MEZIGENERAČNÍ DIALOG A MLADÍ LIDÉ NA TRHU PRÁCE

VE 21. STOLETÍ

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

příprava odvětví na změny

Obsah

Úvodní slovo autorů

KAPITOLA I.

05 Úhel pohledu

07 Jak to vidí…

KAPITOLA II.

11 Preference a očekávání mladých lidí vůči trhu práce a budoucím zaměstnavatelům.

13 Vstup na trh práce – práce v oboru

16 Hledání prvního zaměstnání

17 Co absolventům chybí pro úspěšný vstup na trh práce?

18 Mladí lidé čelí na startu kariéry řadě bariér, jsou však připraveni na změny

20 Studuji a pracuji

20 Trendem je work-life balance, „praxe odrazuje“

21 Srozumitelná nabídka je základ

21 Zájem o dobrovolnictví

22 Mentorské programy táhnou

22 Připraveni na změny

KAPITOLA III.

33 Anketa Jak to vidí HR manažeři a manažerky

35 Domácí a zahraniční kontext

37 Odpovědi do ankety

49 Shrnutí ankety

KAPITOLA IV.

51 Jsou mladí lidé-absolventi skutečně připraveni na úspěšný vstup na trh práce?

53 Vstup na trh práce – faktory úspěchu

55 Identifikace s oborem

56 Studium jako základ pro uplatnění na trhu práce

KAPITOLA V.

59 Znevýhodněné skupiny mladých lidí na trhu práce

61 „Přišel jsem z děcáku, žil jsem v pěstounce…“

62 Zahraniční zaměstnanci a národnostní menšiny

63 Příklady dobré praxe pro znevýhodněné skupiny mladých lidí

KAPITOLA VI.

67 Mezigenerační dialog v kontextu diverzity a inkluze na trhu práce, vzdělávaní a firmy

69 Inkluze/integrace na českém trhu práce

70 Vzdělané Česko: Mýtus, nebo skutečnost?

71 Koncepce vzdělávání neodráží předpokládaný vývoj společnosti

73 Diskuse o podobě vzdělávacího systému by měla reflektovat celou škálu témat a souvislostí

74 Zaměstnavatelé jsou připraveni převzít v diskusi o podobě vzdělávání roli lídrů

75 Hlavní závěry a výsledky výzkumu „Vzdělané Česko“

KAPITOLA VII.

81 Pohledy zaměstnavatelů na prostředí a podmínky pro zaměstnávání mladých lidí na trhu práce

83 Shrnutí analýzy – zkušenosti s náborem mladých zaměstnanců

85 Mladí lidé a flexibilita na pracovním trhu

85 Jak to vidí odbory?

KAPITOLA VIII.

87 Závěry a doporučení

91 Doporučení na úrovni státu a veřejné správy

93 Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a soukromého sektoru (malé, střední a velké firmy)

94 Doporučení na úrovni sociálního dialogu

Publikace je součástí projektu:
Společným postupem sociálních partnerů
k přípravě odvětví na změny
důchodového systému – etapa II.

Číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783

Vydala:
Konfederace zaměstnavatelských
a podnikatelských svazů ČR

© Pavel Štern, Jaromíra Kotíková,
Pavlína Šťastnová, Jana Skalková

Odborná spolupráce: Karel Vostrý, Jiří Horecký

ISBN 978-80-907129-1-1

Vážené čtenářky a čtenáři, dostává se Vám do rukou publikace s názvem *Mezigenerační dialog a mladí lidé na trhu práce ve 21. století*. Publikace volně navazuje na předchozí „díly" *Diverzita na trhu práce ve 21. století* a *Age management „Jak řídit a rozvíjet lidské zdroje v kontextu věku a demografických změn"*.

Tato publikační série je součástí dlouhodobého projektu: *„Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – Etapa II."*, který realizuje Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Tentokrát je text věnován mladým lidem, a to zejména absolventům, a také tématu mezigeneračního dialogu na „českém trhu práce".

Stejně jako u „předchozích dílů", představuje ten aktuální téma nejen v domácím, ale i v nezbytném mezinárodním kontextu. Mladé generace, jejich uplatnění a začlenění na trhu práce ve 21. století jsou předmětem mnoha studií a průzkumů.

Text publikace nabízí srovnání některých „starších" i aktuálních studií, průzkumů v ČR věnovaných absolventům, studentům a mladým lidem na trhu práce. Stejně tak se zaměřuje na zaměstnavatele, jejich informovanost a míru poznání, a jak jsou připraveni zaměstnávat a integrovat do svých společností/firem mladé generace ve 21. století, které je charakterizováno převratnými technologickými změnami a dynamickým rozvojem, které již dnes ovlivňují a v budoucnu výrazně ovlivní charakter lidské práce a i fungování trhů práce na celém světě.

Obsah publikace se nevěnuje jen celkové připravenosti „českých" absolventů a mladých generací na jejich profesní/pracovní kariéru. Věnuje se také bohužel stále v České republice opomíjeným skupinám znevýhodněných mladých lidí na trhu práce, jako jsou třeba ti, kteří vyrůstali v dětských domovech nebo v pěstounských rodinách a kteří pak čelí velkým bariérám i předsudkům, když se chtějí nějak profesně uplatnit. To se týká i mladých lidí ze znevýhodněných regionů nebo nemalé části učňovské mládeže.

Témata diverzity, inkluze nejen na trhu práce, ale i ve vzdělávání, a stejně tak mezigeneračního dialogu a spolupráce různých generací na trhu práce se v této aktuální publikaci samozřejmě průběžně prolínají.

Žijeme v době, kdy mnoho stávajících odvětví či profesí možná nebude za deset, dvacet, třicet let vůbec existovat, vzniknou zcela nová odvětví a obory a vytvoří se pravděpodobně obrovské množství nových pracovních míst a příležitostí.

Mladí lidé představují budoucnost každé společnosti a mezigenerační dialog podporuje, udržuje a uchovává společné příběhy vzájemně sdílené zkušenosti a spolupráce mezi lidmi nejen v „obyčejném životě", ale i v tom pracovním. Věříme, že tato publikace přispěje alespoň zčásti k pochopení a poznání, jak jsme na budoucnost připraveni a na čem bychom měli společně pracovat.

Autorský tým

Úhel pohledu

I

„Budoucnost je teď, mladí to vědí…“

Gerd Leonhard,
jeden z nejvýznamnějších
současných futurologů

Jak to vidí

Jan Wiesner
Prezident Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR se dlouhodobě zabývá problematikou dopadů změn na pracovním trhu, na poli národního hospodářství a zlepšováním podnikatelského prostředí. Důkazem toho je i realizace série projektů pod názvem **„Společným postupem sociálních partnerů na změny v důchodovém systému“.**

Téma Mezigeneračního dialogu a publikace na toto téma, kterou držíte v rukou, je výsledkem společné snahy popsat oblast, jak pracovat s novými generacemi zaměstnanců z hlediska dlouhodobějších potřeb zaměstnavatelů a sociálních partnerů, jaká jsou očekávání obou stran, připravenost mladých na vstup na trh práce, jak využít mezigenerační dialog, principy diverzity a spolupráci „mladých vs. zkušených.“

Důvodem vzniku této publikace je význam mezigeneračního dialogu ve vztahu k vývoji a změnám na trhu práce jako jedné z forem podpory budoucích generací.

Publikace volně navazuje na předchozí odborné texty k tématice Age managementu a Diverzity.

Jiří Horecký,
Prezident Unie zaměstnavatelských svazů

Ačkoliv nepatří Česká republika k zemím s vysokou mírou nezaměstnanosti mladých, oproti většině evropských zemí a naším problémem v oblasti nezaměstnanosti je spíše skupina osob 55+, není možné tento problém podceňovat nebo ho dokonce ignorovat.

Ke zvýšení umístění mladých lidí na trhu práce může sloužit několik důležitých nástrojů. Mezi ty hlavní patří kvalitní, ale také uplatnitelné vzdělávání provázané s praxí. Důležitou nezbytností je ale i podpora mezigeneračního dialogu.

Mezigenerační dialog je obecně důležitou podmínkou smíru ve společnosti. V oblasti práce je mezigenerační dialog základním předpokladem pro přenos vědomostí, znalostí a dovedností, podporuje flexibilitu práce, eliminuje patologicky pracovně konkurenční vztahy a vede k vytváření lepšího pracovního prostředí.

Pavlína Kalousová
Předsedkyně aliance Byznys pro společnost

Poslední období ukazuje, že zaměstnavatelé stojí na křižovatce. Mění se trh práce, technologická revoluce strukturálně zasahuje do designování budoucího podnikání, na trh práce vstupuje mladá generace s hodnotově odlišným vztahem k práci, globálně propojená společnost bourá hranice pohybu „pracovních sil".

Česká republika v mnoha ohledech zatím pouze sleduje zahraniční trendy, a to často s mírnými obavami, zda v konkurenci dynamicky se rozvíjejících zemí, které staví svou budoucnost na inovacích, vůbec uspějeme, nebo zůstaneme jakousi výrobní dodavatelskou ekonomikou.

Diskuse o inovacích, technologiích, „Průmyslu 4.0" či trhu práce jako takovém jsou však často stále postaveny na tradičním uvažování o pracovní síle, jejím potenciálu, životním cyklu nebo potřebách. O lidech se uvažuje jako o ekonometrických jednotkách, které buď máme, nebo je hledáme.

Jim Ware a Charlie Grantham, autoři knihy *Corporate Agility*, zjistili, že příliš mnoho firem se stále drží již přežilého způsobu práce se zaměstnanci, který převládal ve dvacátém století. Přístup k zaměstnaným pak, zejména v období krize, řeší stejně jako vždy, tedy bez jakéhokoliv nového pohledu. Dnešní zaměstnanci chtějí plošší struktury, které jim umožní spolupracovat a vyvíjet inovace. Ze svého nefiremního života jsou zvyklí využívat technologie a networking jsou jejich hlavním nástrojem na spolupráci a komunikaci. Nechtějí pracovat ve firmách, kde dostávají nepružné příkazy a musejí pracovat pod přísnou kontrolou ve struktuře, která je spíše určena pro masovou výrobu.

Ve dvacátém prvním století uspějí nebo neuspějí firmy díky svým lidem. Úspěch firem přichází s různorodými, globálně propojenými, vzdělanými a motivovanými zaměstnanci, kteří jsou loajální a chtějí pracovat pro svého zaměstnavatele. Navíc demografické změny, kombinované se znalostní ekonomikou a potřebou mít vzdělané zaměstnance přinášejí i konkurenční boj o talenty, a to napříč zeměmi v Evropě i ve světě.

Od roku 2011 začal v Evropě klesat poměr mladých lidí na celkovém objemu zaměstnaných. Někdy se dokonce predikuje, že bude třeba zmírnit předpokládaný dvacetimilionový nedostatek pracovnic a pracovníků, a to například tím, že se ženy budou moci vracet snadněji do práce například po mateřské nebo rodičovské dovolené, nebo tím, že starší zaměstnanci budou moci zůstat v zaměstnání déle. Nepřekvapí proto výsledky studie společnosti *Accenture*, která potvrzuje, že více než dvě třetiny ředitelů firem je znepokojeno hrozbou, že nebudou moci získat a udržet si nejlepší talenty.

Fakt, že úspěch firem přichází s různorodými, vzdělanými a motivovanými lidmi, kteří jsou loajální a chtějí pracovat pro svého zaměstnavatele, zajímavým způsobem přetváří i konkurenční souboj o talenty na trhu práce.

Kromě výhody rozmanitého prostředí pro inovace, reputaci i ekonomickou výkonnost půjde tedy, zejména v některých oborech, o otázku ekonomické udržitelnosti. Zaměstnavatelé tak mohou hledat nové lidské zdroje a talenty v dosud na trhu práce málo využívaných nebo marginalizovaných cílových skupinách, jako jsou mladí lidé, kteří vyrostli ve znevýhodněném prostředí, (například v dětských domovech), nebo ženy-mámy s malými dětmi, starší pracovníci a pracovnice, lidé s handicapy, příslušníci menšin nebo například cizinci. Profil průměrného zaměstnance nebo zaměstnankyně se tak do budoucna mění.

Je nesporné, že všechny nové a stále se vyvíjecí faktory na trhu práce úzce souvisí s uplatněním a integrací nastupujících mladých generací. A to nejen u nás v České republice, ale i v současném globálně propojeném světě.

2018 Deloitte Millennial Survey

„Touha po jistotách“[1]

Generace mileniálů cítí ohledně budoucnosti nejistotu. Rozšiřování a rozvoj technologií v rámci Průmyslu 4.0 – od robotiky a internetu věcí (IOT) až po umělou inteligenci a kognitivní technologie – změnily povahu práce, zatímco politické otřesy zpochybňují zavedený světový řád. V takovém prostředí touží mileniálové[2] a generace Z[3] po vůdčích osobnostech, jejichž rozhodnutí mohou prospět světu – a i jejich vlastní kariéře.

Sedmý výroční průzkum generace mileniálů zpracovaný společností **Deloitte** zkoumá na základě loňského průzkumu, jak respondenti vnímají vyvíjející se hrozby a příležitosti v tomto stále složitějším světě. Poprvé se v průzkumu rovněž objevují názory Generace Z – té nastupující na trh práce po mileniálech.

V roztříštěném sociálním a politickém prostředí, kde Průmysl 4.0 vede k hlubokým systémovým změnám, lze u mnoha mileniálů vnímat výraznou touhu po získání jistot/y. Jsou pesimističtí ohledně vyhlídek na politický a sociální pokrok a také mají obavy v souvislosti s bezpečností, sociální rovností a udržitelností životního prostředí. Zatímco mladí pracující/zaměstnanci se domnívají, že byznys by měl brát v úvahu jak zájmy zainteresovaných stran, tak i zisk, jejich zkušenost jim říká, že zaměstnavatelé upřednostňují zisk před zaměstnanci, společností/komunitami a životním prostředím. Výsledkem je pak jen velmi malý pocit loajality na straně zaměstnanců.

1 Zdroj: 2018 Deloitte Millennial Survey Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0

Poznámka autorů: Jedná se o úvodní shrnutí, (executive summary) v rámci nového celosvětového průzkumu společnosti Deloitte, který se zaměřil na mileniály a jejich postoje a obavy z toho, jak zaměstnavatelé (ne) jsou připraveni na průmysl 4.0 S S ohledem na aktuálnost a reprezentativnost celého průzkumu, jsme překlad shrnutí zařadili do úvodní části publikace.

Zdroj: https://it-slovnik.cz/pojem/milenial/?utm_source=cp&utm_medium=link&utm_campaign=cp

2 Mileniálové nebo také generace Y = je označení generace lidí, kteří dosáhli dospělosti na přelomu 21. století. Anglicky „millenials“. Přesný rok začátku generace Mileniálů definuje každý jinak, někdo tvrdí, že generace mileniálů začíná od roku 1978, jiní se přiklání k pozdějším ročníkům. Pokud se vezmou v potaz odhady všech odborníků, dostaneme rozmezí, že jsou za generaci mileniálů považováni lidé narození mezi roky 1978–1999. To ovšem není důležité, důležitý je význam. Generace mileniálů vyrostla v obklopení moderních technologií a mohla sledovat jejich rozvoj. Tato generace je mnohem tolerantnější k rozdílům, nebojí se následovat svoje sny a mívá mnohem větší ambice než předchozí generace. Typický je pro ně větší optimismus a komunikace s lidmi z ostatních koutů světa přes sociální sítě. Mileniálové jsou poslední lidé, kteří se narodili ve 20. století.

3 Zdroj: https://refresher.cz/49927-5-znameni-ze-jsi-prislusnikem-generace-Z-a-ne-milenialu

Generaci Z tvoří lidé mladší 21 let. Představuje dnes jednu z celosvětově nejpočetnějších skupin. Jen ve Velké Británii tvoří plných 25 % populace. Jedná se přitom o lidi, kteří de facto neznají svět bez sociálních médií, aplikací a moderních technologií. Většině z nich bylo něco kolem 10 let, když začal být Facebook populární.

Hlavní závěry

Vnímání podniků/firem mezi respondenty se zhoršuje. Názory mileniálů na motivaci a etiku firem/společností, které se poslední dva roky zlepšovaly, nyní nabraly výrazně opačný trend vývoje. Nadále existuje silný nesoulad mezi tím, o co by podle mileniálů zodpovědné firmy a společnosti měly usilovat a co tato generace vnímá jako skutečné priority firem/společností.

Diverzita a flexibilita jsou klíčem k loajalitě. Dobrá mzda a pozitivní „firemní kultura" s největší pravděpodobností přitáhnou jak **mileniály** tak i **generaci Z**, ale *diverzita, inkluze a flexibilita* jsou důležitými klíčovými prvky k udržení jejich spokojenosti. Mnoho respondentů, zejména na rozvíjejících se trzích, považuje tzv. gig ekonomiku[4] za atraktivní alternativu nebo doplněk k vlastní práci.

