace, jak je uvedeno v tabulce 5, vyplývá, že obyvatelé ČR nejsou příliš nakloněni práci na částečný úvazek (tedy méně jak 30 hodin týdně). Nejvíce preferují zaměstnání na plný úvazek, jak uvedlo 70 % dotázaných. Zaměstnání na částečný úvazek by volila pouhá pětina občanů ČR a jen 3 % obyvatel by se spokojilo s prací na méně jak 10 hodin týdně. Ve srovnání s výsledky z roku 1997 vidíme, že čeští občané volili zaměstnání na plný úvazek častěji než tehdy. Za období 8 let (1997–2005) vzrostl počet dotázaných, kteří volili možnost plného pracovního úvazku, o celých 11 %. Z toho lze usoudit, že ochota pracovat pouze na částečný úvazek spíše klesá, než roste.

Tabulka 5: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)

	1997	2005
Zaměstnání na plný úvazek (nejméně 30 hodin týdně).	59	70
Zaměstnání na částečný úvazek (10 až 30 hodin týdně).	26	19
Zaměstnání s úvazkem menším než 10 hodin týdně.	5	3
Vůbec žádné zaměstnání.	10	8
Celkem	100	100

Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži vybrat“.

(Sociologický ústav: 1997, 2005)

Empirická část

V rámci své teoretické části jsem se zaměřila na faktory ovlivňující výběr prvního zaměstnání a na širší kontext související s volbou prvního zaměstnání (trh práce, zaměstnanost, skupiny ohrožené na trhu práce apod.). V empirické části se pokusím zjistit ideální představy studentů VŠ o zaměstnání. Tedy jaké faktory jsou pro ně důležité při výběru zaměstnání a které možnosti by volili raději než jiné. Možné příčiny se pokusím vysvětlit na základě teoretické části.

5. Výzkumné cíle a hypotézy

Na základě dvou již proběhlých výzkumů Pracovní orientace v letech 1997 a 2005 jsem se rozhodla realizovat další, tentokrát však zaměřený na studenty VŠ. Hlavním cílem mé empirické práce je tedy zjistit představu studentů VŠ o ideálním zaměstnání. Dílčími cíli pak jsou:

- porovnat výsledky z výzkumů dělaných mezinárodním šetřením ISSP v letech 1997 a 2005 s výsledky aktuálně provedeného výzkumu
- zjistit důležitost dalších vybraných faktorů při výběru zaměstnání

H1: Názory na druh zaměstnání se mezi populací ČR a studenty VŠ budou lišit.

V preferencích druhů zaměstnání panovaly rozdíly mezi lidmi s různým stupněm dosaženého vzdělání. Lidé s vysokoškolským vzděláním téměř v polovině případů (43 %) volili raději možnost být samostatně činný či podnikatel, než být zaměstnancem. Zatímco osoby se základním vzděláním a středním bez maturity či s maturitou zvolili možnost být podnikatelem nejvýše ve čtvrtině případů, spíše méně. Také bylo zjištěno, že lidé ve věku 18 až 29 let zvolili možnost být podnikatelem častěji (43 %), než starší lidé (od 30 let), kteří tuto možnost zvolili pouze v 32 % až 29 % případů. Z toho usuzuji, že názory studentů VŠ se budou lišit od názorů populace. Konkrétně se domnívám, že studenti častěji zvolí možnost být

samostatně činným nebo podnikatelem než zaměstnancem (Čadová-Horáková 2006: 2–6).

H2: Názory populace ČR na velikost podniku či organizace se nebudou lišit od názorů studentů VŠ.

V případě velikosti podniku či organizace také nebyly zaznamenány významné rozdíly mezi lidmi různých věkových skupin, stejně jako u preferovaného pracovního úvazku. O dosaženém vzdělání nejsou zprávy, nicméně soudím, že názory studentů VŠ škol se lišit od názorů populace nebudou. A pokud ano, tak jen v malé míře (Čadová-Horáková 2006: 2–6).

H3: Názory studentů VŠ na vlastnictví podniku se budou lišit od názorů celé populace ČR.

Ohledně vlastnictví podniku jsou významné rozdíly napříč různými věkovými kategoriemi. Respondenti od 18 do 29 let upřednostňují práci v soukromém sektoru (59 %), zatímco lidé od 30 do 44 let se dělí na zhruba poloviny a starší občané by naopak raději pracovali ve státním podniku či organizaci (více než dvě třetiny). Kromě toho by také práci v soukromém podniku upřednostnili lidé s vyšším stupněm dosaženého vzdělání (středoškolské s maturitou nebo vysokoškolské). Z toho usuzuji (i přes nepříliš velké rozdíly mezi těmito možnostmi v rámci populace), že bude u studentů VŠ škol převažovat možnost práce v soukromém sektoru (Čadová-Horáková 2006: 2–6).

H4: Výsledky na populaci ČR a studentů VŠ se v preferenci typu úvazku nebudou lišit.

Pokud jde o preferenci typu úvazku, nebyly zaznamenány významné rozdíly mezi oslovenými s různým stupněm dosaženého vzdělání ani mezi dotázanými z různých věkových skupin. Z toho lze odvodit předpoklad, že názory populace a studentů se nebudou lišit (Čadová-Horáková 2006: 2–6).

H5: Minimálně 70 % studentů VŠ očekává, že se budou při hledání práce spoléhat spíše na svou síť kontaktů než na úřad práce.

Jak jsem napsala v kapitole 1.1, podle Zelenky (2008) je nejdůležitějším zdrojem při hledání prvního pracovního místa vlastní síť kontaktů, tedy osobní kontakty a známosti, které si během dosavadního života pořídíme. Úřad práce nám samozřejmě může také dopomoci k nalezení zaměstnání, nicméně se nejedná o hlavní zdroj pro hledání práce. Proto se domnívám, že osobní kontakty stále převažují nad důvěrou v úřad práce. Samozřejmě Zelenka (2008) píše obecně o celé populaci, nevidím však důvod, proč by to konkrétně na studenty VŠ nemělo platit.

H6: Studenti VŠ mužského pohlaví očekávají vyšší první plat než ženy vysokoškolačky.

Z příloh č. 7 - 10 můžeme jasně vyčíst, že hrubý měsíční plat dosahuje vyšších hodnot u mužů než u žen a to dokonce i s různým stupněm dosaženého vzdělání. Obecné mínění společnosti o výši platu souhlasí s grafy, a proto tvrdím, že muži budou předpokládat/očekávat vyšší plat, než ženy.

H7: Pro většinu studentů VŠ je při výběru zaměstnání méně důležité pracovní prostředí a obsah práce než plat.

Jak jsem napsala v teoretické části, plat je rozhodující ve spokojenosti s prací. Je klíčovým faktorem při hledání zaměstnání hlavně u ekonomicky aktivních lidí. Peníze jsou totiž zdrojem k uspokojování už těch nejzákladnějších potřeb (bezpečí, přežití,...). Ve dnešní společnosti se bez peněz dá přežít jen velmi těžko. Pracovní prostředí a obsah práce mohou být nicméně také rozhodující při volbě zaměstnání. Avšak je nepovažuji za klíčové vzhledem k tomu, že se např. bez dostatečně velkého prostoru v práci či bez uspokojivého využití svých znalostí a dovedností neoctneme na ulici.

H8: Pro nadpoloviční většinu studentů VŠ je důležitější mít jakoukoli práci než žádnou práci.

Z přílohy č. 6 můžeme vyčíst, že pro většinu bylo důležité mít jakoukoli práci, jen aby neskončili na podpoře. Z toho vyplývá, že je pro ně lepší mít jakékoli zaměstnání, než se stát nezaměstnaným, tedy než být bez práce. Z toho usuzuji, že to platí i pro dnešní populaci, tedy i pro studenty VŠ.

6. Metoda výzkumu

V této části provedu kvantitativní výzkum, jelikož testuje hypotézy o skupinách (Disman 2002: 126). Také byl proveden ve výzkumech ISSP v roce 1997 a 2005 a mým úkolem je udělat podobný výzkum pro srovnání a doplnění dat. Jako metodu jsem zvolila dotazníkové šetření, které je nejčastější volenou metodou kvantitativních výzkumů. Tuto metodu jsem zvolila především pro možnost obsáhnout velký počet respondentů v krátkém čase. Další výhodou jsou i nízké finanční náklady a téměř zaručená anonymita respondentů, což by mohlo vést k větší ochotě dotazník vyplnit. Kromě toho jsou odpovědi jasně dané, respondenti mají na výběr z několika možností a pro jednu se musí rozhodnout.

Ovšem tato metoda má i své nevýhody, které беру v potaz. Jednou z nevýhod je nízká návratnost. Pokud tazatel není osobně přítomen u vyplňování dotazníků, návratnost se pohybuje kolem 50 %. Nicméně při oslovení většího počtu respondentů, než je pro účely výzkumu nutné, není tak náročné získat data od potřebného počtu osob. Další nevýhodou může být i možnost, že dotazník bude vyplněn někým jiným, než naší cílovou skupinou, např. jiným členem rodiny nebo že oslovení jedinci uvedou nepravdivé odpovědi. Nicméně i přesto převažují výhody nad nevýhodami dotazníkového šetření (Disman 2002: 141). Dotazník vytvořený pro tento výzkum má 11 otázek, kdy jedna je rozdělena na tři podotázky. Jsou v něm obsažena jak otázky odpovídající na hypotézy vyvozené z teorie, jejichž cílem je doplnit předchozí výzkumy ISSP 1997, 2005, tak otázky převzaté ze zmíněných výzkumů pro srovnání dat. Dotazník byl distribuován online. Hypotézu, že názory na druh zaměstnání se mezi populací ČR a studenty VŠ budou lišit, ověřím otázkou č. 2. Další hypotéza o tom, že názory populace ČR na velikost podniku či organizace se nebudou lišit od názorů studentů VŠ bude ověřena otázkou č. 3. Otázka č. 4 bude odpovídat na hypotézu, že názory studentů VŠ na vlastnictví podniku se budou lišit od názorů celé populace ČR. Poslední hypotézu, vycházející z již proběhlých výzkumů, že výsledky na populaci ČR a studentů VŠ se v preferenci typu úvazku nebudou lišit, ověří nebo vyvrátí otázka č. 5.

Otázky č. 6 a č. 7 budou odpovídat na hypotézu, že minimálně 70 % studentů VŠ očekává, že se budou při hledání práce spoléhat spíše na svou síť kontaktů než na úřad práce. Šestou hypotézu, že studenti VŠ mužského pohlaví očekávají vyšší první plat než ženy vysokoškolačky, se budou zabývat otázky č. 1 a č. 8. Devátá otázka ověří hypotézu o tom, že pro většinu studentů VŠ je při výběru zaměstnání méně důležité pracovní prostředí a obsah práce než plat. A poslední hypotézu, že pro nadpoloviční většinu studentů VŠ je důležitější mít jakoukoli práci než žádnou práci, ověří poslední otázka č. 11.

7. Výzkumný soubor a sběr dat

Podle definice ČSÚ (2015) „je student občan ČR nebo občan jiného státu zapsaný na vysokou školu v ČR ke studiu v bakalářském, magisterském, magisterském navazujícím nebo doktorském studijním programu [...]. Jsou zahrnuti všichni studenti (ať už někdy v minulosti absolvovali některý vysokoškolský studijní program, nebo ne), nezahrnují se studenti, kteří mají [...] všechna studia přerušena.“ Dále jsem však zúžila skupinu studentů VŠ na studenty bakalářského a navazujícího magisterského programu Univerzity Palackého. Ze všech fakult jsem vybrala pouze Filozofickou fakultu a v rámci této fakulty jsem výběr zúžila ještě na Katedru sociologie, andragogiky a kulturní antropologie. Tento výběr jsem uskutečnila především pro snadnější získání dat a solidaritu studentů vzhledem k tomu, že jsem také v bakalářském programu na vybrané Katedře. V rámci Katedry jsem provedla vyčerpávající šetření, které předpokládá odpovědi od celého souboru. Vybrala jsem ho také z důvodu, že studentů na vybrané Katedře sociologie, andragogiky a kulturní antropologie je pouze 344, což je relativně malý počet.

Přesně číslo jsem zjistila od p. Wagnerové, která mi předtím poslala počty studentů na Katedře andragogiky, sociologie a kulturní antropologie v tomto roce v bakalářském a magisterském navazujícím programu v prezenční formě studia.

Celkový počet studentů bakalářského a magisterského navazujícího programu v prezenční formě studia na Katedře andragogiky, sociologie a kulturní antropologie na Univerzitě Palackého v Olomouci byl v letošním roce tedy 344. Návratnost dotazníku byla 33 %, což je 114 studentů.

8. Předvýzkum

Po rozhodnutí o základním souboru a jeho velikosti jsem provedla předvýzkum, který je neopomenutelnou součástí výzkumu. Podle Dismana (2002) je funkcí předvýzkumu ověřit vybranou techniku pro sběr dat, v našem případě dotazník. Na základě předvýzkumu zjistíme, zda jsou otázky jasně a srozumitelně formulovány, zda jsou jednoznačné apod. Dotazník jsem osobně vyplnila se 7 respondenty, což by pro naše účely mělo stačit.

Na základě připomínek těchto 7 respondentů jsem zjistila, že otázky jsou v podstatě srozumitelné a jasné. Respondenti však byli zmatení formulací otázek 2-4 (Které z následujících možností byste Vy osobně vybral/a?). Zde jsem po nich chtěla samozřejmě jen jednu odpověď, jak uvádím i v úvodu dotazníku, nicméně „které“ bylo zavádějící a tak jsem otázku přeformulovala na „kterou“. V samotném výzkumu, který byl distribuován online, respondenti ani neměli možnost vybrat více odpovědí, jelikož by jim to systém nedovolil. Tím jsem se pojistila pro případ, že by někdo některou z dalších otázek pochopil jako výběr více odpovědí. Pokud jde o ochotu poskytnout žádané informace, nevyskytla se v podstatě jediná námitka. Avšak u otázky č. 9 (Kdo z následující nabídky má podle Vás vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?) 5 ze 7 respondentů nechtělo uvést ani jednu odpověď, jelikož podle nich na pohlaví nezáleží. Neznamená to, že by se nemohli rozhodnout, zkrátka si nemysleli ani jednu z nabízených možností. Vzhledem k charakteru mé otázky si myslím, že tuto možnost odpovědi (na pohlaví nezáleží) mohu přidat a i přesto se dozvím, co potřebuji. Rozhodla jsem se proto ji do dotazníku pro samotný výzkum zařadit. U otázek č. 6 a 7 respondentům přišel výběr nedostačující. Na základě toho jsem usoudila, že jsem nepokryla všechny možnosti a proto jsem přidala odpověď „jiné“. U otázky č. 10 jsem zrušila možnost „nevím“, jelikož respondenty svádělo dávat tuto možnost, aniž by se nad otázkou zamysleli. Podle těchto připomínek a návrhů řešení jsem dotazník před samotným výzkumem patřičně upravila.

9. Analýza a rozbor dat

V předchozích kapitolách jsem napsala potřebné informace ke stanovení výzkumu. V této části se již budu zabývat pouze analýzou dat z vyplněných dotazníků. Výsledky analýzy uvedu pomocí tabulek a grafů pro lepší přehlednost. Pro ujasnění, na dotazník mi odpovědělo 114 respondentů, kteří tedy představují 100 %, pokud není uvedeno jinak.

Návratnost však byla pouhých 33%, což je velmi málo a z toho důvodu nelze zobecnit výsledky na všechny studenty VŠ ani na všechny studenty Katedry sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Univerzity Palackého v Olomouci. Všechny hypotézy se tedy vztahují pouze k respondentům.

Nejprve se zaměřím na hypotézy vycházející z předchozích výzkumů z roku 1997 a 2005. Zajímalo mě, zda se odpovědi u studentů VŠ budou lišit od populace, či nikoli. Pro tabulky č. 7–10 platí, že 100 % jsou všichni respondenti kromě těch, kteří uvedli odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“. Následně rozeberu jednotlivé otázky. První otázkou bylo, zda by si vybrali být spíš zaměstnancem, či samostatně činným, podnikatelem.

Tabulka 6: Jaké zaměstnání by si respondent zvolil, kdyby měl možnost volby (odpovědi respondentů v %)

	1997*	2005**	2015
Být zaměstnancem	63	70	61
Být samostatně činným, podnikatelem	37	30	39
Celkem	100	100	100

Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“.

* Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 1997)

** Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 2005)

Stanovená hypotéza předpokládala, že u studentů VŠ bude převažovat odpověď „být samostatně činným, podnikatelem“. Jak můžeme však vidět ve výše uvedené tabulce č. 6, je to přesně naopak, tedy stejně jako uváděla populace v letech 1997 a 2005. Může to být malým souborem

nebo také jeho složením. Tohoto výzkumu se zúčastnilo 80 % žen a pouze 20 % mužů. Z dřívějších zpřístupněných statistik vyplývá, že muži mnohem častěji volí možnost být podnikatelem než ženy. Tak tomu platí o v případě studentů VŠ, kdy muži volí být podnikatelem častěji než ženy (ČSÚ 2014e). I když se počet podnikatelů mužů i žen VŠ od roku 1997 neustále zvyšuje, nedošlo k potvrzení hypotézy možná právě kvůli převaze žen. To se mohlo stát tím, že humanitní obory si volí spíše ženy než muži a proto se do vzorku nedostal dostatečný počet mužů. Nicméně i přesto, že respondenti uvedli častěji možnost „být zaměstnancem“ stejně jako v minulých letech populace, počet těchto odpovědí je u dotázaných nižší. Nárůst volby být podnikatelem stoupl pravděpodobně proto, že je dnes obzvlášť náročné získat pracovní místo jako zaměstnanec. Jak jsem uvedla v teoretické části, absolventi VŠ jsou ohroženou skupinou na trhu práce hned z několika důvodů a dát se na podnikání může být možnost, jak se vyhnout nezaměstnanosti. I když jde pouze o ideál toho, co by respondenti chtěli v případě možnosti volby, domnívám se, že okolnosti trhu práce je mohou při výběru ovlivnit. Dále jsem provedla analýzu v programu Statistica a zajímala jsem se o sílu vztahu mezi jednotlivými proměnnými. Podle korelačního koeficientu Cramer jsem zjistila, že v rámci vztahu s velikostí podniku jde pouze o slabou souvislost (0,14), avšak nejčastější kombinací bylo být zaměstnancem v malém podniku. Poté podnikatelem v malém podniku a zaměstnancem ve velkém podniku.

V případě velikosti podniku jsem předpokládala, že studenti VŠ budou mít stejný názor jako celá populace. V následující tabulce č. 7 vidíme, že výsledky souhlasí. Celých 69 % respondentů uvedlo, že by raději pracovali v malém podniku či organizaci a pouhých 31 % ve velkém podniku či organizaci. Rozdíl mezi rokem 1997 a 2015 je pouze 6 % a mezi rokem 2005 a 2015 jen 2 %, což je nevýznamný rozdíl a můžeme tedy říct téměř s jistotou, že názory respondentů se neliší od názorů populace. Dokonce ani v rámci pohlaví, kdy v minulých letech ženy častěji uváděly práci v malém podniku než muži, není rozdíl vůči letošnímu roku. Volbu

malého podniku upřednostnilo 73 % žen a jen 55 % mužů, resp. z těch, kdo uvedli možnost malého podniku, bylo 83 % žen a pouze 17 % mužů.

Tabulka 7: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)

	1997*	2005**	2015
Pracovat v malém podniku nebo organizaci	75	71	69
Pracovat ve velkém podniku nebo organizaci	25	29	31
Celkem	100	100	100

Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“.

* Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 1997)

** Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 2005)

V otázce vlastnictví podniku či organizaci by respondenti jasně upřednostnili práci v soukromém podniku před státním podnikem. V tabulce č. 8 vidíme, že v letech 1997 a 2005 to bylo přesně opačně, tak, jak jsem v hypotéze předpokládala. Ve srovnání s předchozími uvedenými roky jsou také viditelné rozdíly v rámci jednotlivých možností. Liší se o více jak 20 % v obou případech. Můžeme si všimnout, že v případě velikosti podniku a jeho vlastnictví se nápadně shoduje v procentech jednotlivých odpovědí. Možnost malého podniku uvedlo 69 % stejně jako možnost soukromého podniku. Proto jsem se pokusila zjistit, jak spolu tyto dvě otázky souvisí. Podle statistických výpočtů ve Statistice, kde jsem opět vybrala korelační koeficient Cramer, jde mezi jednotlivými proměnnými pouze o slabou souvislost (0,21). Nejčastěji však respondenti uvedli kombinaci malého a soukromého podniku a až potom malého a státního či velkého a soukromého podniku. Ještě uvedu, že slabá souvislost (0,15) je také mezi vlastnictvím podniku a druhem zaměstnání, kdy nejčastěji respondenti uvedli kombinaci zaměstnance v soukromém podniku, pak podnikatele v soukromém podniku a zaměstnance ve státním podniku.

Tabulka 8: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)

	1997*	2005**	2015
Pracovat v soukromém podniku nebo organizaci	44	43	69
Pracovat ve státním podniku nebo organizaci	56	57	31
Celkem	100	100	100

Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži se rozhodnout“.

* Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 1997)

** Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 2005)

Už víme, že ideálně by respondenti, tedy studenti VŠ pracovali jako zaměstnanci v malém a soukromém podniku. Kolik hodin v takové práci chtěli trávit? Jak vidíme v tabulce č. 9, z výsledků vyplývá, že nejčastěji 30 a více hodin týdně. Nejraději by tedy pracovali na plný úvazek (90 %), případně potom na částečný. Jen 1 % oslovených by chtělo být bez práce. Hypotéza se nám tímto potvrdila a oproti celé populaci by respondenti VŠ zvolili plný úvazek o více jak 20 % častěji.