Mladí pracující a zaměstnanci se necítí připraveni pro Průmysl 4.0. Mileniálové vyjádřili své uznání/obdiv pro ty společnosti a firmy, které se dokáží přizpůsobit a pomáhají rozvíjet Průmysl 4.0. Zároveň podporují další rozvoj vlastních lidi, aby uspěli v rychle se vyvíjejícím prostředí trhu práce a byznysu. Respondenti necítí jistotu, že v prostředí Průmyslu 4.0 uspějí, a očekávají od firem/podniků, že jim pomohou rozvíjet potřebné dovednosti, včetně „měkkých" dovedností, které podle nich budou vzhledem k dalšímu vývoji pracovního trhu ještě důležitější.

Jak je patrné již z předchozích průzkumů, firmy/společnosti a vrcholové manažerské týmy, které se dokáží s mileniály nejlépe sladit z hlediska účelu/charakteru byznysu, firemní kultury a profesního rozvoje, pravděpodobně také přilákají a udrží si ty nejlepší talenty v této generaci a potenciálně tak dosáhnou i lepší finanční výkonnosti. Loajalitu je třeba si zasloužit a velká většina mileniálů je připravena odejít a to velmi rychle za lepším pracovním prostředím.

Poselství je jasné: Mladí pracující/zaměstnanci touží po tom, aby se lidé, (lídři, lídryně, CEO) kteří mají odpovědnost a jsou ve vedení firem a společností aktivně snažili a usilovali o pozitivní vliv a prosazování klíčových hodnot i v životě společnosti, a aby odpovědně reagovali na potřeby zaměstnanců.

Mileniálové chtějí, aby se lídři/lídryně důrazněji zavázali k tomu, že budou mít hmatatelný vliv na tento svět a zároveň připraví „své firmy/ společnosti a zaměstnance" na změny, které již Průmysl 4.0 přináší.

Jiskřičku naděje vidíme v tom, že daleko více mileniálů věří, že lídři a lídryně více pozitivně ovlivňují svět než političtí nebo náboženští vůdci. Přesto ale 4 z 10 respondentů vnímá vliv lídrů/ lídryň v byznyse jako negativní. Proto je nyní ten pravý čas pro lídry/ lídryně firem a společností, aby zvýšili své úsilí a uskutečnili a prosazovali aktivity, které budou prospěšné pro všechny zainteresované.

4 Gig ekonomika představuje termínovanou práci různého druhu a spočívá v tom, že společnosti si místo pracovníků pracujících na plný úvazek najímají nezávislé dodavatele a externí pracovníky. Pro gig ekonomiku doposud neexistuje rozšířený český výraz, ale bývá označována například za zakázkovou nebo kontraktorovou ekonomiku. Název vychází ze slova gig značící koncert jako jednorázovou akci. K dalším podobným konceptům patří například barter ekonomika založená na vzájemné výměně, podobná dárcovská ekonomika (gift economy) a také sdílená ekonomika obecně.

Preference a očekávání mladých lidí vůči trhu práce a budoucím zaměstnavatelům

II

Vaše práce bude jednou z velké části naplňovat váš život, a tak jediná cesta, jak být opravdu spokojený, je dělat to, čemu věříte, že je skvělá práce. Jedinou cestou, jak dělat skvělou práci, je milovat to, co děláte. Pokud jste to ještě nenašli, hledejte. Nepřestaňte. Až to najdete, tak vám to vaše srdce dá najevo. Jako každý skvělý vztah i tento bude s přibývajícími roky lepší a lepší. Takže hledejte, dokud to nenajdete. Nepřestaňte.”

Steve Jobs, zakladatel firmy Apple

Následující kapitola představuje do jisté míry syntézu a shrnutí některých dostupných studií a výzkumů o mladých lidech, také absolventech na trhu práce. Kapitola vedle analytických a výzkumných údajů popisuje aktuální stav v ČR, co se týká mladých lidí a jejich očekávání a jejich budoucího uplatnění na trhu práce.

Kapitola představuje v první části výsledky studií a výzkumů[5] týkajících jak absolventů středních, tak i vysokých škol a jejich přechodu do praxe. Druhá část kapitoly zahrnuje aktuální informace výzkumné agentury IPSOS, které se věnují zkušenostem a očekáváním studentů, co se týká náborových přístupů zaměstnavatelů v České republice, včetně praktických zkušeností a přístupů českých a zahraničních zaměstnavatelů.

Vstup na trh práce – práce v oboru

V analýzách zaměřených na problematiku přechodu absolventů škol na trh práce je nutné počítat s tím, že ne všichni absolventi středních škol vstupují bezprostředně do zaměstnání, ale naopak že většina z nich pokračuje v nějaké formě vzdělávání, ať již na terciální úrovni *(v případě maturantů)*, nebo v dosažení maturitní úrovně *(v případě absolventů učebních oborů)*. Pokud se podíváme na vyučené, pak ti v porovnání s maturanty, logicky, častěji chtějí bezprostředně po ukončení střední školy vstoupit do zaměstnaneckého poměru *(53 %)*. Značná část z nich pak chce začít studovat v denním nástavbovém studiu *(44 %)*. Přibližně 23 % zvažuje krátkodobý přivýdělek, 14 % uvažuje, že by pracovalo jako OSVČ. Nezanedbatelné procento vyučených zvažuje jako jednu z možností toho, co dál po ukončení školy, získání brigády nebo dlouhodobé práce v zahraničí *(14, resp. 16 %)*. Absolventi maturitních oborů chtějí nejčastěji pokračovat v denním studiu v terciálním vzdělávání *(70 %)* a zbylých přibližně 30 % vyjadřuje záměr začít po střední škole pracovat jako zaměstnanec.

Ve srovnání s vyučenými plánují častěji krátkodobé brigády, a to jak v rámci ČR *(33 %)*, tak i v zahraničí (22 %), naopak méně často uvažují o práci jako OSVČ.

Podíváme-li se na pokračování ve studiu z celkového pohledu, pak z vyučených mělo zájem pokračovat ve studiu ve svém oboru 17 % dotázaných, 15 % se chtělo vzdělávat v příbuzném oboru a 13 % mělo v úmyslu obor změnit. V případě oborů maturitních mělo zájem pokračovat ve studiu svého oboru 28 % maturantů, 27 % chtělo pokračovat v příbuzném oboru a 20 % se chce věnovat studiu v jiném oboru.

5 Zdroj: Trhlíková J., Přechod absolventů středních škol na trh práce – I. etapa Srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů. NÚV Praha 2015

Koucký. J., Ryška R., Zelenka M., Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol. Výsledky šetření REFLEX 2013. Zpracováno Střediskem vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako součást projektu Vysokoškolské systémy a instituce 2014. Trendy vývoje a společenské souvislosti financovaného MŠMT a řešeného v roce 2014. Pedagogická fakulta, UK. Praha 2014

V okamžiku, kdy nastává samotný přechod ze vzdělávání na trh práce, se velmi často stává, že absolventi škol nezačnou pracovat v odvětví, které vystudovali, ale nastupují z nejrůznějších příčin na pracovní pozice, které s jejich dosavadním vzděláním souvisí pramálo. To je samozřejmě velmi komplikovaná situace, neboť z pohledu zaměstnavatelů tak nelze předvídat, s jak silnou novou pracovní silou mohou počítat. **Z dostupných údajů je patrné, že v kategorii vyučených má zájem pracovat ve svém oboru 42 % z nich, dalších 30 % se chce uplatnit v příbuzném oboru. Celkově tedy 72 % vyučených plánuje pracovat ve své nebo v příbuzné profesi, zatímco 28 % vyučených má v úmyslu odejít za prací do zcela jiné profesní oblasti.** V kategorii maturitních oborů je podíl absolventů, kteří se chtějí uplatnit přímo ve vystudované profesi, o něco nižší, dosahuje jen 37 %, ovšem na druhé straně je zde vyšší podíl těch, kteří mají zájem se uplatnit v příbuzné profesi (40 %). To je dáno zřejmě širším a flexibilnějším koncipováním maturitních oborů, které umožňují jejich absolventům vykonávat práci nejen přesně v dané oblasti, ale i nalézt uplatnění v příbuzném profesním zaměření. **Výsledný podíl absolventů, kteří plánují pracovat ve svém nebo v příbuzném oboru, tak dosahuje 77 %. Procento absolventů, kteří chtějí odejít do zcela jiné práce, pak činí jen 23 %.**

Podstatnou otázkou zůstává, v jakých profesích mají absolventi zájem pracovat, nebo alespoň zůstat v příbuzném odvětví. Nejvyšší míru sepětí vykazují studenti-žáci v oborech, jako jsou osobní a provozní služby, stavebnictví a strojírenství a strojírenská výroba, kde chce zůstat pracovat kolem 85 % vyučených. Dále se chce své či příbuzné profesi věnovat necelých 70 % absolventů elektrotechnického zaměření. Naopak relativně nižší zájem pracovat v oboru mají studenti-žáci z odvětví, jako jsou gastronomie, hotelnictví a turismus, potravinářství, obchod a zemědělství a lesnictví. Z nich si chce asi 38 až 43 % najít práci mimo své původní studijní zaměření.

Z maturitních škol si chtějí najít práci v dané či příbuzné profesi nejčastěji studenti-žáci zdravotnických a uměleckých škol (95 %, resp. 88 %). Celkem 85 % studentů-žáků zemědělských profesí, pedagogiky, učitelství a sociální péče. Nadprůměrně často se chtějí žáci-studenti uplatnit v technických nebo v příbuzných oborech (kolem 80 %). Naopak zcela mimo chce odejít přibližně třetina žáků z publicistických, ekologických, gastronomických a dopravních škol a odvětví.

Samozřejmě, že k zajímavým informacím patří důvody, proč žáci středních škol neplánují zůstat a pracovat ve vystudovaném oboru, na který se tolik let připravují. V kategorii vyučených se mezi důvody odchodu za jinou prací vyskytuje nejčastěji ztráta zájmu o dané odvětví. Dále ve srovnání s maturitními obory častěji uvádějí důvody nespokojenosti s uplatněním dané profese na trhu práce, především s nízkým platovým ohodnocením a špatnými pracovními podmínkami. Rovněž nedostatek pracovních míst v profesi je častějším důvodem zvažovaného odchodu mimo u vyučených (42 %, resp. 9 % oproti 33, resp. 6 %). Podobně je to s odpovědí, že vystudované odvětví není perspektivní, kterou opět častěji zmiňují vyučení *(36 %, resp. 80 % oproti 28 %, resp. 6 %).* V kategorii absolventů maturitních oborů jsou převažujícími důvody ztráta zájmu o obor nebo skutečnost, že absolvent v oboru vlastně nikdy pracovat nechtěl.

U vysokých škol je podíl absolventů, kteří po škole nastupují na pracovní pozici, která odpovídá jejich či příbuznému oboru, stejný jako na středoškolské úrovni. Zde pracuje cca 74 % absolventů, což není příliš uspokojivé. Pokud bychom se podívali na delší vývoj v této oblasti, pak se dá říci, že v průběhu let klesá především podíl těch, kteří pracují na pozicích, kde je vyžadován výhradně vystudovaný obor. Podíl těch, kteří pracují na pozicích, kde je vyžadován vystudovaný či příbuzný obor, se příliš nemění. Současně je patrné, že pravděpodobnost práce v oboru se výrazně zvyšuje se stupněm dosaženého vzdělání – absolventi doktorských programů pracovali v oboru v 92 % případů, absolventi magisterského studia v 77 % a bakalářského studia pouze v 64 % případů. Jak je patrné, v případě, že se rozhodnete pro doktorandské vzdělávání, je zřejmé, že máte zájem o obor i již víte, o co jde, takže sepětí s oborem je velmi výrazné.

Pro získání práce v oboru po absolvování vysoké školy hraje významnou roli zaměření fakult *(což je celkem pochopitelné)*. Čtyři pětiny absolventů lékařských a farmaceutických fakult pracovaly na pozicích, kde byl vyžadován výhradně absolvovaný obor studia, zbylá pětina pak prakticky celá pracovala na pozicích, kde byl vyžadován daný nebo příbuzný obor studia. Obdobně, i když poněkud nižších hodnot, dosahovalo rozložení u absolventů právnických a zdravotnických fakult. Pro absolventy informatických a elektrotechnických fakult je charakteristické, že pracují nejčastěji na pozicích, které vyžadovaly daný obor nebo obor příbuzný *(70 % absolventů)*. Největší problém najít si práci ve vystudovaném, či alespoň příbuzném oboru měli absolventi humanitních a teologických fakult – více než 35 % z nich nastoupilo po absolvování školy na pozice, pro které by byl vhodnější jiný obor vzdělání či na kterých nebylo třeba zvláštní oborové specializace.

Dalším pohledem na uplatnění absolventů škol v jejich prvním zaměstnání je to, zda pracují na pozici, která odpovídá jejich oboru i dosažené úrovni vzdělání. Zde je alarmující zjištění, že přes 23 % absolventů vysokých škol pracovalo na pozicích, které nevyžadovaly vysokoškolské vzdělání. U absolventů bakalářských studií činí tento podíl 37 %, u absolventů magisterských programů přes 20 %.

Z toho je patrné, že trh práce, který by uměl využít absolventy bakalářského studia, není u nás doposud zcela vytvořen, neboť uvedených 37 % bakalářů pracovalo na pozicích nižších a současně přes 31 % z nich pracovalo na pozicích, kde by byla vhodnější magisterská úroveň vzdělání. U absolventů doktorských programů je alarmující, že 46 % z nich pracovalo na pozicích, kde by dostačovala magisterská úroveň vzdělání, neboť své uplatnění hodnotili tak, že vykonávaná pracovní pozice neodpovídala jejich vzdělání, avšak odpovídal obor vzdělání.

Nejméně příznivá situace, kdy na pracovním místě prvního zaměstnání neodpovídá ani obor vzdělání, ani požadovaná úroveň vzdělání, panuje u bakalářů, kdy pětina z nich pracovala na takto neodpovídající pozici. U magistrů k tomuto došlo v 15 % případů a u absolventů doktorských programů šlo o 7 % lidí.

Ve světle výše uvedených skutečností stojí za zamyšlení fakt, že v posledních letech významně stoupá na trhu práce zastoupení osob s dosaženým terciálním vzděláním a očekává se, že jejich podíl bude dál významně narůstat. To se samozřejmě promítá i do charakteristik jejich uplatnitelnosti, kdy se mění zastoupení profesí, do nichž absolventi vysokých škol nastupují a v nichž po několika letech praxe pracují. Jednou z patrných změn je například to, že se v posledních letech zvýšil podíl profesí, v nichž bylo zastoupení vysokoškoláků před lety takřka nulové (např. úřednické a administrativní profese – ISCO 4 – či profese ve službách a prodeji – ISCO 5), a v současné době v těchto pozicích pracuje stále více vysokoškoláků. Nejde jen o prosté nahrazování středoškoláků vysokoškoláky, ale v některých profesích se mění i obsah práce, kdy tam, kde dříve stačilo středoškolské vzdělání, je dnes vyžadováno minimálně bakalářské. Současně však dochází i k druhému jevu, kdy řada absolventů vysokých škol vnímá, že pracují na pozicích, kde jejich vysokoškolské vzdělání není potřebné či není plně využité, a že zdaleka nevyužívají dovednosti získané při studiu. Je tak otázkou, zda současné změny na trhu práce jsou v dostatečném souladu s vyšším zastoupením absolventů vysokoškolského vzdělání a zda je trh práce dokáže dostatečně využít. Zajímavým momentem je však situace, kdy z hlediska jejich spokojenosti není vidět výraznější nelibost, což je zřejmě odrazem situace, kdy vysokoškolské studium absolvují lidé, kteří by před několika lety ukončili své vzdělání maturitní zkouškou a dál by nepokračovali. Jejich hodnocení je pak jiné, neboť jsou v podstatě se svojí prací spokojeni a volili by i stejné vzdělání bez ohledu na to, jaké uplatnění jim přineslo.

Zejména v kontextu a s nástupem „čtvrté průmyslové revoluce“ je nutné se zamýšlet, jakou roli bude v blízké budoucnosti *(cca do 10 let)* hrát vzdělávání jako takové, jaký význam bude mít pro uplatnění na trhu práce počáteční odborné vzdělávání a jak nastavit systém dalšího vzdělávání, které bude hrát čím dál významnější roli, a to zejména z důvodu rychlých změn na trhu práce, na které nebude možné reagovat v rámci počátečního vzdělávání. Zde je nutné říci, že ačkoliv MŠMT připravuje reformu počátečního odborného vzdělávání, není zcela jasné, zda tato reforma bude dostatečná *(jde spíše o dílčí úpravy než o reformu)* a zda by nestálo za úvahu přistoupit k výraznějším změnám, které by více reflektovaly jak dopady změn, tak i individuální rozvoj osobnosti jednotlivce.