Tabulka 9: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)

	1997*	2005*	2015
Zaměstnání na plný úvazek (nejméně 30 hodin týdně).	59	70	90
Zaměstnání na částečný úvazek (10 až 30 hodin týdně).	26	19	9
Zaměstnání s úvazkem menším než 10 hodin týdně.	5	3	0
Vůbec žádné zaměstnání.	10	8	1
Celkem	100	100	100

Pozn.: Do analýzy nebyli zahrnuti respondenti, kteří zvolili odpověď „nevím, nedokáži vybrat“.

* Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 1997)

** Sociologický úřad, Pracovní orientace (ISSP 2005)

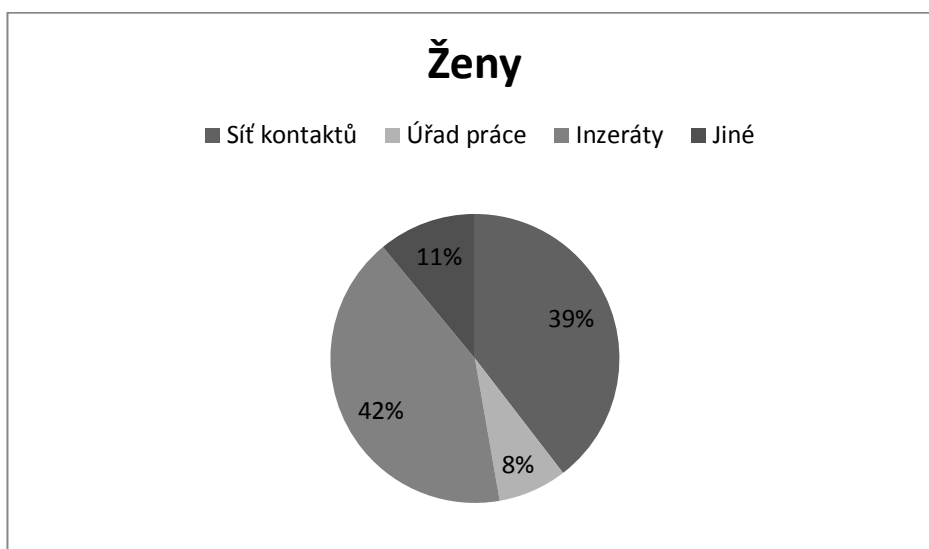
Rozebrala jsem hypotézy vycházející z předchozích proběhlých výzkumů ISSP v letech 1997 a 2005. Nyní se zaměřím na své doplňující hypotézy vyvozené z teoretické části. Zajímaly mě zdroje při hledání prvního zaměstnání, tedy možnosti, na které se respondenti obrátí při hledání. Dále důležitost jednotlivých faktorů při hledání zaměstnání, očekávaný první plat a ochota mít jakoukoli práci než žádnou.

Ohledně zdrojů při hledání zaměstnání měli respondenti na výběr 4 odpovědi, z nichž nejčastěji uvedli jako potenciální zdroj svou síť kontaktů, jak uvádí tabulka č. 10. Hned po kontaktech uváděli respondenti jako zdroj inzeráty. Nejméně by se spoléhali na úřad práce a v 11 % uvedli jiný zdroj. Když se podíváme na grafy č. 1 a č. 2, které ukazují rozdíl v odpovědích mezi pohlavím, tak ženy uváděly častěji možnost inzerátů, zatímco muži svou síť kontaktů. Jak ale uvádím v teoretické části v první kapitole, síť kontaktů a inzeráty jsou nejdůležitějšími zdroji při hledání zaměstnání a jak vidíme v tabulce č. 10, potvrdilo se to. Vezmu-li v úvahu jen respondenty, kteří uvedli jako zdroj síť kontaktů nebo úřad práce, je zde obrovský rozdíl. Pro lepší představení znázorňuji výsledky v grafu č. 3.

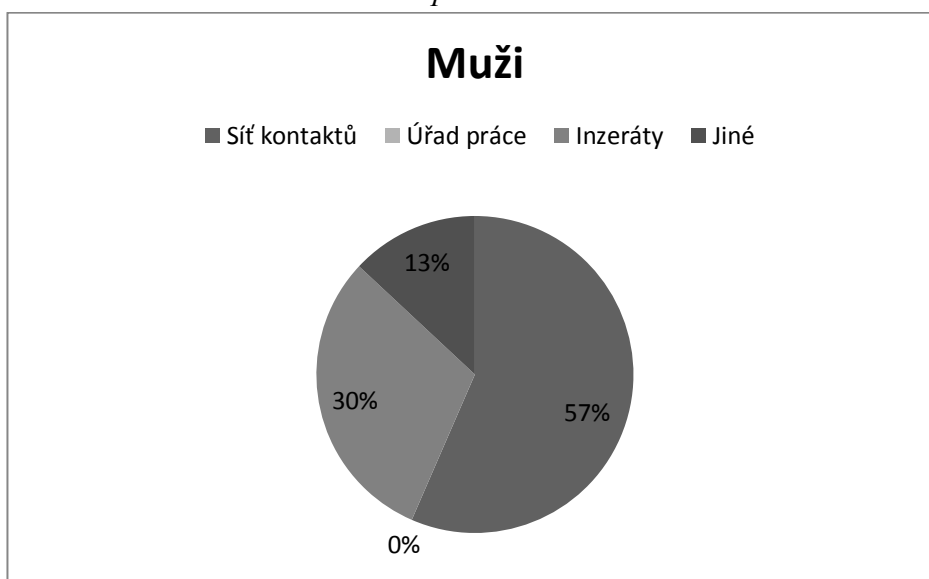
Tabulka 10: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání? (odpovědi respondentů v %)

Na svou síť kontaktů	43
Na úřad práce	6
Na inzeráty	40
Jiné	11
Celkem	100

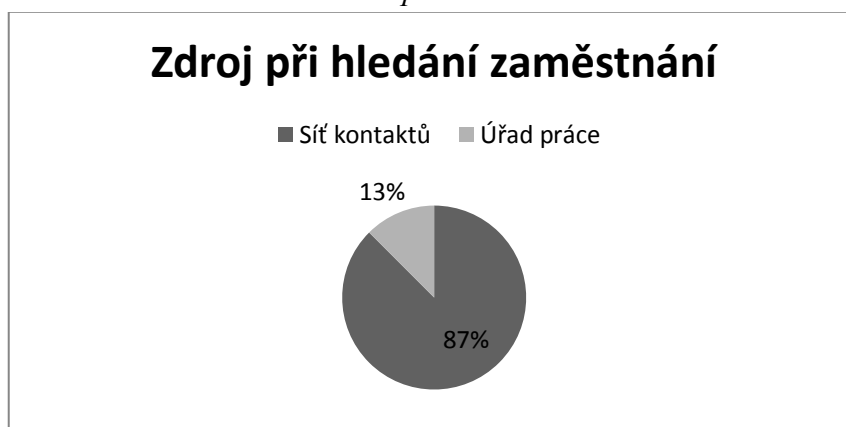
Graf 1: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání? – ženy



Graf 2: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání? - muži

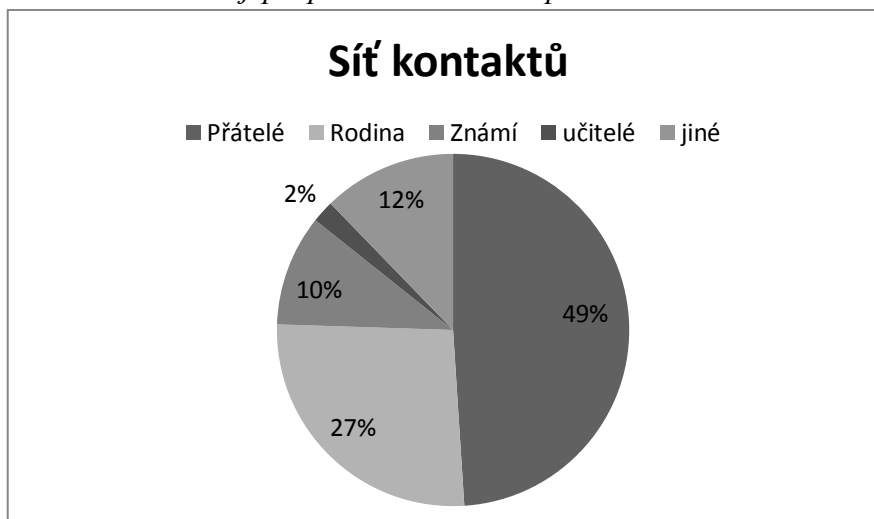


Graf. 3: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání?



V rámci těchto zdrojů mě ještě zajímalo, kdo konkrétně z kontaktů, by dotázaným nejspíš pomohl k prvnímu zaměstnání. Zde vezmu v úvahu pouze ty respondenty, kteří uvedli jako zdroj při hledání zaměstnání svou síť kontaktů. V grafu č. 4 vidíme, že téměř v 50 % uvedli své přátele a poté v 27 % rodinu. Skoro stejně na tom jsou odpovědi „známí“ a „jiné“ cca 10 %. Nejméně by respondentům podle nich pomohl někdo z učitelů (pouhé 2 %).

Graf 4: Pokud byste měl/a vybrat z následujících možností, kdo Vám nejspíš pomůže k Vašemu prvnímu zaměstnání?



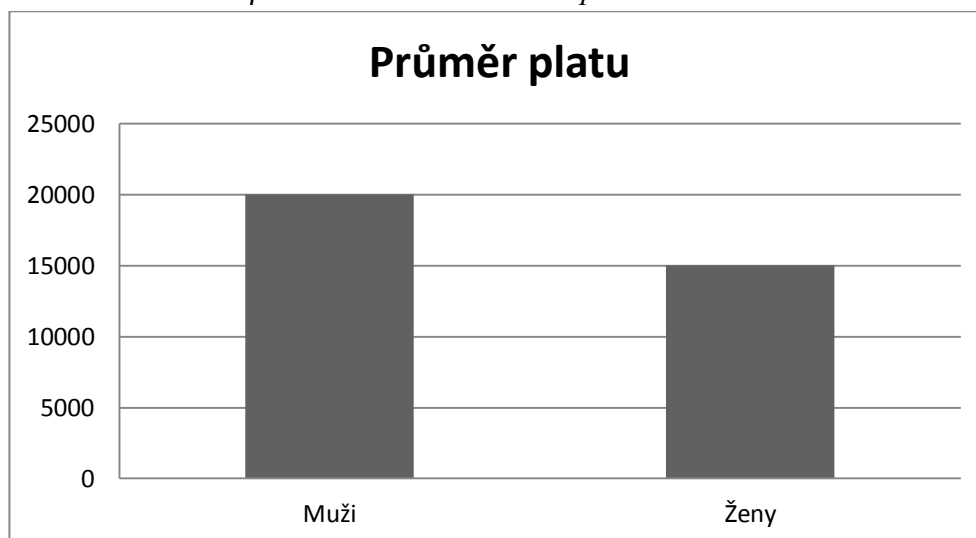
Následně jsem předpokládala, že plat je jeden z nejzásadnějších faktorů při výběru zaměstnání. Proto mě zajímala výše platu, kterou studenti VŠ očekávají. Jak vidíme v následující tabulce č. 11, nejčastěji uváděli

respondenti možnost 15 000–19 999 Kč a 10 000–14 999 Kč. Nicméně v případě rozdělení podle pohlaví muži v průměru uváděli nejvíce hodnotu 20 000 Kč, zatímco ženy průměrně uváděly hodnotu 15 000 Kč, jak vidíme na grafu č. 5. Tímto se potvrdila hypotéza, že muži očekávají vyšší plat než ženy. Ovšem znovu připomínám, že v mezi respondenty byla většina žen.