Hledání prvního zaměstnání

Dalším významným faktorem, který napomáhá úspěšnému přechodu ze vzdělávání na trh práce, je i zahájení hledání práce ještě během procesu vzdělávání a zejména u vysokoškoláků pak i výkon odborné pracovní činnosti již při studiu.

Samozřejmě se odlišuje situace žáků středních škol a studentů škol vysokých, kdy na středoškolské úrovni, z důvodu plánování pokračování ve studiu na vyšší úrovni vzdělávání, si zaměstnání v závěru studia nehledá značná část žáků – přes 55 % maturantů a 40 % vyučených si práci nehledá, neboť chtějí pokračovat v dalším studiu. Současně však příliš aktivní při hledání zaměstnání nejsou ani ti maturanti, kteří plánují vstoupit na trh práce. Přibližně 10 % si zaměstnání nezačalo hledat vůbec, 15 % pouze sleduje inzeráty a 18 % se poptává kamarádů a příbuzných. Na druhém konci spektra pak stojí cca 11 % budoucích maturantů, kteří měli již před ukončením studia přislíbeno zaměstnání. Necelých 5 % maturantů pak podniklo aktivní kroky k získání zaměstnání, ale nebyli úspěšní.

V případě vyučených 15 % z nich zaměstnání nezačalo vůbec hledat, 16 % sleduje inzeráty, ale nepodnikli žádné konkrétní kroky k získání zaměstnání, 22 % se poptává u příbuzných a známých. Celkově je aktivita budoucích absolventů učebních oborů o něco vyšší než u maturantů, ovšem podíl těch, kteří měli již před vyučením přislíbené zaměstnání, dosahoval jen 22 %. Slůvko „jen“ je zde namístě, neboť vzhledem k podílu odborné části na výuce, k rozsahu odborné praxe a k poptávce po manuálních pracovnících by bylo možné očekávat, že podíl žáků s jistotou zaměstnání bude vyšší.

Pokud jde o hledání zaměstnání u studentů vysokých škol, pak je velmi důležité zmínit, že přes 60 % absolventů vysokých škol pracovalo již při studiu. Tento podíl se v posledních letech stále zvyšuje, například v letech **2001–02 pracovalo při studiu pouze 27 % studentů. Za cca 10 let se tak jejich podíl zvýšil na již uvedených 60 %.** Současně se ukazuje, že práce při studiu je významným faktorem, který usnadňuje vstup na trh práce, neboť 48 % těch, kteří pracovali již při studiu, pokračovalo v této práci i po dokončení studia. Odvrácenou stranou se zde ukazuje fakt, že absolventi, kteří zůstávají ve svých zaměstnáních, která měli již během studia, jsou na tom v průměru po několika letech v zaměstnání hůře (co se týče příjmů) než ti, kteří práci vyměnili. Jedná se zřejmě o situaci, kdy zaměstnavatelé často ani neregistrují, že absolvent studium ukončil, a nic je příliš nemotivuje zlepšit jeho finanční ocenění. V případě, že absolvent práci mění, je tato změna často spojena i s vyšší mzdou, neboť zaměstnavatelé jsou ochotni si za potřebnou pracovní sílu připlatit.

Bez ohledu na to, zda absolvent našel zaměstnání až po absolutoriu, či ho měl již při studiu, musel si svoji první práci nějak najít. Hledat zaměstnání lze několika způsoby, přičemž k nejpreferovanějším patří zejména kontaktování zaměstnavatele *(26 %)*, využití internetu *(26 %)* a využití sociálních kontaktů, tedy hledání skrze pomoc rodiny, přátel či známých *(17 %)*. Více jak desetina absolventů byla oslovena zaměstnavatelem *(12 %)*. Již výrazně méně absolventů si zaměstnání našlo díky praxi během studia *(7 %)*, v inzerci v novinách *(3 %)* či přes personální agenturu (2 %). Nejméně absolventů využilo služeb poradny na škole (1 %) či pomoci úřadu práce (1 %). Způsob získání prvního zaměstnání se do jisté míry odlišuje podle absolvované fakulty – nejvíce vyhranění jsou absolventi lékařských, farmaceutických a zdravotnických fakult, z nichž více než polovina sama kontaktovala zaměstnavatele. Naopak nejčastěji byli zaměstnavatelem osloveni absolventi teologických a přírodovědných fakult. Absolventi ekonomických fakult získali zaměstnání nejčastěji s využitím internetu. Díky pracovním stážím, praxi během studia nalezli první práci nejčastěji absolventi přírodovědných, lékařských a farmaceutických fakult, přátelé a známí hráli nejsilnější roli při získání zaměstnání u absolventů stavebních fakult a architektury, ekonomických a humanitních fakult.

Důležitým aspektem uplatnění na trhu práce se jeví i délka přechodu ze školy do zaměstnání – čím déle trvá přechod na trh práce, tím menší profesní úspěch absolvent má. Absolventi, kteří si našli svoji první práci po více než 3 měsících od absolvování vysoké školy, jsou výrazně méně spokojeni se svojí prací, mají nižší příjem a pracují na pracovních pozicích, které jsou méně kvalifikačně náročné, než absolventi, kteří měli práci již v době absolvování nebo si ji našli v průběhu prvních třech měsíců po ukončení školy.

Co absolventům chybí pro úspěšný vstup na trh práce?

Aby absolventi škol přechod na trh práce zvládli úspěšně, tedy vydrželi ve svém zaměstnání a byli k užitku svému zaměstnavateli a současně cítili uspokojení z vykonávané práce, je důležité, aby disponovali kompetencemi (znalostmi, dovednostmi i osobnostními vlastnostmi), které zaměstnavatelé požadují a které ve své pracovní pozici uplatní. Určitými kompetencemi, zejména v souvislosti s oborem, ve kterém se připravují, by měla mladé lidi vybavit škola. To, v jaké úrovni je škola potřebnými kompetencemi vybavila, vnímají absolventi středních škol a vysokých škol do jisté míry odlišně.

Absolventi středních škol vyjadřují vyšší míru spokojenosti se svými kompetencemi, v určitých ohledech se cítí dostatečně vybaveni danými kompetencemi a ve větší míře než vysokoškoláci jsou přesvědčeni, že požadované schopnosti a dovednosti splňují. To je dáno zřejmě charakterem pracovních pozic, které zastávají středoškoláci a vysokoškoláci, a očekáváními, která jsou s výkonem daných profesí a pozic spojována. Absolventi středních škol pozitivně posuzují především úroveň získaných klíčových kompetencí. Nejlépe hodnotí schopnost řešit pracovní úkoly *(88 % vyučených a 89 % maturantů).* Velmi dobrá je podle názoru absolventů i schopnost pracovat samostatně *(87 % vyučených a 91 % maturantů).* Jen mírně nižší je hodnocení schopnosti komunikovat v týmu *(85 % vyučených a 87 % maturantů).*

Z hlediska uplatnění znalostí získaných v průběhu studia na trhu práce je podstatná úroveň odborných kompetencí, kdy absolventi středních škol hodnotí velmi dobře zejména odborné teoretické znalosti a dovednosti – dobře nebo spíše dobře je připraveno *84 % vyučených a 88 % maturantů.* Své odborné praktické dovednosti již hodnotí o něco málo kritičtěji – *83 % vyučených a 71 % maturantů.* Jak sami uvádějí, praxe je nejen krátká, na málo provozovnách, ale často se v rámci ní vykonává i práce, která je nekvalifikovaná, pro ně nepřínosná. Nespokojenost vyjadřují také s tím, že učivo nezahrnovalo nové technologické nebo módní trendy, ve školách jsou zastaralé softwary. Ojedinělá nebyla ani výtka směrem k vyučujícím, resp. k jejich erudovanosti.

Z hlediska požadavků zaměstnavatelů se cítí být v oblasti práce na PC dobře nebo velmi dobře připraveno asi *85 % budoucích absolventů maturitních oborů a 80 % vyučených.* I zde zazněla výtka směrem ke školám s tím, že softwary jsou zastaralé, školy poskytují nevyhovující účetní programy apod.

K hůře hodnoceným dovednostem patří schopnost zařadit se do provozu a pracovat na strojích a zařízeních ve firmě.

Tradičně poměrně nízká je připravenost absolventů středních škol komunikovat v cizím jazyce *(47 % vyučených a 63 % maturantů se domnívá, že jejich znalosti odpovídají požadavku trhu práce).*

Za zmínku stojí i skutečnost, že absolventi deklarují špatnou znalost v pracovně-právní oblasti, ze které viní školu. Chybí jim informace o výběrových řízeních, o psaní, resp. o zasílání životopisu, o povinnostech po skončení studia směrem k pojištění apod. Přivítali by i informace týkající se podnikání.

Při hodnocení kompetencí důležitých pro uplatnění na trhu práce absolventy vysokoškolského studia je důležité rozlišit, na jakých pracovních pozicích jsou zaměstnáni.

Ti, kteří pracují na pozicích s vyšší úrovní náročnosti, vnímají své kompetence jako vysoké a také vnímají, že na jejich pracovních pozicích je vyžadována vysoká úroveň. Naopak ti, kteří pracují na pozicích s nižší úrovní náročnosti, vnímají také nižší úroveň požadovaných kompetencí. Z celkového srovnání se ukazuje, že problematická je především oblast **tzv. měkkých kompetencí a dovedností**, kdy nemalá část absolventů vnímá, že má nedostatky a že není připravena nabídnout takovou úroveň, která je na jejich pracovní pozici vyžadována. Jde zejména o schopnost komunikovat s lidmi a schopnost zvládat stresové situace a překážky, kdy tyto dovednosti jsou pro velkou část absolventů vysokých škol problematické, protože je nemají na takové úrovni, kterou by potřebovali. K tomu se přidávají i další – schopnost identifikovat a samostatně řešit problémy, samostatně se rozhodovat a nést zodpovědnost či schopnost přizpůsobit se změněným okolnostem. U této skupiny měkkých kompetencí a dovedností navíc absolventi vysokých škol hodnotí nízce i úroveň získanou ve škole, kdy tedy zřejmě na vysokých školách nedochází k jejich výraznějšímu rozvoji.

Současně je však třeba vzít v úvahu i fakt, že schopnost rozhodovat se, nést zodpovědnost či schopnost přizpůsobit se jsou do značné míry ovlivňovány osobnostními a charakterovými rysy jednotlivce, na které může mít pracovní prostředí, hodnoty a principy zaměstnavatele a jejich naplňování v praxi pozitivní, ovšem i negativní vliv. Rovněž celkové studijní prostředí může mít vliv na uvedené vlastnosti.

Z kompetencí získaných během vysokoškolského studia jsou nejvýše hodnoceny odborné teoretické a metodologické znalosti, dále pak dovednost pracovat s informacemi a schopnost vzdělávat se a organizovat si učení. Naopak nejhůře je hodnocena kompetence podnikavost, mít „čich“ pro nové příležitosti, jazykové dovednosti v cizím jazyce a matematické dovednosti.

Z hodnocení úrovně kompetencí zcela jednoznačně vyplývá, že absolventi vysokých škol vnímají, že úroveň požadovaná v zaměstnání je mnohdy vyšší než úroveň, kterou absolvent získal během studia či kterou disponoval sám. To se projevuje především u nejvyšších úrovní kompetencí, kde existuje určitá míra nesouladu mezi tím, jak velká skupina absolventů má nejvyšší úroveň kompetencí a jak velká skupina skutečně pracuje na místech, kde je nejvyšší úroveň požadována. Současně je třeba mít na zřeteli, že určitá část absolventů s nejvyšší úrovní kompetencí pracuje na místech s nižšími úrovněmi vyžadovaných kompetencí, a tak skutečný nesoulad je ještě vyšší.

Mladí lidé čelí na startu kariéry řadě bariér, jsou však připraveni na změny

Jaké jsou bariéry, motivace a příležitosti mladých lidí při jejich vstupu na trh práce, bylo tématem konference pod **názvem „Bariéry – Motivace – Příležitosti aneb jak zaměstnavatelé/firmy (ne)využívají potenciál a očekávání mladých lidí pro trh práce“,** kterou uspořádala v září 2018 aliance Byznys pro společnost v partnerství s **agenturou IPSOS, Konference se uskutečnila v rámci strategie rozvoje Charty Diverzity zaměstnavatelů a inovativního projektu New Job New Life.**

Podpůrný výzkum agentury IPSOS k tématu konference společně s názory mluvčích a účastníků/nic konference poskytly ve výsledku pozoruhodnou informaci o mladých lidech na trhu práce a kterou jsme se čtenářům této publikaci rozhodli zprostředkovat i se svolením Byznysu pro společnost a agentury IPSOS.

Studuji a pracuji

Podle výstupů a výsledků průzkumu polovina mladých lidí pracuje už při studiu. Dalších 29 % pak chodí na nárazové nebo občasné brigády. Dohromady tak více než 77 % studentů chodí pravidelně nebo alespoň občas do práce. Přesto řada z nich při startu své kariéry naráží na pracovním trhu na řadu bariér. (Celý výzkum pak následuje na závěr této kapitoly)

„Mladí lidé vědí, že na pracovním trhu je čeká ultra maraton. Toto vědomí ovlivňují i hodnoty, za nimiž si stojí, a očekávání, která mají od zaměstnavatelů. Chtějí dělat, co je baví a co jim dává smysl. Ve srovnání s ostatními generacemi předpokládají, že jejich kariéra bude dynamičtější a budou ji – ženy i muži – více přizpůsobovat péči o děti a členy rodiny, dobrovolnictví, vlastnímu rozvoji i cestování."

Pavlína Kalousová
předsedkyně Byznys pro společnost

I když se zaměstnavatelé dnes o zaměstnance perou, čelí mladí při svém vstupu na pracovní trh řadě bariér. Od důrazu na praxi u uchazečů *(53 % mladých to vnímá jako překážku)*, neschopnosti zaměstnavatelů efektivně oslovit mladé *(pouze 8 % studentů uvedlo, že se z pracovní nabídky dozvěděli, co potřebovali)* přes jasná očekávání možnosti slaďovat své osobní hodnoty s firemními až po bariéry plynoucí ze sociálního znevýhodnění.

Trendem je work-life balance, „praxe odrazuje"

Jako největší bariéru vnímají mladí lidé skutečnost, že firmy až příliš akcentují požadavky na praxi či zkušenost. **V citovaném výzkumu agentury IPSOS právě požadavek praxe a zkušeností uvádělo až 53 % studentů jako důvod, který je odradil od toho, aby se zajímali o nabízenou práci. U 47 % studentů pak významným negativním faktorem byla vzdálenost pracoviště od místa bydliště a 18 % respondentů se zdálo, že požadovaná úroveň cizího jazyka neodpovídá jejich znalostem.**

Zajímavé je, že u 43 % respondentů hrálo důležitou roli to, že se požadovaná pracovní doba dala z jejich pohledu jen obtížně skloubit s jejich dalšími aktivitami. V této oblasti tak i u studentů začíná hrát důležitou roli obecný společenský trend celkové vyváženosti mezi pracovním a osobním životem a důležitost trávení volna a osobního času. A také očekávání, že zaměstnavatelé nabídnou flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova.

Mladí chtějí také slaďovat soukromé a firemní hodnoty. Mladí u svých zaměstnavatelů/spolupracujících firem a institucí hledají zcela nové parametry, jako je odpovědnost, udržitelnost, diverzita a inkluze, respekt a možnost se zapojit do dobré a společensky prospěšné věci či projektu.

„Peníze jsou důležité, ale nejsou nejpodstatnější. Jsme zvyklí pracovat hodně a intenzivně a děláme dobře to, co nás baví, což v korporacích vždycky nejde. Když se mileniál dostane do firmy, kterou zajímá, co se děje v jejím okolí a něco pro to dělá, dává to jeho práci smysl,"

Ladislav Jelen
HR, Coca-Cola HBC
Expertní panel Mladé Česko, červenec 2018
(Byznys pro společnost ve spolupráci s Coca-Cola HBC Česko a Slovensko)

Srozumitelná nabídka je základ

Studenti ve výzkumu IPSOS uváděli i další bariéry, které ze strany zaměstnavatelů cítí při hledání nebo nástupu do zaměstnání. Je to i možnost získat co nejúplnější informace o dané pozici a komunikace zaměstnavatelů s uchazeči/kami.

„Studentům nejvíce vadí, že pracovní nabídky firem neobsahují často informaci o výši výdělku. To uvedlo jako problém více než 26 % studentů. Pro téměř 23 % studentů pak byly informace uvedené v inzerátech či náborových materiálech příliš obecné. Firmy mají co dohánět také v oblasti samotného reagování na odpovědi studentů se zájmem o určitou pozici. Až 16 % studentů v průzkumu uvedlo, že žádnou odpověď na svoji žádost o nabízenou pozici nedostali."

Tomáš Macků
ředitel komunikace
výzkumné agentury IPSOS

Poměrně alarmující je pak zjištění, že jen 8 % studentů uvedlo, že informace v pracovních nabídkách a inzerátech pro ně byly dostačující a nic nechybělo. Tři čtvrtiny studentů hledají práci přes svoje známé, kamarády a rodinu. Více než 2/3 studentů využívají k hledání pracovní portály a téměř polovina studentů využívá Facebook. Pokud by studenti sami měli firmám poradit, jak a s jakými informacemi nejlépe oslovit potenciální uchazeče, jednalo by se podle výzkumu o následující oblasti informací:

67 %
Jasný a stručný popis náplně práce

65 %
Jasná výše platu

49 %
Jasná pracovní doba

37 %
Uvedené místo výkonu práce

Zájem o dobrovolnictví

Pro mladé lidi je při výběru zaměstnavatele také důležité, jak podporuje či je připraven vytvořit podmínky pro jejich aktivity v oblasti dobrovolnictví. Podle zjištění výzkumu IPSOS totiž 46 % mladých již při studiu vykonává buď pravidelně (19 %), nebo občasně (27 %) nějakou společensky prospěšnou nebo dobrovolnickou pracovní činnost – bez nároku na finanční odměnu.

„Firemní dobrovolnictví může pomoci mladým lidem sladit své osobní hodnoty s hodnotami vybraného zaměstnavatele. Dobrovolnictví podporuje a přispívá k lepší „firemní kultuře" a sdílení hodnot, rozvíjí dobrý vztah zaměstnanců nezřídka ke svému blízkému okolí nebo místu, kde jejich zaměstnavatel sídlí.

To potvrzují i dlouholeté zkušenosti z národního programu firemního dobrovolnictví **Zapojimse.cz**, ve kterém aliance **Byznys pro společnost** nabízí firmám systematickou podporu v programech firemního dobrovolnictví, jak v oblasti tzv. manuálního dobrovolnictví (employee volunteering) tak i v oblasti tzv. expertního dobrovolnictví (skills based volunteering), včetně tvorby strategií, „projektů na klíč" nebo dílčí pomoci při jednotlivých akcích.

Dobrovolnické aktivity studentů mají ještě jeden významný aspekt. Vzhledem k tomu, jak zaměstnavatelé při hledání vhodných uchazečů o nabízená místa akcentují praxi či zkušenost, bylo by pro obě strany přínosné, pokud by dobrovolnické aktivity mladých lidí brali vážně jako významný zdroj zkušeností, ale i prosociálního charakteru a hodnotové orientace budoucího zaměstnance. (*Trendem v Evropě a ve světě, ale zčásti už i v České republice je, že zaměstnavatelé pozitivně hodnotí zájem potenciálních zaměstnanců o dobrovolnické aktivity a obdobné o společensky prospěšné programy, v ČR například účast ve skautském hnutí, nebo účast v motivačních programech jako je DOFE, The Duke of Edinburgh International Award).*

Mentorské programy táhnou

Zaměstnavatelé bohužel stále podceňují některé základní věci při vstupu mladých na trh práce. Například jen 48 % studentů ve výzkumu IPSOS uvedlo, že měli v den nástupu podepsanou pracovní smlouvu či dohodu, jasně stanovenou mzdu a vyřízeny všechny formality *(školení BOZP apod.)*. Jen třetině z nich pak byl přidělen mentor nebo někdo, na koho se mohli v případě dotazů či problémů obrátit, což je pro prvo-zaměstnance jeden ze základních podpůrných nástrojů pro lepší integraci do firemního prostředí.

Mentorské programy jsou dle celosvětových zkušeností nesmírně důležité pro pozitivní růst mladých lidí a jejich budoucí život. Výzkum organizace MENTOR – National Mentoring Partnership v Bostonu ve Spojených státech potvrzuje, že kvalitní mentoringové programy mají pozitivní vliv na mladé lidi v různých životních situacích – osobních – profesních. Mentoring má pozitivní vliv na mladé lidi v kontextu jejich osobnostního a sociálního růstu včetně získání lepších ekonomických příležitostí pro život. Mladí lidé, kteří prošli kvalitními mentorskými programy, se lépe učí, mají lepší ekonomické příležitosti a jsou lépe vybaveni k tomu, aby se v životě vyhnuli rizikovým faktorům a situacím, (například trestné činnosti, konfliktům, návykový látkám).

S mentorským programem pro zaměstnavatele, kteří pomáhají s prvními pracovními zkušenostmi mladým lidem ze znevýhodněného prostředí, kteří opouští dětské domovy nebo pěstounskou péči po dovršení 18 let, má pozitivní zkušenosti i aliance Byznys pro společnost v programu pod názvem **New Job New Life.**

Program pomáhá právě těmto mladým lidem s integrací a prvními zkušenostmi na trhu práce. Mladí lidé, kteří prošli ústavní péčí v dětských domovech a kteří se chystají na vstup na trh práce, čelí řadě bariér a překážek. Jde například o nízké sebevědomí či nízkou úroveň vzdělání a kvalifikace. Často také čelí nevědomým, ale i vědomým předsudkům společnosti či zaměstnavatelů. Další bariérou, kterou si nesou s sebou, je, že nemají dostatečné životní vzory pro vytvoření pracovních a životních návyků.

Proto je důležité, aby zaměstnavatelé a firmy, kteří těmto mladým lidem pomáhají, měli trénovaného mentora/mentorku z řad svých zaměstnanců, kteří tyto mladé lidi v jejich prvních krocích v novém prostředí povedou a budou je nejen mentorovat, ale i podporovat.

Připraveni na změny

Podle citovaného výzkumu IPSOS je téměř polovina studentů při zajímavé pracovní nabídce ochotna pracovat i v jiném oboru, než studovali, a také se dále vzdělávat. To potvrzuje nejen připravenost mladých na změny, ale i to, že si jsou vědomi, že velká část z nich bude v budoucnu pracovat na pozicích a v profesích, které dnes ještě ani neexistují, což bude důsledek stále se zrychlujícího technologického vývoje a rozvoje, které dříve či později zcela změní mapu trhu práce, jak ho nyní známe.

Flexibilita, ochota se dál učit, vzdělávat, či rekvalifikovat, reagovat pružně na změny je dnes a i do budoucna jeden z klíčových faktorů, co od svých budoucích pracovníků zaměstnavatelé očekávají nejvíce.

Hlavní závěry

48 %

Téměř polovina studentů má pravidelnou brigádu po celý rok.

✖

Studenty nejvíce odrazují od přihlášení se na vybranou pozici praxe, vzdálenost a pracovní doba.

73 %

Tři čtvrtiny studentů shání brigády přes svoje známé, kamarády, rodinu.

48 %

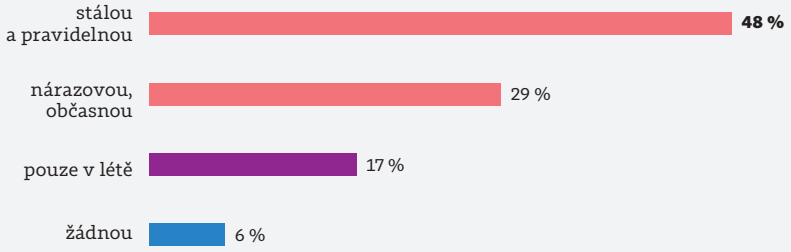
Polovina studentů je ochotna pracovat v jiném oboru než studují. Stejné množství je ochotno se dále vzdělávat.

✖

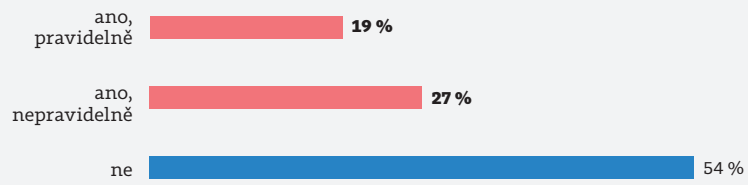
Studentům nejvíce vadí neuvedená výše platu v pracovních nabídkách.

Polovina studentů má pravidelnou brigádu. Téměř polovina studentů vykonává během roku nějakou dobrovolnickou nebo společensky odpovědnou činnost zdarma.

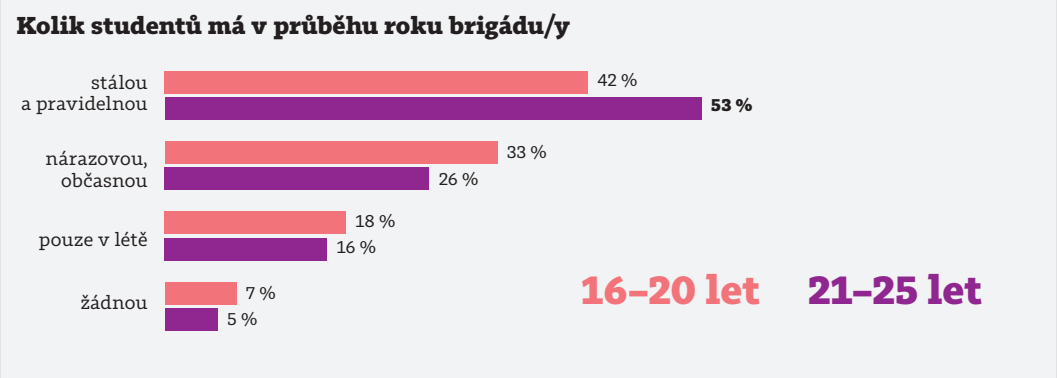
Kolik studentů má v průběhu roku brigádu/y

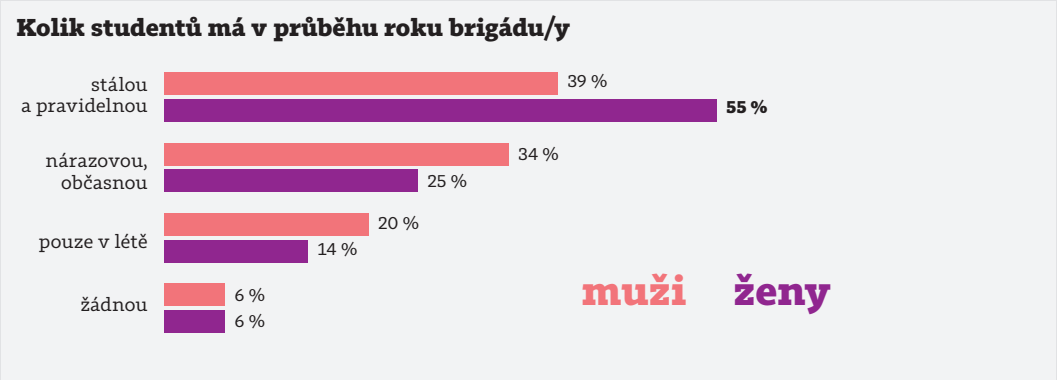


Kolik studentů vykonává během roku nějakou dobrovolnickou činnost

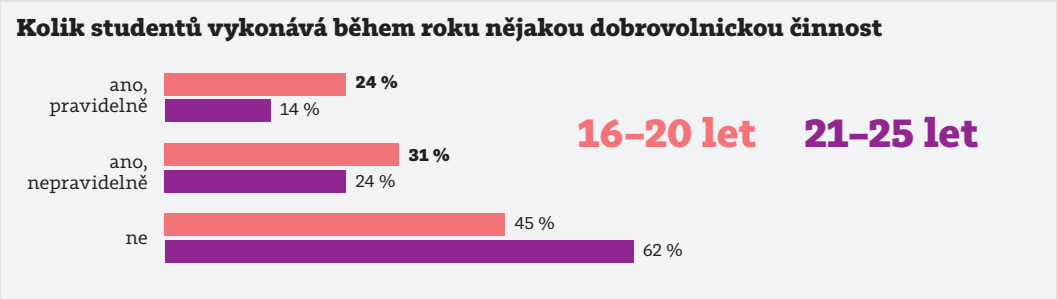


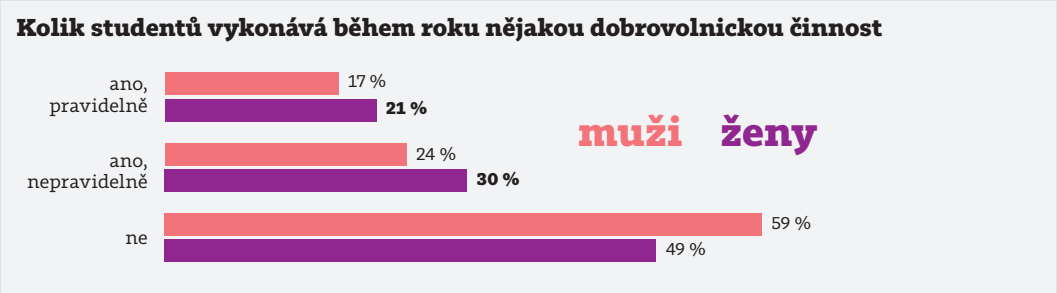
Stálou brigádu mají zejména „starší“ studenti, z pohledu genderu mají pravidelné brigády více studentky.





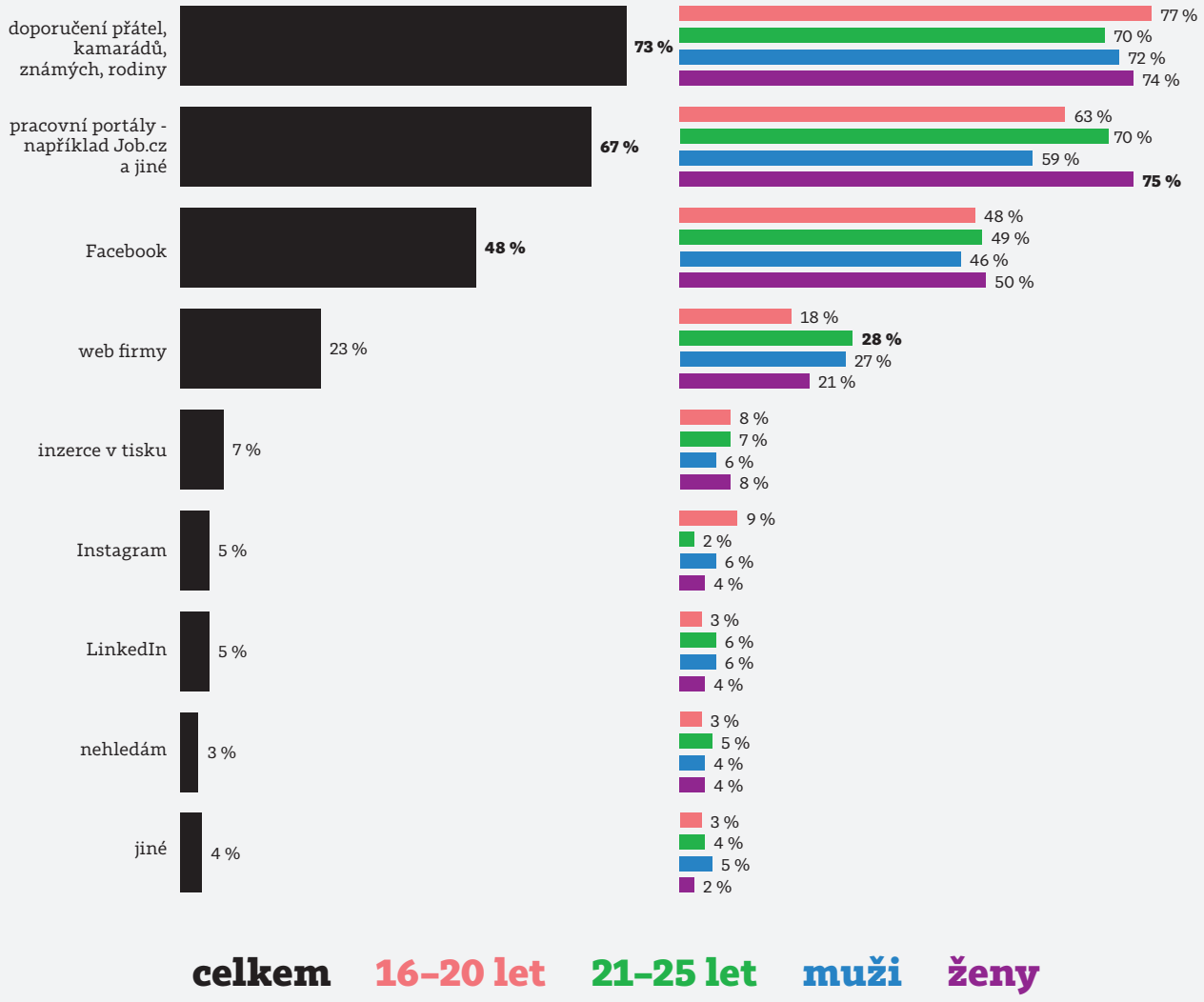
Dobrovolnickou neplacenou činnost vykonávají více studenti od 16 do 20 let než studenti od 21 do 25 let, více studentky.