Tabulka 11: Jaký očekáváte svůj první plat? (odpovědi respondentů v %)

Méně jak 10 000 Kč	3
10 000 – 14 999 Kč	37
15 000 – 19 999 Kč	47
20 000 – 24 999 Kč	7
25 000 – 29 999 Kč	3
30 000 – 39 999 Kč	1
50 000 Kč a více	2
Celkem	100

Graf 5: Průměr očekávaného platu u mužů a žen



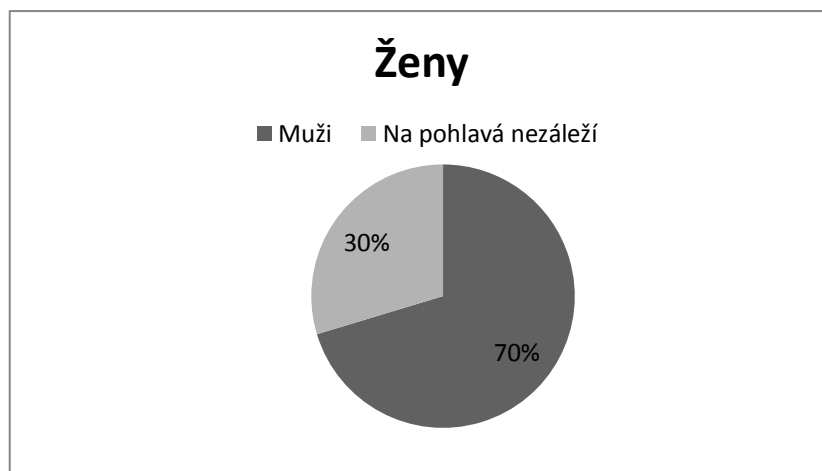
V souvislosti s touto hypotézou, jsem položila svým respondentům otázku, kdo si myslí, že má vyšší plat v zaměstnání. Odpověď je na první pohled očekávající, jak vidíme v grafu č. 6. Ženy neuvedl nikdo, avšak téměř třetina si myslí, že na pohlaví nezáleží. To nejspíš není nějak neobvyklé. Zajímavé ale může být, jak odpovídali muži a jak ženy,

znázorněné v grafech č. 7 a č. 8. Ženy častěji zvolily možnost „muži“ než „na pohlaví nezáleží“ na rozdíl od mužů. Rozdíl je však v pouhých 5 %, takže můžeme říci, že je to názor většina respondentů.

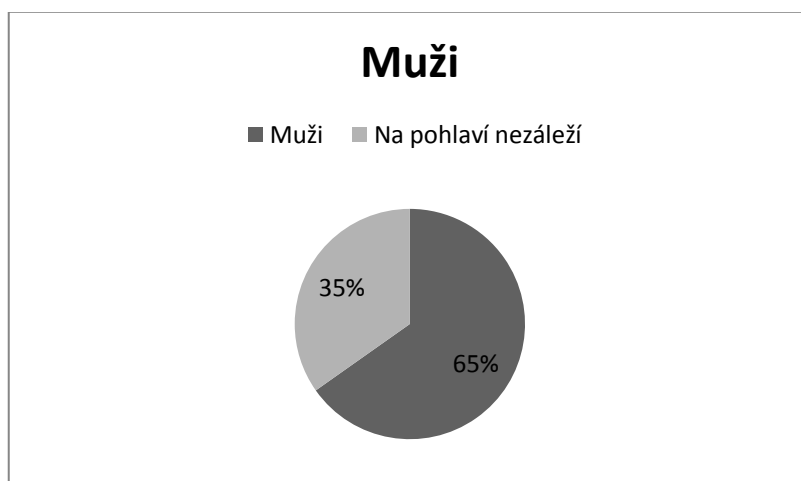
Graf 6: Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?



Graf 7: Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?



Graf 8: Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?



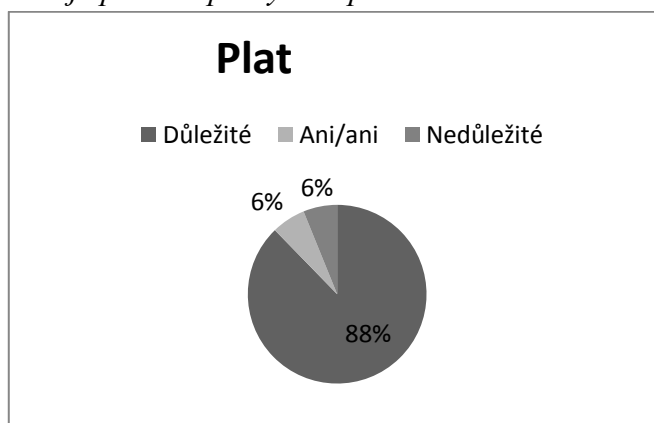
Jak jsem uvedla výše, předpokládala jsem, že plat je jeden z nejdůležitějších faktorů při výběru zaměstnání. Jak je více rozebráno v první kapitole teoretické části, plat je rozhodující při spokojenosti s prací a je to i značný motivační prvek. Kromě toho je prostředkem pro uspokojování základních životních potřeb, bez kterých si lze jen těžko představit život takový, jak ho známe. Pracovní prostředí jsou pak mimo jiné materiální a sociálně psychologické podmínky pracovní činnosti, jak také uvádím v již zmíněné kapitole. Je samozřejmě také důležitou součástí práce, která zaměstnance v mnoha směrech ovlivňuje, nicméně i bez ideálního pracovního prostředí může dojít k uspokojení základních potřeb. Stejně tak co se týká obsahu práce, který s pracovním prostředím souvisí.

*Tabulka 12: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležité:
(odpovědi respondentů v %)*

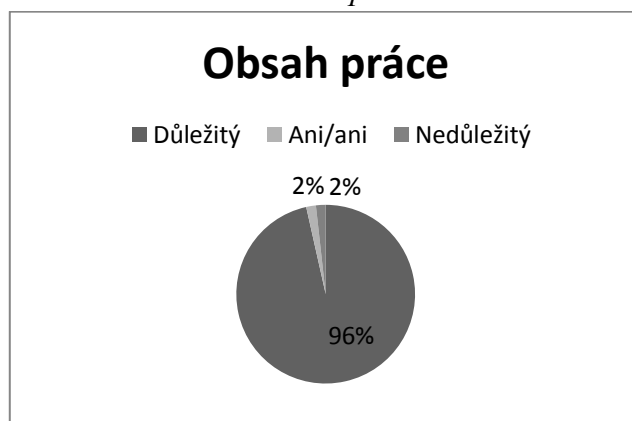
	Plat	Obsah práce	Pracovní prostředí
Velmi důležité	15	69	49
Spíš důležité	73	27	46
Ani/ani	6	2	3
Spíš nedůležité	6	2	2
Nedůležité	0	0	0
Celkem	100	100	100

Podíváme-li se na výše uvedenou tabulku č. 12, tak možnost „velmi důležité“ respondenti zvolili nejčastěji u obsahu práce, téměř 70 %. Vzhledem k platu je to velký rozdíl. Dokonce i pracovní prostředí je podle respondentů důležitější než plat. Když shrnu odpovědi „velmi důležité“ a „spíš důležité“; „spíše nedůležité“ a „nedůležité“, vypadá to následovně. Z grafů č. 9–11 lze vyčíst převaha důležitosti obsahu práce a pracovního prostředí nad důležitostí platu. Předpoklad, že plat bude důležitější, se nepotvrdil, nicméně rozdíl je pouhých 7 % a 8 %. Jak jsem zmínila již v teoretické části ve třetí kapitole, student/absolvent VŠ je v období, kdy se snaží vyprofilovat se, najít uplatnění tam, kde se bude moci rozvíjet. Je na vrcholu vitality, plný energie a má tendence k sebeprosazování se.

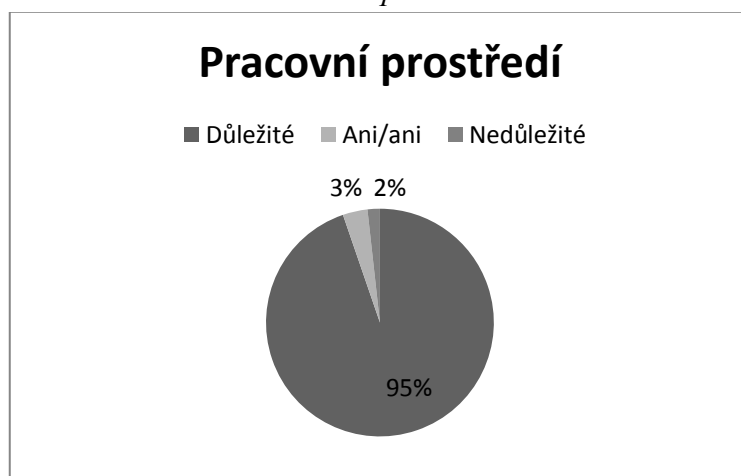
Graf 9: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležitý plat?



Graf 10: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležitý obsah práce?

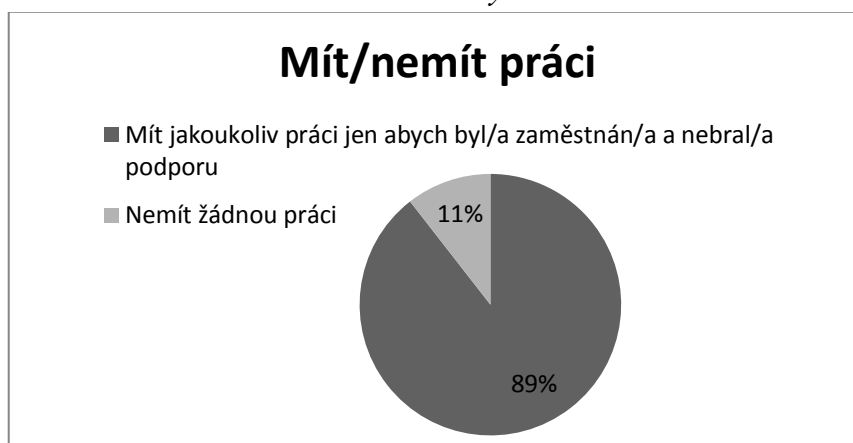


Graf 11: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležité pracovní prostředí?