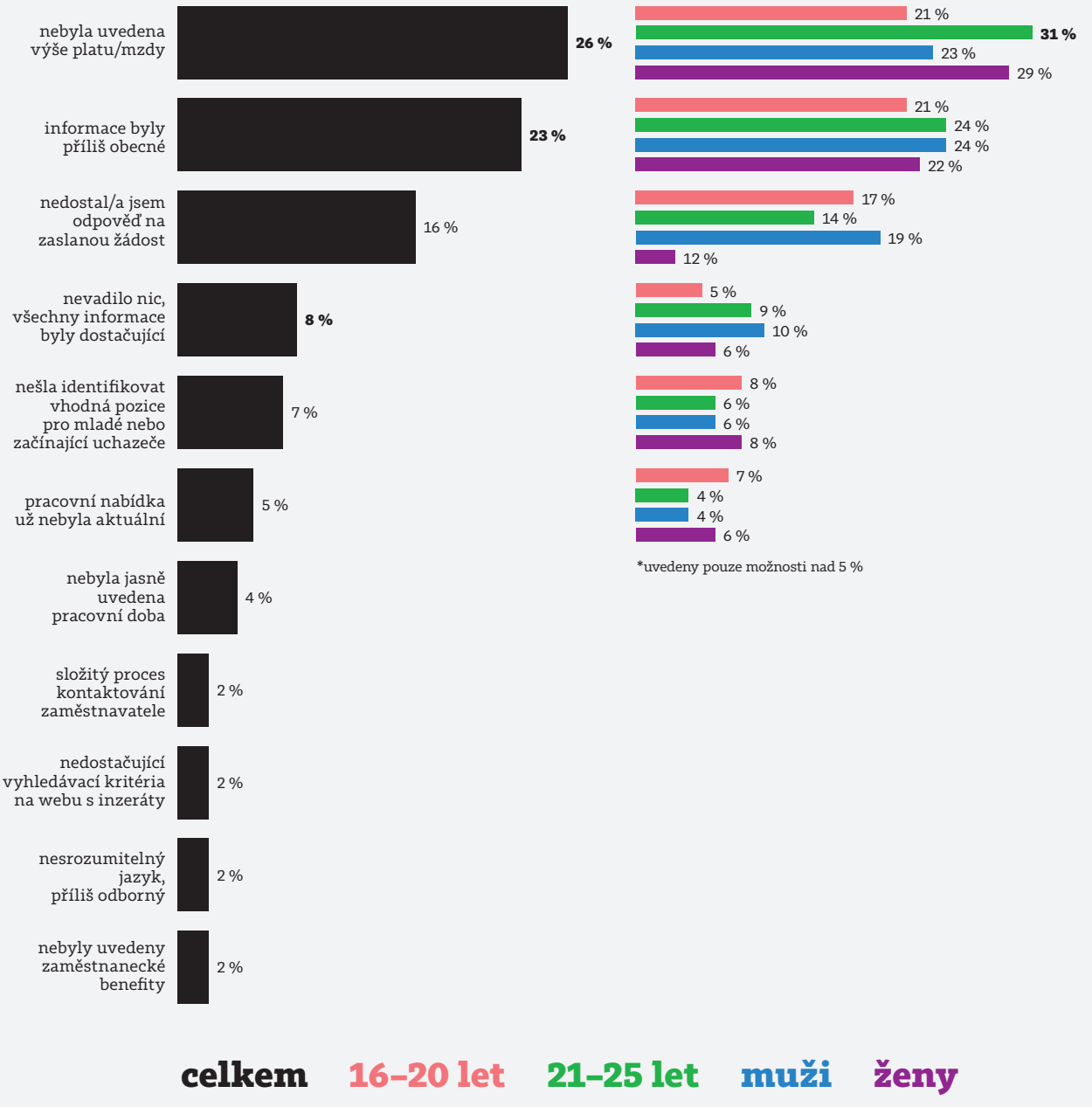
Tři čtvrtiny studentů hledá brigády přes svoje známé, kamarády a rodinu. Více než 2/3 studentů využívá k hledání práce pracovní portály a téměř polovina studentů využívá Facebook.

Jaké zdroje využívají studenti k hledání zaměstnání



Pouze necelých 10 % studentů našlo v pracovních nabídkách a inzerátech vše, co hledali a všemu rozuměli.
Nejvíce jim v inzerátech vadí absence výše mzdy/odměny a „obecnost“.

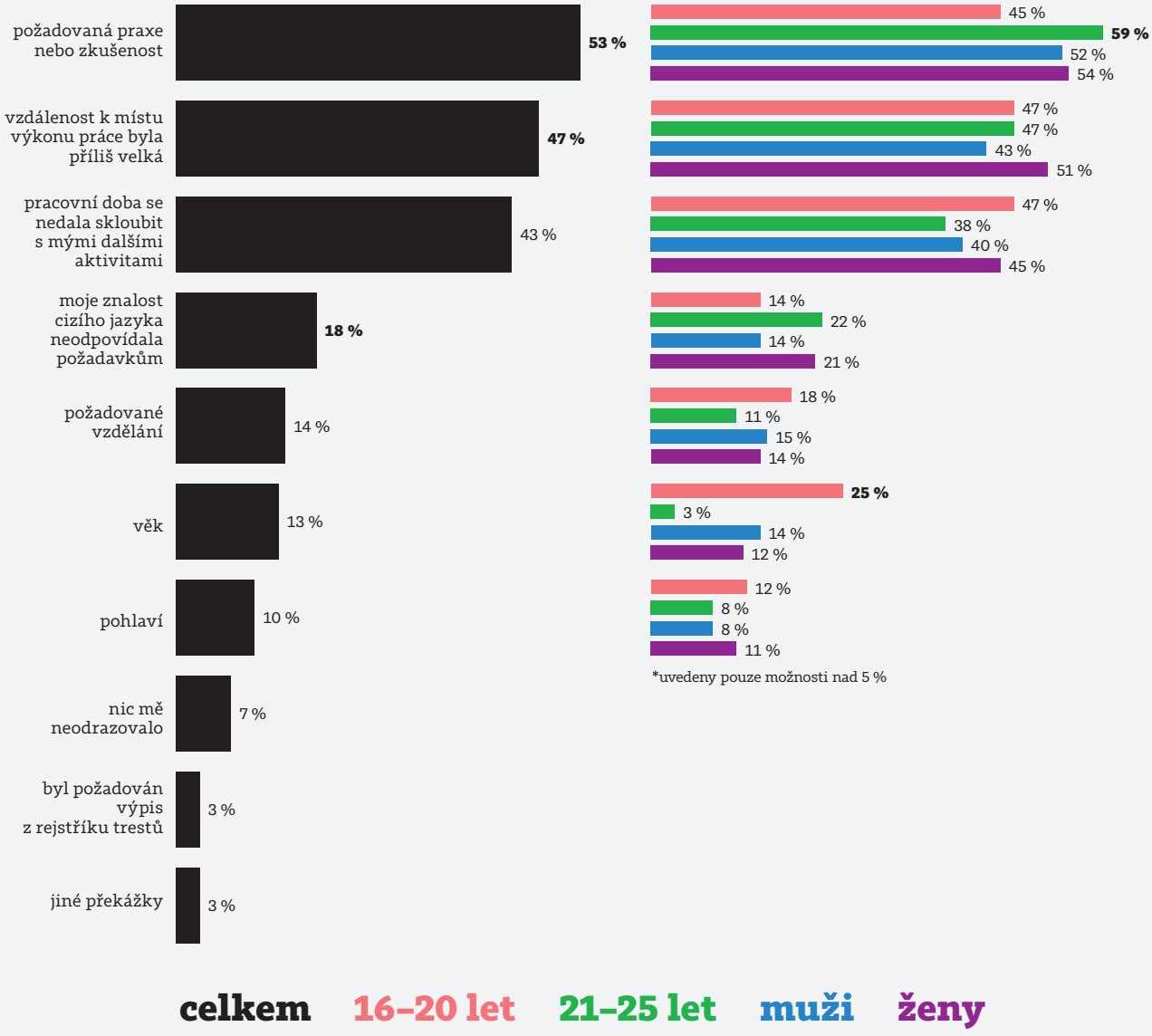
Co nejvíce vadí studentům v pracovních nabídkách firem



*uvedeny pouze možnosti nad 5 %

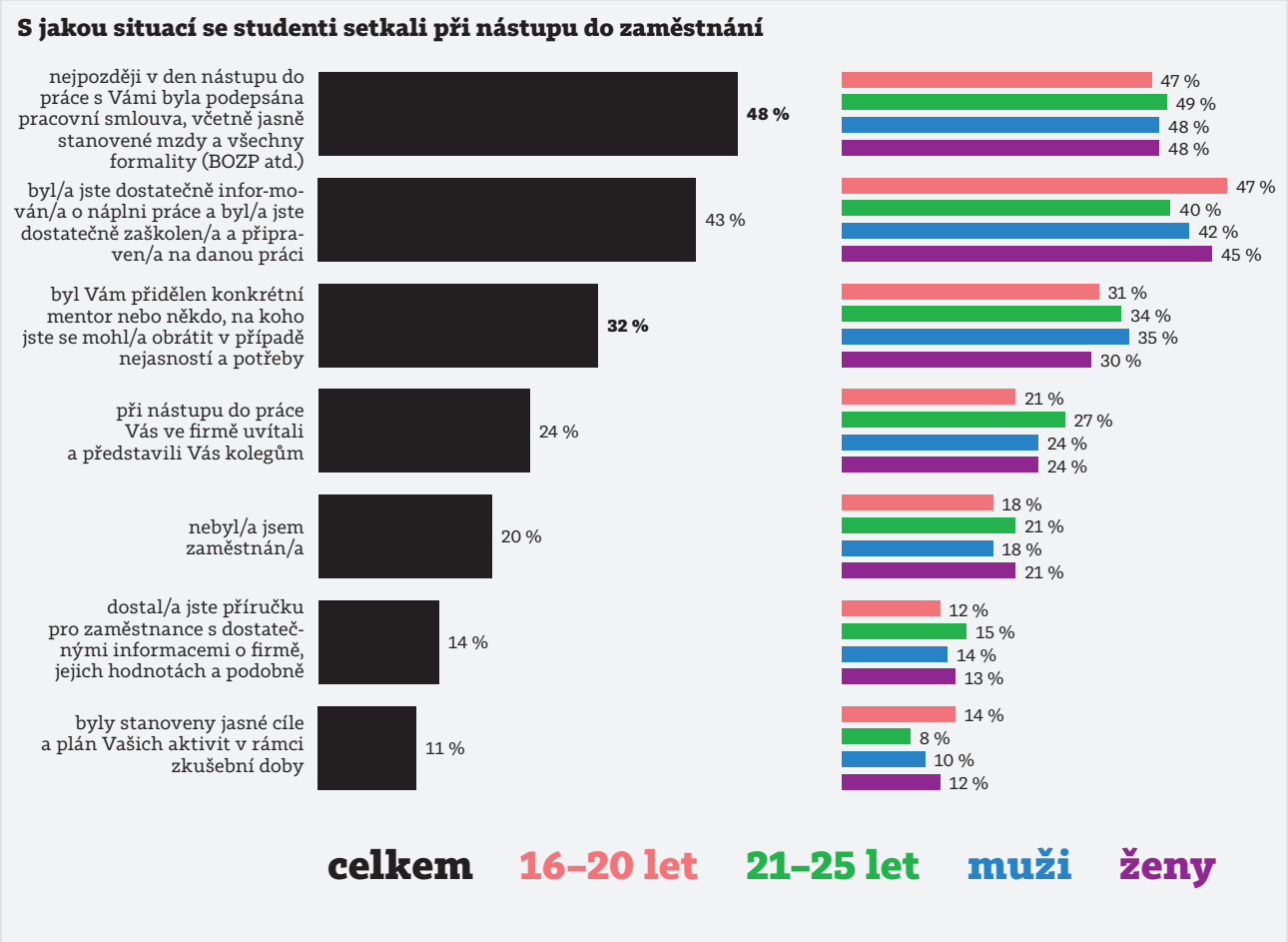
Nejčastěji odrazuje studenty požadovaná praxe nebo zkušenost, případně vzdálenost k výkonu práce. Pětina studentů se nehlásí na pracovní pozice kvůli požadovaným jazykovým znalostem.

Jaké požadavky odrazují studenty od přihlášení se na vyhlédnutou pozici



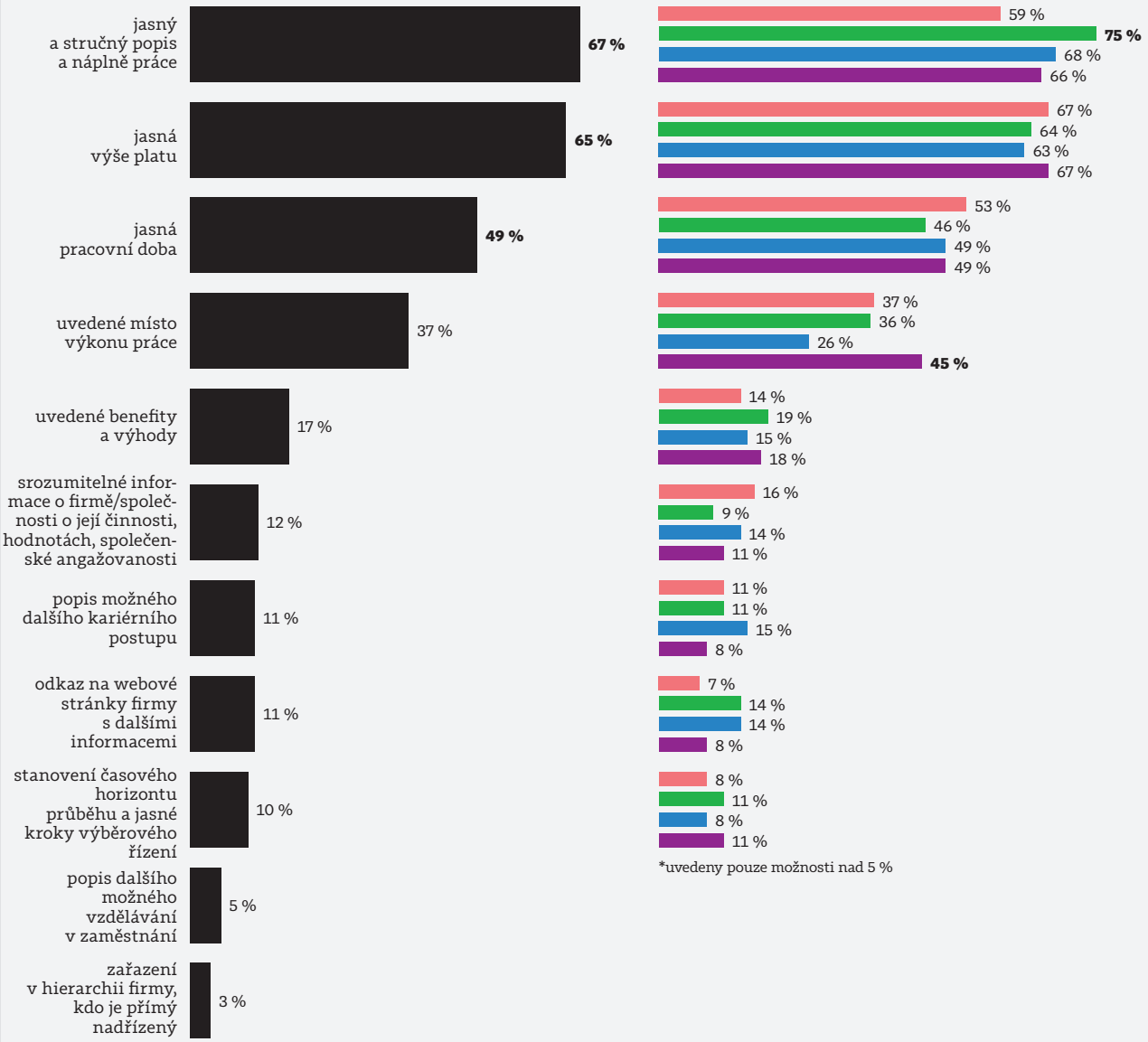
*uvedeny pouze možnosti nad 5 %

Pouze polovina studentů měla nejpozději v den nástupu podepsanou smlouvu. Třetině studentů byl při nástupu do práce přiřazen mentor.



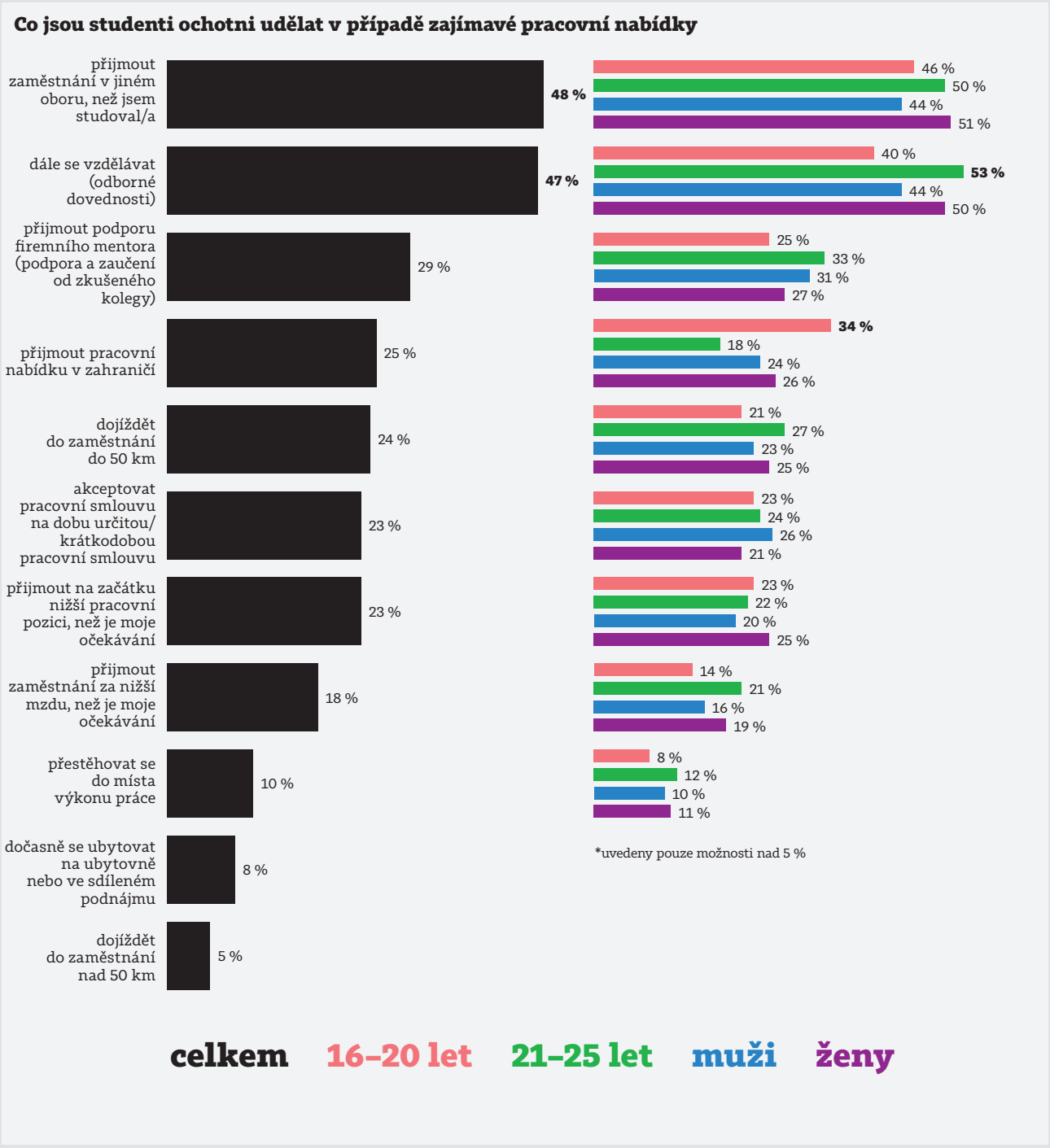
Dvě třetiny studentů chtějí z pracovní nabídky vyčíst jasný a stručný popis náplně práce a také jasnou výši platu. Polovina pak chce znát jasnou pracovní dobu.

Co by měla obsahovat kvalitní nabídka zaměstnání



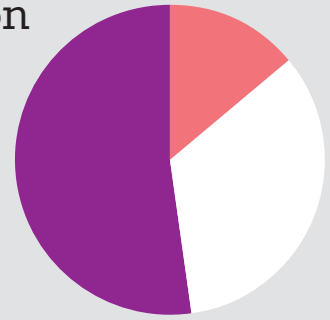
*uvedeny pouze možnosti nad 5 %

Téměř polovina studentů je při zajímavé nabídce ochotna pracovat v jiném oboru než studovali a také se dále vzdělávat.

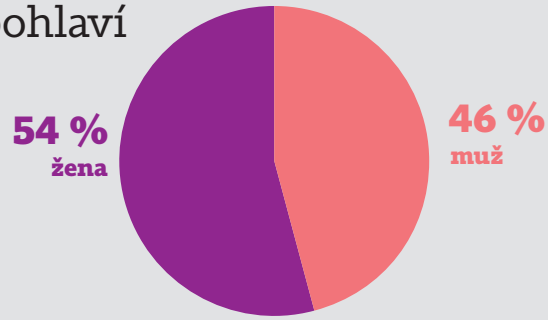


Struktura vzorku

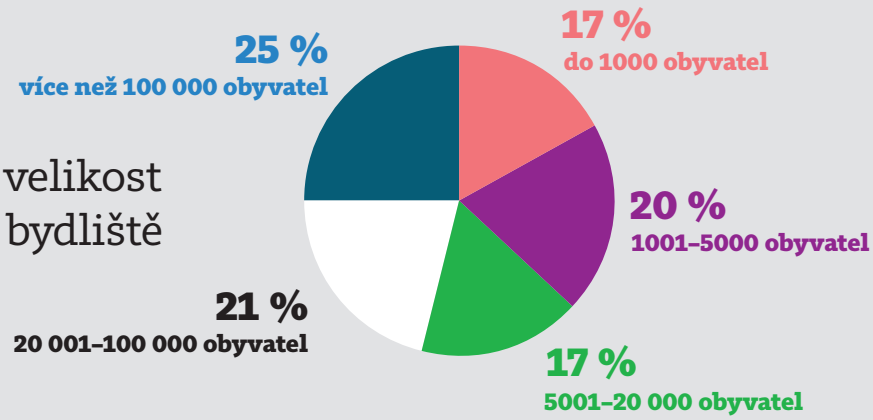
region



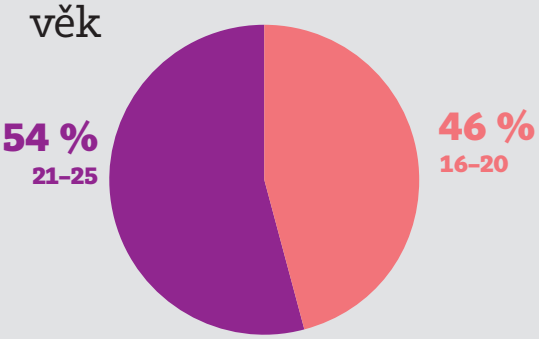
pohlaví



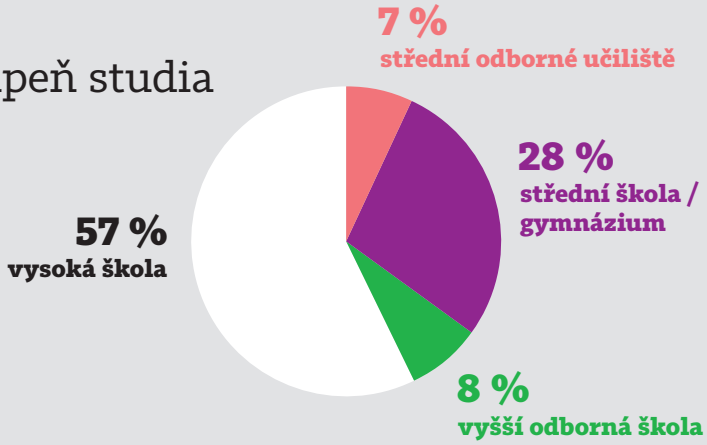
velikost místa bydliště



věk



stupeň studia



ANKETA

Jak to vidí HR manažeři a manažerky

III

„Komplexní řešení problémů, kritické myšlení, kreativní přístup, schopnost řídit lidi, schopnost spolupracovat, schopnost se rozhodovat, komunikační dovednosti, flexibilita a otevřenost k učení, emoční inteligence, podpůrný a vstřícný přístup k lidem.“

Nejdůležitější pracovní dovednosti a schopnosti, které se stanou nejvíce žádané v blízké budoucnosti na trhu práce. Průzkum Světového ekonomického fóra (World Economic Forum) mezi 350 výkonnými manažery/manažerkami v rámci 9 profesních odvětví a v 15 největších ekonomikách světa.*

* Zdroj: https://www.inc.com/melanie-curtin/the-10-top-skills-that-will-land-you-high-paying-jobs-by-2020-according-to-world-economic-forum.html.

Kapitola je věnována pohledu českých expertek a expertů v personalistice a HR na aktuální témata mladých lidí a českého trhu práce. Oslovení experti a expertky odpovídali v anketě na 6 otázek. Jejich odpovědi zajímavě doplánují celkový obrázek o mladých lidech-absolventech na trhu práce a mezigeneračním dialogu.

Domácí a zahraniční kontext

V době, kdy je míra nezaměstnanosti dlouhodobě na rekordně nízké úrovni – pod 3 %, která jsou považována za přirozenou míru nezaměstnanosti – se zdá – že mladí lidé by měli lehce nacházet pracovní uplatnění. Česká republika je v tomto ohledu ve zcela mimořádné situaci. Mladí lidé například ve Španělsku, Itálii a Francii mají až 30% generační nezaměstnanost, což se odráží na zcela jiném životním stylu (*prodlužuje se délka bydlení u rodičů, mladí lidé odkládají rodičovství a nezaměstnanost se projevuje nízkou mírou spoření atd.).* Problém mladých lidí v zahraničí je o to palčivější, že řada zemí má zavedené školné, tudíž bez pracovního uplatnění se celá generace ocitá v situaci extrémního finančního zadlužení a zatížení.

Tento kontext je důležité uvést pro specifičnost současné situace mladých lidí na českém trhu práce. V době ekonomické prosperity, kdy na pracovním trhu v celé ČR existuje velká nabídka pracovních míst, s bezplatným středním i vysokým školstvím umožňujícím získání kvalifikace, kompetencí a know-how potřebných pro start pracovní kariéry, by se mohlo zdát, že mladí lidé budou své uplatnění nacházet lehce.

Realita ovšem zdaleka tak pozitivní není. Pozorovat lze následující základní trendy:

Změna hodnot mladých lidí – větší ohlas na inzerci například podle společností ManpowerGroup, nebo LMC (portál Jobs) zaznamenávají pozice, které nabízí flexibilní pracovní uspořádání, od home office až po kratší pracovní týden, možnost cestování, lepší skloubení pracovního času a koníčků, výrazně pak stoupá zájem uchazečů a jejich orientace na ekologický dopad činnosti firem, možnost dobrovolnictví, atd. (zdroj: https://manpower.cz/media/milenialove.pdf; Mileniálové a kariéra Vize 2020 Fakta, čísla a praktické rady HR odborníků)

Pokles zájmu mladých lidí v celé řadě oborů (od ekonomických až po řemeslné). Navzdory inzerci celé řady firem, které se orientují převážně na mladé lidi, se jejich integrace do firem nedaří. Zaměstnavatelům se nedaří motivovat mladé lidi k práci v celé řadě např. „řemeslných odvětví či službách (malíři, lakýrníci, truhláři, klempíři nebo kuchaři, číšníci atd.). Tento fakt poukazuje na velké odvětvové rozdíly. I společnosti, které se dlouhodobě zaměřují na mladé lidi s vyšším vzděláním (Accenture, Deloitte, KPMG atd.), uvádí, že v posledních letech už nemají tak velkou odezvu na svou pracovní inzerci. Zájem mladých lidí o dříve prestižní pozice například v IT, auditu a konzultantských oborech výrazně klesá.

Celkově vyšší fluktuace mladých lidí v prvních 2–3 letech kariéry.

Podle průzkumu mezi mladými lidmi, vstupujícími na trh práce i hlasu samotných zaměstnavatelů vyplývá, že pro úspěšné zapojení mladých lidí na pracovní trh je ve velké míře rozhodující kombinace několika faktorů:

Úroveň vzdělávání – už od základního stupně – schopnost pedagogů připravit mladé lidi na uplatnění na pracovním trhu, podpora klíčových kompetencí, znalostí atd.

Ochota zaměstnavatelů investovat do jejich zapracování, doškolení, dalšího vzdělávání včetně poskytnutí mentoringu u mladých zaměstnanců.

Ochota mladých lidí k flexibilitě a mobilitě, k doškolení, vzdělávání a kontinuálnímu učení.

Pro potřeby této publikace jsme oslovili vybrané zaměstnavatele napříč ČR a odvětvími. Chtěli jsme pro publikaci zprostředkovat jejich názory, zkušenosti či doporučení v oblasti náboru a zaměstnávání mladých lidí. Současně jsme chtěli blíže zprostředkovat jejich přístup k problematice zaměstnávaní mladých lidí a to v širším kontextu. Zejména, jak vnímají „externality" respektive úroveň připravenosti mladých lidí na reálný profesní život s ohledem na jejich vzdělání, absolvované školy, jak rozumí mladým generacím na trhu práce a jak hodnotí činnosti a aktivity státu na tomto poli? Rovněž jak chápou svoji vlastní, zaměstnavatelskou roli v procesu náboru, zaměstnávání a integraci mladých lidí na trhu práce či jak nahlížejí na některá aktuální témata nebo naopak dlouhodobě neřešené problémy? **HR manažeři, manažerky a Senior HR specialisté a specialistky odpovídali na následující otázky:**

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství"? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekával/la?

Lenka Malinová

HR specialistka, Českomoravská stavební spořitelna, ČMSS

Senior specialista náboru se zkušenostmi z personální agentury i na straně zaměstnavatele, dříve kariérový poradce, garant Programu pro rodiče v ČSOB

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Podle mého názoru se zaměstnavatelé přizpůsobují úrovni znalostí, kompetencí i hodnot absolventů. Obvykle počítají s tím, že „si čerstvého absolventa vychovají". Vnímám, že vzdělávací systém stále více akcentuje samostatnou práci, projekty, řešení problémů a vede studenty/žáky ke kontaktu s praxí. Právě to zaměstnavatelé nejvíce vítají. Školy se mnohdy snaží zjistit, co zaměstnavatelé v praxi od jejich absolventů skutečně potřebují a očekávají. Samozřejmě, jsou patrné velké rozdíly mezi různými úrovněmi, typy a obory škol. Naprosto klíčový je přístup jednotlivých pedagogů.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Ti studenti, kteří jsou samostatní, racionálně uvažují a připravují se na život v mezinárodním prostředí, si brzy dokážou získat informace o možnostech pracovního uplatnění v zahraničí. To často nabízí lepší finanční ohodnocení, atraktivnější technologie či snadnější profesní postup. Významnou roli zde podle mého názoru hrají osobní doporučení starších či odvážnějších spolužáků nebo kontakty získané praxí při studiu. Stále více se setkáváme s tím, že si firmy vybírají mladé talenty přímo ve školách, zapojují je do projektů, směřují jejich studium, doplňují ho či financují výměnou za závazek, že čerstvý absolvent bude pro firmu po určitou dobu pracovat (i v zahraničí). Díky (profesním) sociálním sítím a mezinárodním pracovním portálům či „headhuntingu" je stále jednodušší propojit mladé talenty se zaměstnavateli, kteří na ně cílí. (Ne)znalost cizího jazyka, resp. angličtiny, pro české studenty již dávno není bariérou.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Podle mého názoru se stačí podívat na pyramidu potřeb a odpověď se sama nabízí. Lidé, kteří se mnohdy neúspěšně snaží uspokojit základní potřeby jistoty, sociálního kontaktu či sounáležitosti, neřeší otázky uznání a seberealizace, jež mohou být spojovány s pracovním uplatněním. Navíc mají obvykle nižší sebevědomí než jejich vrstevníci a chybí jim opora či vzor. To vše se nutně musí promítnout do jejich ambic i úspěšnosti na trhu práce. Existují i lidé, které právě tato znevýhodněná pozice motivuje k vyšším výkonům, ti ale bývají ve výrazné menšině. Svoji roli hrají i předsudky společnosti či limitované finanční prostředky na doplňkové či nadstandardní vzdělání.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství"? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

V současné době je úplné střední vzdělání s maturitou nejnižší laťkou pro obsazení velkého množství pozic. Vysokoškolské vzdělání se stává téměř samozřejmostí. Toto opatření by tak de facto limitovalo mnoho mladých lidí při volbě povolání. Pravděpodobně by také mohlo negativně ovlivnit jejich motivaci ke studiu na odborném učilišti. Na druhé straně, mladí lidé na konci základní školy často nebývají vybaveni dostatečnými informacemi a životními zkušenostmi, aby se skutečně vědomě a zodpovědně rozhodli o své vlastní profesní kariéře, a často dají na přání rodičů, společenské stereotypy či doporučení kamarádů. Možná, že kvóty tím, že naplní třídy na odborných učilištích studenty s lepšími studijními předpoklady, než tomu bylo doposud, postupně posunou vnímání učňovského školství a řemesel na úroveň standardu, za který se nikdo nemusí stydět. Pokud se ale student se studiem na učilišti neztotožní, měl by mít možnost příští rok složit zkoušky znovu, tentokrát se zaručeně vyšší motivací ke studiu.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Zčásti už jsem na tuto otázku odpověděla: společenská prestiž spojená se stereotypy vnímání jednotlivých profesí- to je podle mého hlavním důvodem sníženého zájmu o manuální profese a řemesla. Změny v této oblasti se ale realizují těžko a dlouhodobě. Osobně bych šla

cestou praktických ukázek jednotlivých řemesel už na základní škole, exkurze, workshopy, stáže, soutěže, stipendia. Doporučila bych více prezentovat životní příběhy lidí, kteří uspěli v oboru, vyzdvihovat úspěchy firem i jednotlivců a jejich umístění v soutěžích, na výstavách a veletrzích, jejich obchodní úspěchy. V neposlední řadě bývá profesní volba mladých lidí ovlivněna výší finančního ohodnocení v oboru, proto bych se snažila ho propagovat jako konkurenceschopné v porovnání např. s kancelářskou administrativou.