I když je tedy vesměs pro studenty VŠ důležitý obsah práce, pracovní prostředí i plat, tohle všechno jde stranou, pokud nemají na výběr. Téměř 90 % respondentů uvedlo, jak vyplývá z grafu č. 12, že by raději měli jakoukoli práci, než nemít žádnou, čímž se potvrzuje můj předpoklad. Jak se uvádím v kapitole druhé, pravděpodobně to je způsobeno situací na trhu práce. Jak jsem uvedla v první kapitole, absolventi VŠ patří mezi nejohroženější skupiny na trhu práce a míra nezaměstnanosti u vysokoškoláků se zvedla na 3,3 % oproti minulým rokům. Sice je to pořád relativně málo, obzvlášť ve srovnání s nižšími stupni vzdělání, ale i přesto je konkurence poměrně vysoká, počet lidí s diplomem neustále roste a stejně tak počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Častým problémem je také absence praxe v oboru, jak jsem napsala v třetí kapitole. Přijít o práci nebo ji nezvládnout najít se může stát snadno a má to i své psychologické a sociální důsledky, které uvádím v druhé kapitole. Tohle všechno vede k tomu, že si kolikrát nemůžeme vybírat a už vůbec ne absolventi VŠ. Proto nejspíš raději respondenti volili mít jakoukoli práci než být bez práce. Jak už jsem také v předchozí části zmínila, první práce nemusí být na celý život, ale v průběhu života ji můžeme změnit.

Graf 12: Představte si, že máte dokončené studium. Kterou z následujících možností byste zvolil/a?



10. Shrnutí

Jak jsem uvedla v předchozí kapitole, dotazník byl distribuován studentům bakalářského a magisterského studia prezenční formy na Katedře sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Univerzity Palackého v Olomouci. Respondentů bylo nakonec pouhých 114, tedy 33 %.

Výsledky ukazují, že 61 % respondentů uvedlo možnost být zaměstnancem a 39 % být samostatně činným, podnikatelem. Ohledně velikosti podniku 69 % dotázaných uvádí odpověď „pracovat v malém podniku“ a 31 % „pracovat ve velkém podniku“. Stejně tak v rámci vlastnictví podniku uvedlo 69 % respondentů možnost pracovat v soukromém podniku nebo organizaci. Jedná-li se o typ pracovního úvazku, tak téměř všichni by nejraději pracovali na plný úvazek. Pouhých 9 % vybralo částečný úvazek a jen 1 % respondentů by nechtělo žádné zaměstnání. Podíváme-li se na zdroj, pomocí kterého dotázaní budou hledat své zaměstnání, resp. na který se budou nejvíc spoléhat, je jím jejich vlastní síť kontaktů a hned vzápětí inzeráty (dohromady 83 %). Úřad práce je poslední, na který by se respondenti spoléhali (6 %). V rámci sítě kontaktů téměř v polovině případů označili studenti Katedry sociologie, andragogiky a kulturní antropologie přátele jako ty, kteří jim nejspíš pomůžou k prvnímu zaměstnání. Vzápětí byla rodina a jako poslední učitelé. Ohledně výše platu nejčastěji očekávají respondenti 10 000–14 999 Kč a 15 000–19 999 Kč. Ve srovnání mužů s ženami očekávají muži průměrně plat 20 000 Kč a ženy 15 000 Kč. V návaznosti na toto zjištění si obecně respondenti ve většině případů myslí, že muži mají vyšší plat než ženy. Odpověď „ženy“ neuvedl ani jeden z dotázaných, ale 31 % si myslí, že na pohlaví nezáleží. Každopádně plat není nejdůležitější faktor při výběru zaměstnání. Více důležité je podle respondentů obsah práce (96 %) a pracovní prostředí (95 %). Jako poslední z výsledků vyplývá, že by raději respondenti měli jakoukoli práci, jen aby byli zaměstnání a nebrali podporu.

11. Diskuse

Jak jsem již zmínila, cílem výzkumu bylo zjistit představu studentů VŠ o ideálním zaměstnání. Některé hypotézy jsem srovnávala s minulými proběhlými výzkumy z roku 1997 a 2005 a jiné jsem uvedla jako doplnění představ studentů VŠ o ideálním zaměstnání. K mému překvapení se některé hypotézy nepotvrdily, ale nebylo jich tolik jako potvrzených. Následně se pokusím tyto nesrovnalosti objasnit.

V případě názorů na druh zaměstnání mě velmi překvapilo, že respondenti častěji uvedli, že by chtěli být zaměstnancem a nikoli podnikatelem. Očekávala jsem, že to bude přesně naopak. Kromě důvodů, na základě kterých jsem stanovila první hypotézu, je jich hned několik dalších. Jak uvádím v kapitole 3, počet uchazečů o zaměstnání je nejvyšší právě v mezi 20–24 rokem a hned poté mezi 24–29 rokem. Nejméně byli na trhu práce hledaní lidé s vysokou školou a v Olomouckém kraji bylo 35 uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Absolventi VŠ patří také mezi ohrožené skupiny na trhu práce, jak píšu v kapitole 2. Psychologické důsledky nezaměstnanosti mohou být pro mladé lidi, kam řadíme i studenty/absolventy VŠ, hůře snesitelné. Z toho všeho bych tím spíš usoudila, že možnost být samostatně činným, podnikatelem bude pro dotázané přijatelnější. Nicméně jde pouze o ideál a ne všichni studenti mohou být obeznámeni se situací na trhu práce. Také to může být způsobeno, jak jsem již uvedla výše, převahou žen mezi respondenty. I když tedy možnost být podnikatelem stoupla oproti celé populaci ve výzkumech z roku 1997 a 2005, nepřekonala možnost být zaměstnancem a hypotéza se tak nepotvrdila.

Naopak výsledky ohledně velikosti a vlastnictví podniku byly očekávané. Nejčastěji respondenti uvedli malý a soukromý podnik. Podle mého názoru je studenti uvedli práci v malém podniku také kvůli určité jistotě dané práce. Absolventi se často, jak uvádím v první kapitole, pohybují v nejistých pozicích, nicméně v malém podniku by mohla být menší pravděpodobnost, že by o práci přišli. Malé podniky jsou často „rodinného“ typu, je v nich mnohem větší šance poznat spolupracovníky

a tedy i nadřizené a o to menší by mohla být nejistota v udržení si pracovního místa.

Také odpovědi v preferenci typu úvazku jsou překvapující. Sice jsem očekávala, že nejvíce by studenti VŠ chtěli pracovat na plný úvazek, ale předpokládala jsem, že to nebude až tak jasné a o něco více respondentů by chtělo pracovat na částečný úvazek, stejně jako populace v předchozích výzkumech. Nicméně v rámci celé populace možná přece jen o něco více dávali možnost pracovat na částečný úvazek starší lidé, kteří mají rodinu, kterou potřebují nějak s prací skloubit a možnost částečného úvazku je přijatelná. Nicméně jak uvádím v první kapitole, tak podle Zelenky (2008) absolventi VŠ nejčastěji volí možnost plného pracovního úvazku, což výsledky výzkumu potvrzují.

V případě způsobu hledání ideálního zaměstnání výsledky přesně potvrdily stanovenou hypotézu. Nejčastěji se respondenti obrátí na svou síť kontaktů, což je pochopitelné vzhledem k tomu, že jejich postavení na trhu práce není příliš příznivé a často se bez rodinných doporučení a doporučení známých nedostanou tam, kam by chtěli. Jak zmiňuji ve třetí kapitole, loni bylo 25 118 uchazečů o zaměstnání s vysokou školou a bylo pouhých 2000 volných pracovních míst, na které hledali přímo vysokoškoláky. Proto se také domnívám, že přes úřad práce je malá šance dostat práci, která by se alespoň trochu blížila vystudovanému oboru příslušného uchazeče. Samozřejmě je potřeba počítat s tím, že jsou obory méně a více žádané. Obecně humanitní studia jsou na tom hůře, než například přírodní vědy, jak uvádím v kapitole 3. V rámci sítě kontaktů nejvíce respondenti uvedli přátele a poté rodinu. Může to být tím, že přítel má člověk víc, z různých okruhů, ale v rodině jsou příležitosti více omezené.

Pokud jde o plat, myslím, že rozdíl v očekávané výši mzdy je odpovídající. Muži očekávají průměrně o 5000 Kč vyšší plat než ženy, což může být způsobeno i tím, že obecně se populace domnívá, že muži mají ve skutečnosti vyšší plat než ženy. To se potvrdilo minimálně v rámci dotázaných, ani jeden respondent neuvedl, že ženy mají vyšší plat. Nicméně poměrně značný počet respondentů uvedl možnost „na pohlaví nezáleží“.

Zde mě ovšem velmi mile překvapil názor respondentů, že plat pro ně není důležitější než obsah práce a pracovní prostředí. Jak jsem už napsala výše, plat je důležitým faktorem při výběru zaměstnání. Ceny nájmu, potravin apod. se každým rokem zvyšují a předpokládala bych, že tím spíš je pro studenty VŠ plat důležitější, než cokoli jiného. Jak se však ukázalo, tento předpoklad byl docela mylný. Samozřejmě rozdíl není ani 10 % mezi mzdou a pracovním prostředím a obsahem práce, nicméně i přesto se hypotéza nepotvrdila, což může být z důvodů napsaných v analýze dat.

Nicméně pokud by měla nastat možnost, že člověk bude bez práce, nejde ani o prostředí, obsah práce nebo plat. Jak jsem se domnívala, většina by vzala jakoukoli práci. To vše jen podtrhuje situace na trhu práce, kterou jsem už několikrát zmínila. Pracovních pozic je málo a uchazečů příliš. Vysokoškoláci na tom nejsou nejlíp, i když rozhodně lépe než lidé s nižším vzděláním. Je ale obtížné najít si první práci ve svém oboru a, podle mého soudu, je důležité mít na začátku jakoukoli práci, aby si člověk zvykl si na pracovní režim. Během toho se pak může poohlížet po jiných pracovních příležitostech, ale nebude přitom závislý na sociálních dávkách.

Závěr

Bakalářská práce měla dva hlavní cíle. Prvním bylo porovnat zjištěné výsledky tohoto výzkumu s již proběhlými výzkumy o pracovní orientaci. Druhým cílem bylo doplnit výsledky z již proběhlých výzkumů o další vybrané faktory při výběru zaměstnání. Data jsem sesbírala pomocí dotazníkového šetření distribuovaného online. Respondenti pak byli studenti Katedry sociologie, andragogiky a kulturní antropologie Univerzity Palackého v Olomouci. Data získaná pomocí dotazníkového šetření byla dále zpracována pomocí programu Statistica a Microsoft Excel 2010.