Nastupující generace od pracovního života nečeká jen profesní seberealizaci a finanční zdroje. Řemesla se proto mohou dobře prezentovat jako tradiční, původní, ryzí, založená na moudrosti našich předků a na poctivé práci. Člověk v nich využije svoji kreativitu, tvůrčí sílu, něco po něm zůstane, je v kontaktu s fyzickým materiálem. Je poznat, když někdo řemeslo ovládá. Všichni si dokážou představit, co dělá, co umí a k čemu je to dobré. Vrací se k přirozenému pohybu v každodenním pracovním životě, umožnuje chodit domů s čistou hlavou a zachovat work-life balance.

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekávala?

Ze strany zaměstnavatelů jsou klíčové praktické vstupy do výuky, soutěže, řešení reálných úkolů, exkurze, krátkodobé stáže, brigády, trainee programy, „akademie“. Příprava studentů na skutečné požadavky v oboru a včasné studijní nasměrování - důraz na znalosti a dovednosti, které v praxi u daného zaměstnavatele opravdu uplatní. Vyčlenění míst pro takto připravené čerstvé absolventy, zařazení do náborové strategie firmy.

Sabina Tumpachová

Learning and Development Instruktor EMEA Red Hat University

Dříve pracovala převážně v oblasti náboru pro střední Evropu, Francii, Benelux a Spojené arabské emiráty. Nyní se v IT společnosti Red Hat věnuje vzdělávání a rozvoji v oblasti měkkých dovedností a onboardingu[6] nováčků v regionu Evropa, Střední východ a Afrika.

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Úroveň vzdělávání se v ČR obecně zvyšuje, mladí kandidáti přicházejí se zkušenostmi z programů Erasmus nebo AIESEC. Sestavování rozvrhu je flexibilnější, a tak umožňuje možnost se zapojit do pracovního procesu již v začátcích kariéry. Umožňuje je klíčové slovo, málokdy nabádá nebo vysloveně podporuje. V ČR tedy existuje možnost získat relevantní vzdělání a aspiranti mají dnes přístup k informacím, která škola jej nabízí. Není to však samozřejmostí a v některých oborech stále převládá velmi tradiční přístup. Školy však nefungují ve vakuu, velmi výrazná je úloha státu. **Například právě zaváděné opatření, které bude regulovat počet studentů na gymnáziích, je krokem zpátky.** Víme, že v budoucnu bude potřeba právě obecných znalostí a měkkých dovedností pro kvalitní uplatnění na trhu práce, specializace učilišť vede opačným směrem. Politická a ekonomická situace (nárůst obliby populismu a vysoké procento lidí v exekuci) zase svědčí o mizerné úrovni občanského a finančního vzdělávání.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Nevnímám jako problém, že mladí lidé odcházejí do zahraničí, vnímám jako problém to, že se nevracejí. Důvodem je celá společensko-politicko-historická situace v ČR, stále více potvrzujeme, že nepatříme na Západ. Mladí lidé dnes mají rozhled. Proč by měli dělat stejnou práci za méně peněz jen proto, že jejich

6 Jedná se o adaptační proces pro usnadnění vstupu zaměstnance do firemního prostředí zaměstnavatele a přípravu půdy pro jeho spokojenost a loajalitu. Onboarding zpravidla zahrnuje adaptační plán, který obsahuje základní zaškolení zaměstnance, seznamovací „kolečko“ po odděleních firmy, školení ve firemní kultuře a standardech. Onboarding je specifický proces, který musí být navázán na firemní postupy a zvyklosti a zároveň harmonizován s náborovým a vzdělávacím procesem společnosti. Zdroj: http://www.dmc-cz.com/onboarding

rodná země je zatím stále spíše montovnou? Kvalita života v poměru k výplatě se u nás zvyšuje, ale objem peněz je prostě v západní nebo severní Evropě vyšší. I když si ušetřím dvacet procent českého platu, na hypotéku v Praze jen tak nedosáhnu. Když budu šetřit v eurech nebo švédských korunách, můžu se vrátit s pěkným finančním polštářem. Jenže jakmile odejdu, zvyknu si a nechce se mi zpátky a nikdo nedělá nic pro to, aby to tak nebylo.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Nízkou míru inkluze mladých lidí z jakkoliv znevýhodněného prostředí, skupin, vnímám jako ostudnou a smutnou záležitost. Diverzita a inkluze mají v ČR až negativní nádech, jakmile tahle slova vyslovíte, většině lidí se vybaví pozitivní diskriminace a to je obrovská škoda. Máme studie, které jasně pojmenovávají strukturální příčiny exkluze romské minority, a stát je ignoruje. Jako ve spoustě jiných levicových tématech, stát mlčí, hlavní roli hrají neziskovky. Česká republika se tak nejen připravuje o potenciál významné skupiny mladých lidí (kteří mají dispozice stejnoměrně rozložené jako příslušníci většiny) a také vytváří generaci frustrovaných občanů. Je těžké se někde inspirovat, naše společnost se nachází v jiném kontextu než Skandinávie nebo USA. Apeluji na firmy vytvářet a implementovat inkluzivní programy, apeluji na společnost vyzdvihovat pozitivní příklady, příklady inspirují a dávají naději.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

Výborná otázka, na kterou jsem částečně odpověděla již v úvodu. Považuji to za velké riziko. Jediný slib, který Andrej Babiš dodržel, je ten, že povede stát jako firmu. Zapomněl dodat jako neprogresivní firmu, kde jsou lidé na posledním místě. Tohle opatření je toho důkazem, přesouvání čísel za účelem docílení krátkodobého efektu. Namísto dlouhodobého plánování. Naši studenti potřebují generalistické znalosti, potřebují umět pracovat s informacemi, vyhledávat si ty relevantní, potřebují umět pracovat v kulturně různorodém kontextu, potřebují rozhled, ne úzkou specializaci řemesel, která jsou na ústupu.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Obecně je třeba motivovat mladé lidi, aby dělali to, co je baví. To je důležité a opomíjené. Rodiče dnešních školáků vyrůstali za socialismu, práce byla práce. Podívejte se na instagramový účet Terezy Vlasákové, Ivety Fabešové nebo Lenky Kerlické. Všechny tyto dámy zavrhly práci pro „korporát“, ve věku více či méně dávno po škole se vyučily, první kadeřnicí, druhá cukrářkou, třetí zlatnicí. Protože chtěly, protože to byla jejich vášeň. Všechny tři teď mají úspěšný byznys. Řemeslo je cool, potřebujeme to dětem říct, naštěstí už máme příklady, které můžeme uvést.

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekávala?

Klíčová ze strany zaměstnavatelů je úzká spolupráce škol a firem, dny otevřených dveří, externí přednášky, individuální mentoring pro děti, zahrnutí škol do programů diverzity a inkluze. Je možné dělat velké i malé kroky, záleží na kapacitě, ale věřím, že žádná firma nemůže s čistým svědomím říct, že nemůže udělat vůbec nic. Kolegyně v izraelské pobočce Red Hatu učí děti programovat tak, že je rozdělí do dvou skupin a nechá je programovat závodní autíčka, vrcholem kurzu je závod těchto virtuálních autíček. V programu dbají na to, aby měli mix dětí z židovské i muslimské komunity, kromě programování se děti učí i o tom, že diverzita a inkluze jsou ku prospěchu věci. Začala malým programem s jedním kolegou, dnes je jich na to celý tým. Dělají to ve volném čase, prostě proto, že jim to dává smysl. Možná máte ve firmě člověka, který dokáže něco podobného, nebo dokonce lepšího, když dostane příležitost. Ještě bych doporučila účast na konferencích a networkingových akcích, inspirace čeká všude.

Jaroslav Lhoťan
personální náměstek, Fakultní nemocnice Olomouc

Od ledna roku 2013 působí jako personální náměstek ve Fakultní nemocnici v Olomouci. Absolvoval jak řadu dlouhodobých vzdělávacích a rozvojových programů v Čechách, tak množství zahraničních tréninků a workshopů. V posledních letech se aktivně podílí na řízení People Management Fóra jako člen představenstva.

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Aktuálně mám limitní informace jen z institucí, se kterými aktivně spolupracuji. Stále vidím prostor pro zlepšování u řady absolventů v oblasti:

samostatnosti ve vyhledávání a zpracovávání informací, vyvozování závěrů (ale i jejich ověřování)

schopnosti argumentovat (či možná obecně komunikace)

paradoxně po mnoha letech od změny v roce 1989 i v oblasti jazykové výbavy

flexibility – částečná změna či úplná změna kompetencí v čase

u absolventů některých oborů vidím prostor pro zlepšení „ekonomické gramotnosti". Nemám na mysli všeobecné znalosti ekonomie, ale alespoň rámcovou představu o ekonomickém fungování dané disciplíny

a alespoň základní představě o „řízení" ve smyslu čehokoliv – od týmů přes projekty, úkoly atd.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Dovolil bych si polemiku, zda máme jasnou představu o tom, jak se chovají „mladí talenti obecně ve světě či v EU". Myslím, že základ procesu „větších mezinárodních šancí" může být dán již rodinou, a to od nejútlejšího věku. Dá-li rodič své dítě do cizojazyčné školy, následně na „jiný než standardní" typ základní školy, na cizojazyčnou střední školu, umožní-li dítěti studovat rok dva v zahraničí, umožní-li mu studium na prestižní univerzitě kdekoliv ve světě – je to dle mého jedna jasně strukturovaná skupina v rámci naší populace, která logicky může inklinovat k „dalšímu profesnímu působení kdekoliv na světě". Druhá skupina – kterou budeme taktéž s obtížemi zadržovat u nás doma – je skupina schopných a výrazných individualit, vybavených jazykově, znalostmi, dovednostmi. Zahraniční zaměstnavatel jim může nabídnout takové pracovní podmínky, které odpovídají jeho možnostem.

Pod „pracovními podmínkami" hledejme nejen plat, ale služby, benefity, možnost kariérního růstu, kompetence, sociální zázemí, atd. atd. Omezovat se (nebo se vymlouvat?) jen na nabídku „vyššího platu" není vždy objektivní. Se zlepšováním se ekonomické situace u nás doma (ale i nezbytného zlepšování se v oblasti sociální, etické, i v oblasti vzdělávání a služeb) můžeme/musíme doufat, že se situace „nebude zhoršovat". Nicméně tento proces musí jít napříč celou společností – není to jen „povinnost zaměstnavatelů v komerční sféře – je to úkolem školství, služeb, a zejména politiků s tvorbou jasného a koncepčního legislativního rámce.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

S uvedenou skupinou se vůbec nedostávám do styku. Ani v rámci interview, ani v rámci špitálu, ani v rámci svého okolí, ani v rámci obou neziskovek, kde působím. Nevím tudíž přesně, co pro to dělá stát, aby vytvořil podmínky pro úspěšné fungování segmentu, který by se tímto měl/mohl zabývat. Míru podpory neziskovkám obecně vnímám jen z medií z prohlášení některých našich politických velikánů. Jaká je reálná podpora soukromým firmám, církvím, dobrovolnickým aktivitám, ale i státním institucím – které toto mají ve svém programu, nevím. Ale znám-li příjmy sociálních pracovníků (tzv. tabulkové platy), tak musím konstatovat, že u této skupiny asi převažuje nějaký jiný motiv než finanční. Opět jen konstatování – pokud by existoval reálný legislativní rámec, který by motivoval zaměstnavatele, tak věřím, že by situace mohla být lepší. Pod pojmem reálný legislativní rámec si nepředstavuji například tzv. „náhradní plnění dle zákona o zaměstnanosti". Kdy dobrý záměr skončil pitoreskním příběhem úspěšného podnikatele ve vazbě s ročním obratem přes 900 mil. Kč a businessu založeném na realizaci zakázek bez jakéhokoliv podílu práce osob se zdravotním postižením.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

Uvedu citaci z Programového prohlášení vlády ze srpna 1998: „Proto vláda provede – v součinnosti se sociálními partnery na regionální úrovni – takové změny v síti škol a oborech vzdělávání, které odpovídají reálným požadavkům s důrazem na rozvoj technického a učňovského školství a potřeby trhu práce“. Neboli – téma řešíme již více než 20 let, asi bez většího efektu. Nejsem si jist, že jsou kvóty pro učební obory ten nejlepší přístup (neboli cut off score pro školy s maturitou). Působí to na mě – v kontextu tématu „podpory učňovského školství“ – poněkud jako negativní motivace. Navíc se setkávám s názory, které je dle mého potřeba brát reálně v potaz, jaké jsou příčiny neúspěchu, **že je nutno zavádět nařízení?** Pro jakou sociální/příjmovou/vzdělanostní skupinu obyvatelstva to bude přínosné, pro kterou naopak negativní? Jaké dlouhodobé konsekvence to může přinést?

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Jako efektivní vidím triumvirát: Rodina-škola-společnost. To je provázaný triumvirát, který by měl ovlivňovat představu, mínění, ale i realitu řemesel a manuální práce. Je-li v rodině zkušenost pozitivní s manuální prací – otec je schopný a úspěšný řemeslník – je vše snazší. I když se modelu přebírání řemesla z otce na syna vzdalujeme z řady důvodů. Škola – tzv. „dílny a pozemky“, ale i „šití, pletení a háčkování“ (!), které jsem na základní škole zažil (jsem ročník 1962), mě jistým dílem provází celý život. Doporučuji tam, kde k tomu zatím nedošlo, návrat k této praxi, klidně modifikované a odpovídající 21. století. Společnost – věřím, že celkovým bohatnutím společnosti dochází opět k přirozené diverzifikaci. Já sám nutně řemeslníky potřebuji a jsem ochoten a rád za kvalitní práci slušně zaplatit. Tím je řečeno asi vše, za kvalitní práci řemeslníka náleží dobré peníze. Pak pro řemeslníka je motivace k práci a současně k dobrému výkonu poměrně jednoznačná. Současně však musím upozornit na jiný aspekt a tím popřít předchozí teorii. Současné směřování naší ekonomiky, tedy zaměření na pásovou/opakovanou výrobu „čehokoliv“, obzvláště v oblasti automotiv průmyslu, lisovny plastů, výroba IT komponentů, potravinářství atd. atd., dle mého příliš nepodporují představu o „naplnění a smysluplnosti“ manuální práce. Recept, jak tento stav změnit, nemám. Snad až další robotizace? Průmysl 4.0?

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekával?

Opakovaně propaguji model vzdělávání ve zdravotnictví, jistě je však různou formou využíván podobný model v řadě dalších oborů. Fakultní nemocnice je zcela samostatný právní a ekonomický subjekt – stejně jako například Lékařská fakulta či Fakulta zdravotních věd. Nicméně provázanost personální, odborná, provázanost praxemi studentů je maximální možná. Významná část výuky se odehrává přímo na pracovištích v nemocnici, klinická část probíhá v podstatě jen v nemocnici. A toto trvá během celého pregraduálního studia, ale i během studia postgraduálního. Stejně tak vím, že model učňovského školství navázaný na firmy a podniky je jeden z možných a reálně fungujících. Nicméně stát by měl vytvořit natolik atraktivní podmínky, že budovat a následně provozovat toto „školství či vzdělávání“ na své půdě je a bude pro firmy finančně a podnikatelsky skutečně zajímavé a motivující.