V rámci cílů jsem stanovila několik hypotéz, z nichž některé byly potvrzeny a jiné vyvráceny. Nejčastěji respondenti upřednostnili možnost být zaměstnancem před samostatně činným, podnikatelem. Toto zjištění hypotézu nepotvrdilo, možné příčiny jsou uvedeny v diskuzi této práce. Dále většina dotázaných volila možnost pracovat v malém a soukromém podniku, což jsem předpokládala. Poslední hypotéza přímo související se zmíněnými výzkumy v letech 1997 a 2005 byla také potvrzena, možnost pracovat na plný úvazek jasně převažovala nad ostatními možnostmi. V zásadě ve třech otázkách se respondenti shodli s názorem populace a v jedné nikoli.

V případě dalších zjištění z výzkumu vyplynulo, že respondenti nejpravděpodobněji využijí při hledání zaměstnání svou síť kontaktů, konkrétně nejvíc přátelé a rodinu. Druhou nejfrekventovanější odpověď představovaly inzeráty. Překvapivě však oproti předpokladu respondentům záleží při výběru ideálního zaměstnání více na obsahu práce a pracovním prostředí než na platu. I přesto respondenti očekávají jistý plat, kdy muži o něco větší než ženy. V každém případě by v nutnosti respondenti vzali jakoukoli práci, než aby skončili na podpoře.

Nicméně i přes to, že většina hypotéz se potvrdila, je tu mnoho dalších faktorů týkajících se výběru zaměstnání, resp. nějaké představy ideálního zaměstnání. Jak jsem uvedla v první kapitole, vybrala jsem jen několik málo faktorů při výběru zaměstnání. Stejně tak by k dalším možným

vysvětlením výsledků tohoto výzkumu mohlo pomoci hlubší rozpracování uvedených faktorů a uvedených možných příčin zjištěných výsledků.

Anotace

Příjmení a jméno autora: Horáková Kateřina

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie FF UP

Název práce: Představy vybrané skupiny vysokoškolských studentů o ideálním zaměstnání

Počet znaků: 78 558

Počet příloh: 12

Počet titulů použité literatury: 36

Klíčová slova: faktory při výběru zaměstnání, nezaměstnanost, studenti VŠ, trh práce, výzkum, zaměstnanost

Práce je zaměřena na představy vybrané skupiny vysokoškolských studentů o ideálním zaměstnání. Teoretická část je věnována faktorům při výběru zaměstnání, současné situaci na trhu práce, politice zaměstnanosti, důsledkům nezaměstnanosti a změnami v míře nezaměstnanosti v posledních několika letech. V empirické části bylo provedeno výzkumné šetření, ve kterém bylo zjištěno, že nejvíce by studenti chtěli být zaměstnaní na plný úvazek v malém a soukromém podniku. Překvapující je, že pro ně není nejdůležitější platové ohodnocení, každopádně muži průměrně očekávají vyšší plat než ženy. Nicméně ať je pro ně důležité cokoli, upřednostnili by možnost jakékoli práce před pobíráním sociálních dávek.

Key words: factors in job selection, unemployment, university students, labour market, research, employment

The thesis is focused on ideas of selected group of university students about their ideal job. The theoretical part is devoted to factors in choosing job, current situation on labor market, employment policy, consequences of unemployment and changing unemployment rate in the last few years. In the empirical part we carried out a research, in which it was found that most students would like to be full-time employed in a small and private enterprise. It is surprising that salary is not the most important factor

for them, in any case men expect a higher salary than women on average. However, whatever is important for them, the students would prefer the possibility to have at least any work rather than live on social benefits.

Seznam literatury a ostatních zdrojů

Literatura:

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů, nejnovější trendy a postup*. 10. vydání. Praha: Grada, 2008.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. Vydání. Praha: Management Press, 2002.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002.

BURDOVÁ, J. a kol. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2013*. 1. vydání. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2014.

CAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*. 2. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vydání. Praha: Karolinum, 2002.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vydání. Praha: management press: 2007.

KOUBEK, J. *Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999.

KURIC, J. a kol. *Ontogenetická psychologie*. 1. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství Praha, 1986.

PAVELKA, T. *Makroekonomie. Základní kurz*. 3. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010.

PRUDKÝ, L. *Hodnoty a normy v české společnosti – stav a vývoj v posledních letech*. 1. vydání. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2004.

PRUDKÝ, L. a kol. *Inventura hodnot: výsledky sociologických výzkumů hodnot ve společnosti České republiky*. 1. vydání. Praha: Academia, 2009.

PRŮCHA, J. *Pedagogický slovník*. 3. vydání. Praha: Portál, 2001.

ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003.

VÁCLAVÍKOVÁ, A. a kol. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys, 2009.

ZELENKA, M. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, 2008.

Internetové zdroje:

Aktuální výsledky šetření. IPSV [online]. 2014 [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

BITTNER, Z. *Faktory pracovního prostředí*. SZÚ [online]. 2007 [cit. 2014-12-01]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/faktory-pracovniho-prostredi>

BURDOVÁ, J. a kol. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol – 2006* [online]. Praha: MŠMT, 2007. Vydání neuvedeno. [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/nazory_UP_06.pdf ISBN neuvedeno.

ČADOVÁ-HORÁKOVÁ, N. *Proměny představ českých občanů o ideálním zaměstnání v letech 1997 až 2005*. Naše společnost [online]. 2006, č. 2. [cit. 02-22-2015]. Dostupné z: <http://cvvm.soc.cas.cz/2006-2/promeny-predstav-ceskych-obcanu-o-ideálním-zamestnani-v-letech-1997-az-2005>
ISSN neuvedeno.

ČSÚ, 2010. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS* [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/2005-zam>

ČSÚ, 2014a. *Počet uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v obcích vybraného SO ORP* [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=TPR6010PU_OB1.120&voa=tabulka&go_zobraz=1&verze=0&cas_3_9=20111231

ČSÚ, 2014b. *Průměrná hrubá měsíční mzda* [cit. 2014-12-05]. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1100CU&vo=null>

ČSÚ, 2015. *Studenti a absolventi terciálního stupně vzdělávání* [cit. 2015-02-26]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_terciarniho_stupne_vzdelavani

HORÁKOVÁ, N. *Co je pro nás v životě důležité?* Naše společnost [online]. 2005, č.2. [cit. 2014-12-03]. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a3943/f11/100045s_horakova-hodnoty.pdf

Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst. MPSV [online]. 2012 [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.next_page=/download.do&_piref37_264786_37_264785_264785.typabs=1#ukaz

MICHALÍK, D. *Co je potřeba pro optimální pracovní prostředí?* [online]. 1. vydání. Praha: Oddělení psychologie OPe MV ČR, 2009. [cit. 2014-12-05]. Dostupný z: <http://www.mvcr.cz/clanek/personalni-psychologie.aspx>

Sociologický ústav, Akademie věd ČR (SOU) 1997. Pracovní orientace (ISSP 1997) - Česká republika: plná verze. [počítačový soubor] Matějů, P. [vedoucí výzkumník]. Praha: Sociologický ústav, Akademie věd ČR (SOU)[producent]. Sociologický datový archiv - Sociologický ústav, Akademie věd ČR [archiv]. SDA - reg. č. ISSP00006

Sociologický ústav, Akademie věd ČR (SOU) 2005. Pracovní orientace (ISSP 2005) - Česká republika: plná verze. [počítačový soubor] J. Večerník [vedoucí výzkumník]. Praha: Sociologický ústav, Akademie věd ČR (SOU) [producent]. Sociologický datový archiv - Sociologický ústav, Akademie věd ČR [archiv]. SDA - reg. č. ISSP00014

Tab. 05.01 Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil. ČSÚ [online]. 2014c [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#05>

Tab. 01.04. Vzdělání obyvatelstva ve věku 15 a více let podle výsledků „Výběrového šetření pracovních sil.“ ČSÚ [on-line]. 2014d [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/320181-14#05>

Tab. 4-11. Podnikatelé v civilním sektoru NH podle věkových skupin a vzdělání (VŠPS). ČSÚ [online]. 2014e [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/300002-14-r_2014-14

TRHLÍKOVÁ, J. *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci* [online]. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. [cit. 2014-12-01]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/strategie-ziskani-zamestnani-absolventu-strednich-a-vyssich>

Zákon č. 262/2006Sb., zákoník práce. Část šestá: Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu [online]. 2014 [cit. 2014-12-07]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>
ISSN 1213-7235

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1: Hlavní skupiny povolání.....	26
Tabulka 2: Jaké zaměstnání by si respondent zvolil, kdyby měl možnost volby (odpovědi respondentů v %)	29
Tabulka 3: Vybral/a bych si...(odpovědi respondentů v %)	29
Tabulka 4: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)	30
Tabulka 5: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)	30
Tabulka 6: Jaké zaměstnání by si respondent zvolil, kdyby měl možnost volby (odpovědi respondentů v %)	39
Tabulka 7: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)	41
Tabulka 8: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)	42
Tabulka 9: Vybral/a bych si... (odpovědi respondentů v %)	42
Tabulka 10: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání? (odpovědi respondentů v %)	43
Tabulka 11: Jaký očekáváte svůj první plat? (odpovědi respondentů v %)	46
Tabulka 12: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležité: (odpovědi respondentů v %)	48
 Graf 1: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání? – ženy	44
Graf 2: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání? - muži	44
Graf. 3: Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání?	45
Graf 4: Pokud byste měl/a vybrat z následujících možností, kdo Vám nejspíš pomůže k Vašemu prvnímu zaměstnání?.....	45
Graf 5: Průměr očekávaného platu u mužů a žen.....	46
Graf 6: Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?.....	47
Graf 7: Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?.....	47
Graf 8: Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?.....	48
Graf 9: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležitý plat?	49
Graf 10: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležitý obsah práce?	49
Graf 11: Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležité pracovní prostředí?	50

Graf 12: Představte si, že máte dokončené studium. Kterou z následujících možností byste zvolil/a?	51
--	----

Seznam příloh

Příloha č. 1: Průměrná hrubá měsíční mzda.....	67
Příloha č. 2: Hrubá měsíční mzda podle секcí ekonomických činností CZ-NACE	68
Příloha č. 3: Hrubý měsíční plat podle секcí ekonomických činností CZ-NACE	69
Příloha č. 4: Žebříček hodnot v české společnosti	70
Příloha č. 5: Podnikatelsko-manažerský život.....	70
Příloha č. 6: Zaměstnanecký život.....	71
Příloha č. 7: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví a věku.....	71
Příloha č. 8: Medián hrubého měsíčního platu podle pohlaví a věku.....	72
Příloha č. 9: Diferenciace hrubé měsíční mzdy podle vzdělání.....	72
Příloha č. 10: Diferenciace hrubého měsíčního platu podle vzdělání	73
Příloha č. 11: Dotazník pro předvýzkum.....	74
Příloha č. 12: Dotazník pro výzkum	77

Přílohy

Příloha č. 1: Průměrná hrubá měsíční mzda

Období		<u>Nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců</u>		
		Celkem	podnikatelská sféra²	nepodnikatelská sféra²
2010	1. čtvrtletí	22 738	22 636	23 191
	2. čtvrtletí	23 504	23 369	24 105
	3. čtvrtletí	23 600	23 531	23 915
	4. čtvrtletí	25 591	25 370	26 593
2011	1. čtvrtletí	23 372	23 495	22 811
	2. čtvrtletí	24 116	24 159	23 917
	3. čtvrtletí	24 107	24 092	24 178
	4. čtvrtletí	26 211	26 029	27 038
2012	1. čtvrtletí	24 131	24 255	23 562
	2. čtvrtletí	24 627	24 671	24 426
	3. čtvrtletí	24 439	24 383	24 701
	4. čtvrtletí	27 055	26 992	27 346
2013	1. čtvrtletí	24 0133	24 1073	23 5893
	2. čtvrtletí	24 9174	24 9264	24 8794
	3. čtvrtletí	24 7785	24 7445	24 9305
	4. čtvrtletí	26 5916	26 3686	27 5816
2014	1. čtvrtletí	24 8176	24 9866	24 0726
	2. čtvrtletí	25 4986	25 5406	25 3156
	3. čtvrtletí	25 2197	25 1757	25 4137

Poznámky

1 Údaje se týkají pouze zaměstnanců v pracovním poměru ke zpravodajské jednotce. Zahrnuti nejsou osoby vykonávající veřejné funkce, např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstva všech stupňů, soudci aj. V údajích o průměrných mzdách se jedná o mzdy v tomto období zúčtované k výplatě.

2 od 1. Čtvrtletí 2012 došlo k administrativnímu přesunu jednotek mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou. Zpřesnění zařazení bylo provedeno na základě tzv. 50% kritéria, testuje se zdroj krytí provozních nákladů). Údaje za roky 2010 a 2011 byly přepočteny ve stejné metodice.

(ČSÚ 2014b)

Příloha č. 2: Hrubá měsíční mzda podle sekcí ekonomických činností CZ-NACE

sekcce CZ-NACE	počet	Hrubá měsíční mzda	
	zaměstnanců	Průměr	meziroční změna
	tis. Osob	Kč/měs	%
Zemědělství, lesnictví a rybářství	88,2	20 804	102,5
Těžba a dobývání	28,9	31 901	102,6
Zpracovatelský průmysl	985,4	26 595	103,1
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	28,4	42 362	101,9
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	44,3	24 773	101,1
Stavebnictví	186,4	23 604	101,7
Obchod, opravy motorových vozidel	449,3	24 488	103,3
Doprava a skladování	218,4	24 357	102,2
Ubytování, stravování a pohostinství	92,9	14 554	101,9
Informační a komunikační činnosti	92,8	48 200	102,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	67,4	52 063	106,7
Činnosti v oblasti nemovitosti	41,3	23 337	100,8
Profesní, vědecké a technické činnosti	139,4	33 207	101,1
Administrativní a podpůrné činnosti	142,5	17 889	100,9
Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	6,8	37 123	103,9
Vzdělávání	58,5	30 771	101,8
Zdravotní a sociální péče	117,3	24 573	101,4
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	21,8	21 255	103,8
Ostatní činnosti	39,5	20 600	101,5
CELKEM - mzdová sféra ČR	2 849,40	26 557	102,6

(IPSV 2014)

Příloha č. 3: Hrubý měsíční plat podle sekci ekonomických činností CZ-NACE

sekce CZ-NACE	počet	Hrubý měsíční plat	
	zaměstnanců	průměr	meziroční změna
	tis. Osob	Kč/měs	%
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	0,6	23 407	101,9
B Těžba a dobývání			
C Zpracovatelský průmysl			
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla			
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	3,7	19 423	99,4
F Stavebnictví			
G Obchod, opravy motorových vozidel			
H Doprava a skladování	6,2	25 880	101,8
I Ubytování, stravování a pohostinství	3,1	18 435	103
J Informační a komunikační činnosti	0,2	34 291	105,7
K Peněžnictví a pojišťovnictví			
L Činnosti v oblasti nemovitosti	1,1	22 291	103,4
M Profesní, vědecké a technické činnosti	2,9	32 527	103,1
N Administrativní a podpůrné činnosti	0,3	19 669	103
O Veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	260,4	27 490	102,7
P Vzdělávání	178,6	23 142	101,1
Q Zdravotní a sociální péče	129,7	26 893	101,4
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	22,7	21 622	103,3
S Ostatní činnosti	0,5	19 972	96,1
CELKEM - platová sféra ČR	610,1	25 762	102,1

(IPSV 2014)

Příloha č. 4: Žebříček hodnot v české společnosti

	Průměrné pořadí - celkem	1. Pořadí- celkem	Průměrné pořadí – muži	Průměrné pořadí – ženy
Mít stálého partnera	3,01	22%	3,01 (1.)	3,00 (2.)
Mít děti	3,23	22%	3,66 (3.)	2,83 (1.)
Dosáhnout úspěchu v zaměstnání	3,38	17%	3,07 (2.)	3,67 (3.)
Vdát se, oženit se	3,93	13%	4,09 (4.)	3,78 (4.)
Dosáhnout co nejvyššího vzdělání	4,24	18%	4,29 (5.)	4,19 (5.)
Věnovat se svým zálibám	4,75	5%	4,56 (6.)	4,93 (6.)
Žít pestrý společenský život	5,47	4%	5,32 (7.)	5,60 (7.)

Poznámka: Údaje v tabulce jsou v 1. sloupci vážené průměry a v 2. sloupci podíly respondentů, kteří danou hodnotu zařadili na 1. místo. Údaje ve 3. a 4. sloupci jsou vážené průměry pořadí, které jednotlivým položkám přidělili muži a ženy, údaj v závorce je pořadí dané položky v žebříčku mužů (3. sloupec) či žen (4. sloupec).

(Horáková: 2005)

Příloha č. 5: Podnikatelsko-manažerský život

FAKTOR 3 – podnikatelsko-manažerský život	1990	1994	1998	2004
Mít práci, která umožňuje řídit činnost jiných lidí (0,662)	30	29	26	34
Mít práci, která umožňuje zkoušet nové věci (0,619)	58	51	50	67
Mít všestranné vědomosti a všeobecný přehled (0,588)	71	66	70	75
Mít vlastní firmu, kde mohu být svým pánem (0,563)	28	29	31	36
Být dobře informován o dění u nás a ve světě (0,557)	81	65	71	78
Dosáhnout významného postavení ve společnosti (0,549)	36	35	33	50
Podávat perfektní profesionální výkon (0,503)	79	70	71	78

Poznámka: Hodnoty v závorkách jsou faktorové zátěže jednotlivých položek. Hodnoty v dalších sloupcích jsou součtem odpovědí „velmi důležité“ a „spíše důležité“. Dopočet do 100% v každém políčku tabulky tvoří součet odpovědí „spíše nedůležité“, „zcela nedůležité“ a „nevím“.

(Horáková: 2005)

Příloha č. 6: Zaměstnanecký život

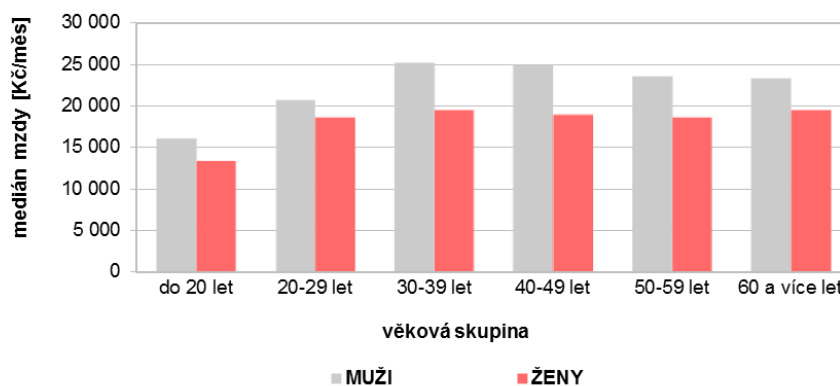
FAKTOR 5 – zaměstnanecký život (údaje v %)	1990	1994	1999	2004
Mít zajímavou práci, která by mě bavila (0,707)	88	81	82	89
Mít jakoukoliv práci jen abych byl zaměstnán a nebral podporu (0,662)	59	46	56	67
Mít práci, která má smysl, je užitečná (0,597)	90	81	79	89
Vydělat hodně peněz (0,563)	80	74	65	86
Pracovat v kolektivu sympatických lidí (0,425)	86	77	79	87

Poznámka: Hodnoty v závorkách jsou faktorové zátěže jednotlivých položek. Hodnoty v dalších sloupcích jsou součtem odpovědí „velmi důležité“ a „spíše důležité“. Dopočet do 100% v každém políčku tabulky tvoří součet odpovědí „spíše nedůležité“, „zcela nedůležité“ a „nevím“

(Horáková: 2005)

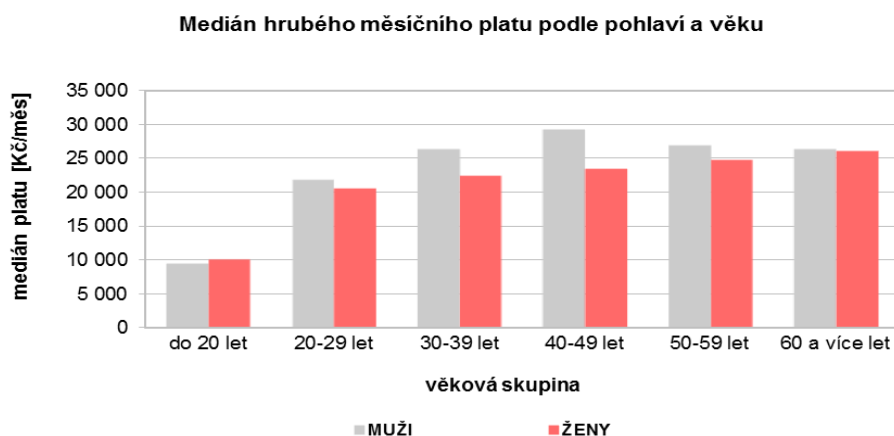
Příloha č. 7: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví a věku

Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví a věku



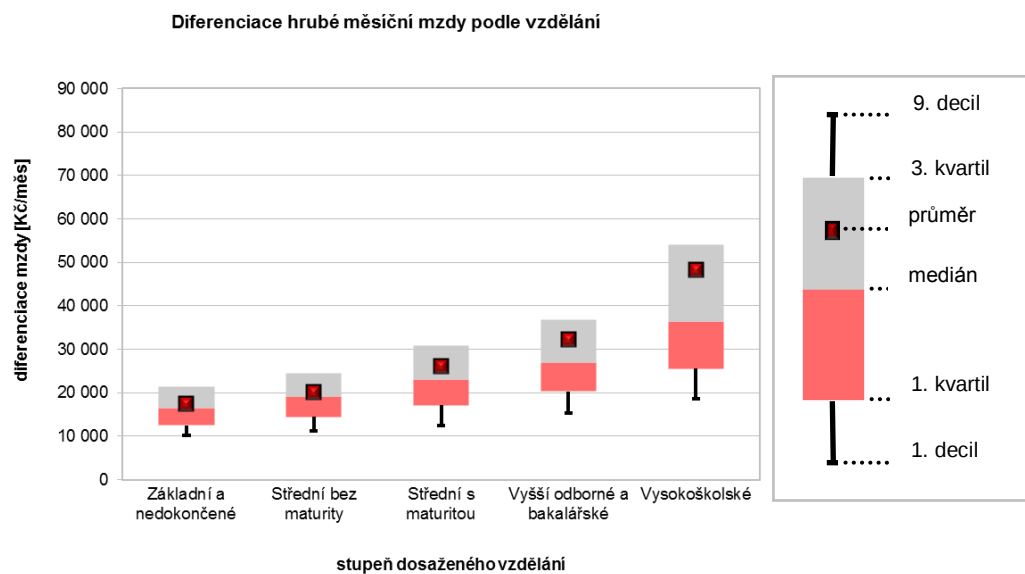
(IPSV 2014)

Příloha č. 8: Medián hrubého měsíčního platu podle pohlaví a věku



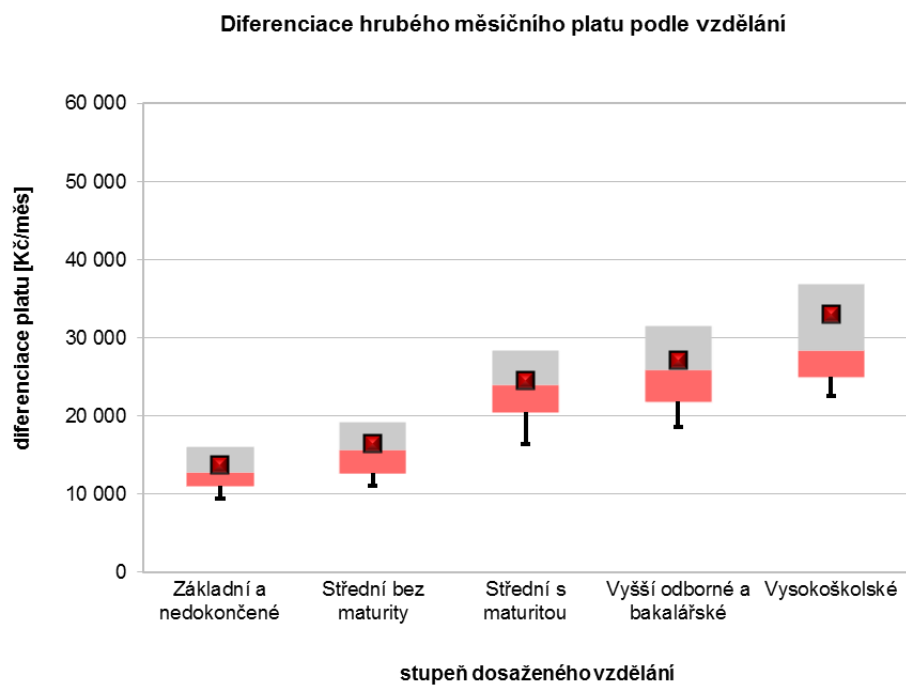
(IPSV 2014)

Příloha č. 9: Diferenciace hrubé měsíční mzdy podle vzdělání



(IPSV 2014)

Příloha č. 10: Diferenciace hrubého měsíčního platu podle vzdělání



(IPSV 2014)

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit ke sběru dat pro mou bakalářskou práci. Dotazník se týká představ studentů VŠ o ideálním zaměstnání. Dotazník Vám zabere maximálně 10 minut a je anonymní. U otázek vyberte vždy jednu možnost.

Děkuji za Váš čas.

Kateřina Horáková

Filozofická fakulta

Univerzita Palackého v Olomouci

1. Pohlaví:

- a. Muž
- b. Žena

Pro otázky 2-4 předpokládejte, že si můžete zvolit mezi různými druhy zaměstnání.

2. Které z následujících možností byste si Vy osobně vybral/a?

- a. Být zaměstnancem
- b. Být samostatně činným, podnikatelem
- c. Nevím, nedokáži se rozhodnout

3. Které z následujících možností byste si Vy osobně vybral/a?

- a. Pracovat v malém podniku nebo organizaci
- b. Pracovat ve velkém podniku nebo organizaci
- c. Nevím, nedokáži se rozhodnout

4. Které z následujících možností byste si Vy osobně vybral/a?

- a. Pracovat v soukromém podniku nebo organizaci
- b. Pracovat ve státním podniku nebo organizaci
- c. Nevím, nedokáži se rozhodnout

5. Kdybyste si mohl/a vybrat, kterému z uvedených zaměstnání byste dal/a po ukončení studia přednost?
- a. Zaměstnání na plný úvazek
 - b. Zaměstnání na částečný úvazek (10-30 hodin týdně)
 - c. Zaměstnání s úvazkem menším, než 10 hodin týdně
 - d. Vůbec žádné zaměstnání
 - e. Nevím, nedokážu vybrat
6. Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání?
- a. Na svou síť kontaktů
 - b. Na úřad práce
 - c. Na inzeráty

Následující otázku vyplňte jen, pokud jste odpověděl/a v předchozí otázce možností „svou síť kontaktů“.

7. Pokud byste měl/a vybrat z následujících možností, kdo Vám nejspíš pomůže k Vašemu prvnímu zaměstnání?
- a. Rodina
 - b. Přátelé
 - c. Bývalí spolužáci
 - d. Známi ze zájmových aktivit
 - e. Učitelé
8. Jaký očekáváte svůj první plat/mzdu?
- a. Méně jak 10 000Kč
 - b. 10 000 - 14 999Kč
 - c. 15 000 - 19 999Kč
 - d. 20 000 - 24 999Kč
 - e. 25 000 - 29 999Kč
 - f. 30 000 - 39 999Kč
 - g. 40 000 - 49 999Kč
 - h. 50 000 - 50 000Kč
 - i. 50 000 Kč a více

9. Kdo z následujících nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?
- a. Muži
 - b. Ženy
10. Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležité:
- a. plat
 - i. Velmi důležitý
 - ii. Spíše důležitý
 - iii. Ani/ani
 - iv. Spíše nedůležitý
 - v. Nedůležitý
 - vi. Nevím, nedokážu se rozhodnout
 - b. Obsah práce
 - i. Velmi důležité
 - ii. Spíše důležité
 - iii. Ani/ani
 - iv. Spíše nedůležité
 - v. Nedůležité
 - vi. Nevím, nedokážu se rozhodnout
 - c. Pracovní prostředí
 - i. Velmi důležité
 - ii. Spíše důležité
 - iii. Ani/ani
 - iv. Spíše nedůležité
 - v. Nedůležité
 - vi. Nevím, nedokážu se rozhodnout
11. Představte si, že máte dokončené studium. Kterou z následujících možností byste zvolil/a?
- a. Mít jakoukoliv práci jen abych byl/a zaměstnán/a a nebral/a podporu
 - b. Nemít žádnou práci

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jsem studentkou Univerzity Palackého v Olomouci a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit ke sběru dat pro mou bakalářskou práci. Dotazník se týká představ studentů VŠ o ideálním zaměstnání. Dotazník Vám zabere maximálně 10 minut a je anonymní. U otázek vyberte vždy jednu možnost.

Děkuji za Váš čas.

Kateřina Horáková

Filozofická fakulta

Univerzita Palackého v Olomouci

1. Pohlaví:

- a. Muž
- b. Žena

Pro otázky 2-4 předpokládejte, že si můžete zvolit mezi různými druhy zaměstnání.

2. Kterou z následujících možností byste si Vy osobně vybral/a?

- a. Být zaměstnancem
- b. Být samostatně činným, podnikatelem
- c. Nevím, nedokáži se rozhodnout

3. Kterou z následujících možností byste si Vy osobně vybral/a?

- a. Pracovat v malém podniku nebo organizaci
- b. Pracovat ve velkém podniku nebo organizaci
- c. Nevím, nedokáži se rozhodnout

4. Kterou z následujících možností byste si Vy osobně vybral/a?

- a. Pracovat v soukromém podniku nebo organizaci
- b. Pracovat ve státním podniku nebo organizaci

- c. Nevím, nedokáži se rozhodnout
- 5. Kdybyste si mohl/a vybrat, kterému z uvedených zaměstnání byste dal/a po ukončení studia přednost?
 - a. Zaměstnání na plný úvazek
 - b. Zaměstnání na částečný úvazek (10-30 hodin týdně)
 - c. Zaměstnání s úvazkem menším, než 10 hodin týdně
 - d. Vůbec žádné zaměstnání
 - e. Nevím, nedokáži vybrat
- 6. Na který z následujících zdrojů se budete nejvíce spoléhat při hledání svého prvního zaměstnání?
 - a. Na svou síť kontaktů
 - b. Na úřad práce
 - c. Na inzeráty
 - d. Jiné

Následující otázku vyplňte jen, pokud jste odpověděl/a v předchozí otázce možností „svou síť kontaktů“.

- 7. Pokud byste měl/a vybrat z následujících možností, kdo Vám nejspíš pomůže k Vašemu prvnímu zaměstnání?
 - a. Rodina
 - b. Přátelé
 - c. Bývalí spolužáci
 - d. Znamí ze zájmových aktivit
 - e. Učitelé
 - f. Jiné
- 8. Jaký očekáváte svůj první plat/mzdu?
 - a. Méně jak 10 000Kč
 - b. 10 000 - 14 999Kč
 - c. 15 000 - 19 999Kč
 - d. 20 000 - 24 999Kč
 - e. 25 000 - 29 999Kč
 - f. 30 000 - 39 999Kč

- g. 40 000 - 49 999Kč
 - h. 50 000 - 50 000Kč
 - i. 50 000 Kč a více
9. Kdo z následující nabídky podle Vás má vyšší plat ve svém prvním zaměstnání?
- a. Muži
 - b. Ženy
 - c. Na pohlaví nezáleží
10. Jak je pro Vás při výběru prvního zaměstnání důležité:
- a. plat
 - i. Velmi důležitý
 - ii. Spíše důležitý
 - iii. Ani/ani
 - iv. Spíše nedůležitý
 - v. Nedůležitý
 - b. Obsah práce
 - i. Velmi důležité
 - ii. Spíše důležité
 - iii. Ani/ani
 - iv. Spíše nedůležité
 - v. Nedůležité
 - c. Pracovní prostředí
 - i. Velmi důležité
 - ii. Spíše důležité
 - iii. Ani/ani
 - iv. Spíše nedůležité
 - v. Nedůležité
11. Představte si, že máte dokončené studium. Kterou z následujících možností byste zvolil/a?
- a. Mít jakoukoliv práci jen abych byl/a zaměstnán/a a nebral/a podporu
 - b. Nemít žádnou práci