Lenka Vokáčová
HR Business Partner,
ManpowerGroup

Lenka Vokáčová působí ve společnosti ManpowerGroup jako HR Business Partner. Pracuje na pomezí HR a marketingu, zaměřuje se na interní komunikaci, CSR projekty, analýzy průzkumů spokojenosti i metodiky interních tréninků a workshopů. Vystudovala sociologii a v oblasti lidských zdrojů se pohybuje od roku 2006.

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Změny ve vzdělávacím systému se dějí velmi pozvolně, zatímco pracovní trh se vyvíjí a proměňuje velmi rychle. Některé školy dokáží velice dobře a adekvátně své studenty připravit pro sebevědomý a kompetentní vstup na trh práce, jiné pracují s metodami 80. let 20. století a vůli proměnit se se teprve učí. Předpokládáme, že nejdůležitější kompetencí budoucnosti bude ve světě práce schopnost učit se, reagovat a adaptovat se na neustále se proměňující trh práce, flexibilita a komunikativnost. Silně vnímáme, že se tyto kompetence v dnešním formálním vzdělávacím systému získávají jen těžko, proto v ČR podporujeme a pracujeme s Mezinárodní cenou vévody z Edinburghu (DofE) a s Junior Achievement. Obě organizace dokážou rozvíjet v mladých lidech jejich budoucí potenciál.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Potkáváme mnoho talentovaných mladých lidí, kterým záleží na České republice a chtějí zde i v budoucnu pracovat. Ve specifických případech, například lékařských nebo technických oborů, mnoho talentů může scházet. Vše samozřejmě závisí na podmínkách práce, finančním ohodnocení, ale také na kvalitě života, flexibilitě a svobodě v rozhodování. Mnoho mladých lidí se také cítí spíše Evropany než Čechy a rozhodnutí pracovat kdekoli v Evropě je naprostou samozřejmostí.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Ve své praxi vidíme, že inkluze neznamená, zda je zaměstnavatel ochoten přijmout mladé lidi ze znevýhodněného prostředí. Daleko více než se zaměstnavateli je potřeba pracovat s vnitřní motivací těchto mladých lidí, s jejich chutí pracovat a překonat stín svého okolí nebo rodinných zvyklostí.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

Tato cesta rozhodně neznamená podporu učňovského školství a kvituji, že návrh byl zamítnut[7]. Jako podporu učňovského školství bych nejvíce ocenila systematickou práci na zvýšení prestiže těchto povolání a zaměření se na to, jak do těchto oborů přilákat chytré lidi, kteří se pak mohou stát skutečnými mistry svého řemesla.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Zvýšení prestiže těchto oborů, podpora podnikání, podpora malých řemeslných firem, přímé propojení škol a budoucích zaměstnavatelů. Líbí se mi nápad certifikovaných akademií.

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekávala?

Pokud jsme v situaci, že absolventi škol nejsou dostatečně připraveni na trh práce a stávají se nezaměstnatelnými, pak nezbývá než otevřít dveře. Některé firmy dokážou takto s předstihem pracovat se studenty – připraví je na specifika dané pozice, otestují, vytrénují, navážou vztah – a až poté je zaměstnají. Kontinuální profesní vzdělávání ze strany zaměstnavatele se pak stává nutností.

7 Celá věc je stále otevřená, je silně prosazovaná částí krajů respektive hejtmanů. Svaz průmyslu a dopravy je důrazně proti tomuto návrhu. Poznámka autorů.

Jana Havlíčková
HR Director, Preciosa a.s.

Ve společnosti Preciosa, a.s. pracuje od roku 2006, kde byla krátce nato jmenována do funkce personální ředitelky. Za řízení lidských zdrojů zodpovídá nejen ve společnosti Preciosa, a.s., ale i v dalších dceřiných společnostech.

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Český vzdělávací systém je jistě propracovaný, a pokud mohu soudit, začíná reflektovat i nedostatek technicky vzdělaných lidí, po kterých již dlouho volají průmyslové podniky. Zaměstnavatelé mají možnost sáhnout také po dobře všeobecně vzdělaném a chytrém absolventovi a nové věci ho naučit. Takový absolvent má pro to ty nejlepší předpoklady. Ve svém okolí vidíme, že na takové řešení některé firmy přistupují. Nejde ale jen o samotný vzdělávací systém. Vidíme, že rodiče touží po tom, aby jejich dítě získalo ideálně vysokoškolský diplom, prvoplánově nemají zájem dát své dítě na učňovský obor. Co se týče vzdělávání a přípravy lidí na průmyslovou revoluci 4.0, to mohu jen těžko posoudit. Domnívám se však, že český trh práce zřejmě velmi brzy pocítí nedostatek specialistů. Stále platí nedostatečná propojenost praxe a akademického světa v řadě oborů.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Takto bych problém neformulovala. Jde o přirozenou touhu mladých lidí získávat zkušenosti ve světě. Chtějí se dobře naučit jazyk, často více jazyků, a pak logicky cizí jazyk denně používat, ideálně v mezinárodním prostředí. Důvodem mohou být i finance, ale domnívám se, že to není ten hlavní důvod, proč lidé zůstávají delší dobu v zahraničí. Na základě naší zkušenosti se ale lidé po nějaké době a praxi získané v zahraničních firmách vracejí do České republiky. Mají potřebu vrátit České republice to, co do nich vložila. Vrací se nám zkušení, pracovití a sebevědomí lidé, kteří jsou pyšní na to, že jsou „Češi“.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Toto se bude zřejmě hodně lišit kraj od kraje, obecně lze asi říci, že vždycky záleží na konkrétních kompetencích jednotlivce. Velkou roli hraje také samotná motivace takového člověka, totiž touha po uplatnění se na trhu práce. Podle mých zkušeností takovým lidem firmy vycházejí vstříc.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

Měli bychom se poučit z minulosti, že žádné vládní nařízení situaci nikdy dobře a trvale nevyřešilo. Domnívám se, že je to o schopnosti atraktivně „prodat“ obor. Zavádění dílčích kroků, jakým bezpochyby cut off score je, situaci zřejmě nevyřeší. O školských reformách se jedná od začátku 90. let, do jisté míry tu probíhají téměř třicet let. Je velkou otázkou, zda je v prostředí, kdy se každé čtyři roky, někdy i častěji, mění ministr školství, možné systematicky pracovat na takových změnách, jejichž výsledkem by byla schopnost pružně reagovat na změny na pracovním trhu. Možná by měl existovat na vládě zcela nezávislý, a tedy stabilní, tým skutečných odborníků, který by se soustavně a dlouhodobě věnoval danému problému a nebyl vystavený politickým změnám.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Jak jsem již řekla, podle mého názoru jde o zatraktivnění takových oborů. Aktivnější vstup průmyslových firem do vzdělávacího systému. Toto ale musí být požadováno i ze strany škol. Větší účast leaderů přímo ve školách (jak přednášejících na středních a vysokých školách, tak mistrů na učilištích), kteří přicházejí přímo z praxe. Seznamování dětí s jednotlivými obory musí začínat již v předškolní výchově. Ovšem nemluvíme o nudné teorii, ale o praxi. Nechme kluka/holčičku, aby si skutečně prakticky některé věci vyzkoušeli. Dříve také fungovala učiliště přímo ve firmách, absolventi dostávali stipendium, za to pak museli v dané firmě určitý čas pracovat. Nevidím na tom nic špatného.

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekávala?

Zaměstnavatelé by měli být v úzkém kontaktu se školami svého oboru. Je to o konkrétních požadavcích firem, jaké dovednosti a schopnosti má úspěšný absolvent mít, možnosti dlouhodobé praxe ve firmách, vysílání vedoucích pracovníků jako školitelů do firem, trainee programy, praxe atd.

Dana Mašlová
HR Manager,
Puls Investiční, s.r.o.

V oblasti rozvoje lidí pracuje celý život, z toho posledních 14 let jako HR manažer ve firmě Puls investiční, s.r.o. Je certifikovanou koučkou ICF.

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Reakce na změny ve školství jsou velmi pomalé – než se dá provést změna učebních osnov, tak to musí projít dlouhým schvalovacím řízením. Ještě že jsou lidé – učitelé a vizionáři – kteří volí netradiční metody učení a dokážou pracovat s novými informacemi a metodami vzdělávání. Vzdělávání je také závislé na úrovních jednotlivých škol a jejich řízení – jak jsou otevřeni novým způsobům komunikace s žáky, jak spolupracují s firmami, jak využívají moderní technologie. To vše se odráží v úrovni studentů, kteří přicházejí do praxe. Dnes máme i velmi pozitivní zkušenosti s mladými lidmi – dost často vědí, co nechtějí. Je také na nás, abychom jim porozuměli a společně našli vhodné uplatnění. Já si myslím, že je potřeba naučit žáky přemýšlet v souvislostech, naučit je vnímat sami sebe (teda naučit se znát sebe a své silné stránky) a vnímat to, co je na druhých pozitivní – co vlastně se dá využít ve prospěch svůj a celé společnosti. Zde si myslím, že je největší potenciál pro budoucnost. Pokud chceme mít společnost, která bude rychle vnímat nové, rozdílné, tak musíme děti a mladé lidi naučit reagovat na změny a přijímat odlišnosti. Pro dnešní střední generaci je změna velmi těžko uchopitelná a velmi často z ní mají strach – ale strach je pouze z neznámého a eventuálně z toho, že mohou.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Rybník, který je k dispozici, není moc velký a není vždy čistý. Možná také to, že jsou nedoceňovaní – pořád ještě žije myšlenka v lidech, že jinde je tráva zelenější a jablíčka šťavnatější. Ale na druhou stranu jejich cesta světem může pro naši zemi přinést mnoho výhod – nové zkušenosti a konec strachů, větší otevřenost a tolerantnost. Na druhou stranu si myslím, že je potřeba ukázat mladé generaci důvěru v jejich schopnosti – vždyť nám to ukazují velmi často, jak jsou znalí a šikovní. A ještě umí výborně ovládat techniku a velmi mnoho z nich vládne jazyky. Velmi mnoho z nás starších má obavy o své posty. Zbavit se strachu z konkurence a naučit se spolupracovat napříč generacemi, prostě přijmout diverzitu jako každodenní součást života.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Trh práce je dnes velmi nakloněn tomu, aby pracoval každý. Záleží pouze na tom, jestli daný jedinec je schopen přijmout nastavená pravidla. To dost často bývá kámen úrazu pro spolupráci. Je třeba hodně individuálně hledat uplatnění pro každého ze skupiny znevýhodněných. Existuje spousta různých projektů, kde mají možnost poznat své potřeby a navázat kontakt se zaměstnavateli z různých oborů. Mám osobní zkušenost ze spolupráce s Dětským domovem ve Vysoké Peci, kde jsme s paní ředitelkou nastavily možnost práce pro jednoho z jejich absolventů – vytvořily jsme mu podmínky, ale pokud jsme spolu častěji komunikovali, došlo nám všem, že práce ve firmě pro něho není to pravé. Potřeboval volnost. Na druhou stranu určitá skupina z nich by ráda pokračovala v návycích a zvycích, které si získala ve svých rodinách. Neumí, nechtějí, nemají šanci… Inkluze je fajn, ale s mírou. Je třeba začít již dříve. Všechno musí být v nějaké rovnováze a já si myslím, že je dobré ukázat dětem reálný život. Ale ne na jejich úkor. Jsem pro podporu znevýhodněných skupin, ale s rozumem.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

Já nemám ráda kvóty a cokoli, co je nějak uměle ovlivňováno. Stejně jako trend, že musíme zvýšit počet vysokoškolsky vzdělaných lidí, vedl k tomu, že se vzdělání trochu zprofanovalo, tak se bojím, kam by vedly povinné kvóty v učňovském školství. Trh si musí říct, co potřebuje – a potřebuje potom rychlou reakci. Spolupráce se základními školami je také jednou z cest, jak ovlivnit rozhodování dětí, informovat učitele a potažmo i rodiče, jakým směrem se práce ve firmách vyvíjí. My ve firmě spolupracujeme se školami na všech stupních (i včetně mateřských) a chceme rozšiřovat obzory. Každou skupinu zajímá něco jiného, ale právě různorodost je důležitou součástí každodenního života. Jsem zastánkyní duálního vzdělávání, protože se domnívám, že nám už nyní – a ani v budoucnosti – nebude stačit jedna kvalifikace pro celý život. A právě spolupráce firem se středním i vysokým školstvím bude nezbytná. Zároveň, jak mladí lidé dozrávají, tak jim až během praxe dochází, že jim chybějící potřebná kvalifikace komplikuje život. Proto by měli mít možnost si vzdělání v nějaké přijatelné formě doplnit. Vzdělávací systém je podle mne poplatný tomu, jak se vyvíjel tlak určitých skupin. Pamatuji ještě dobu, kdy učňovské školství mělo výbornou úroveň a bylo velmi dobře propracované v návaznosti na praxi, tedy žáci měli zhruba šestiměsíční praxe, které je připravovaly do praxe – byla zde velká propojenost.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Využívat digitalizaci, sociální média a přinášet informace o tom, co jim to může přinést – nejen v té hmotné rovině, ale také pro ně samotné. Přeci pokud dělám něco, co mi jde a jsem v tom úspěšný, tak se cítím fajn a je mi v tom dobře – a co víc pro život vlastně potřebujeme! Myslím si, že by je mohlo zaujmout i to, že i při „řemesle“ je potřeba využívat moderní technologie – počítačově řízené stroje, umět je programovat, nastavovat si různé programy je pro budoucnost určitě nezbytnost. Nebát se počítačů, nebát se využívat různé informace a umět komunikovat své názory – to do budoucna bude nezbytnost. Média jsou mocná, a pokud se správně zacílí, tak mohou velmi ovlivnit myšlení mladých lidí a zejména také jejich rodičů. Chybí pozitivní příklady. Vždyť umět řemeslo dává i určitou svobodu. Málokdo z generace dnešních rodičů se chlubí tím, že jeho dcera je šikovná kuchařka nebo syn zručný truhlář. Ale každý z nás vyhledáváme služby kadeřníků, před Vánocemi cukráře, a pokud chceme truhláře, tak na dobrého jsou pořadníky. A píše se o tom někde?

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekávala?

Definovat potřeby, komunikovat je se školami a podporovat propojování se. Tlak na změny v systému školství a podpora možnosti rozšiřování či změn kvalifikace – třeba i podporou interního vzdělávání. Otevírání se, komunikace potřebné budoucí kvalifikace, umožňovat setkání se s praxí – odborné stáže, posílat odborníky pro vyučování. Podpořit vybavení technikou, otevřít se spolupráci.

Rastislav Tesár

Senior HR and Training Manager, McDonald's ČR spol. s r. o.

Ve společnosti McDonald's pracuje už od roku 2001 a začínal v terénu v restauraci. Pracoval v pozicích jako vedoucí restaurace nebo posléze Senior Training Manager.

Jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? (Kompetence, informace a práce s nimi, hodnoty…)

Na tuto otázku lze odpovědět jednoduše a obecně: mladí lidé dnes na praxi nejsou připravení – jsou velmi mladí a nejeví zájem. Ale toto tvrzení by bylo velmi jednoduché a zobecňující. Uvedu pár statistik z naší společnosti. Na různých školeních se nám ročně vystřídá okolo 400 nových lidí, a na praxi, na výkon svého povolání jsou připraveni tak, jak je pracovní prostředí, tudíž my sami, připravíme. Velmi záleží na tom, jak je člověk vychovaný z domova, jak sám chce pracovat, jak se sám snaží. Ale také z titulu své profese vidím, že pokud například manažer mladého člena týmu – nováčka – motivuje a na školení připraví, tak potom je efekt větší. Role manažera týmu, přímého nadřízeného je v procesu zapracování mladých lidí – nováčků velmi důležitá. Proto si myslím, že nelze říci obecně, že mladí jsou dnes horší, línější než dříve. Musí být připravení. Ano, v mnoha ohledech jsou jiní. Jsou jiní dobou, ve které rostou. Asi stejně, jako jsme my byli kdysi na začátku své profesní dráhy „jiní" z pohledu našich rodičů. Například různé kompetence na škole předává učitel od učitele, není to o tématu, ale o způsobu výuky, podání daného lektora, učitele. O jeho přístupu. A ten může být dobrý, nebo horší. Obecná odpověď tak neexistuje.

Co je podle Vás důvodem, že se nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Dnešní mladí lidé mají daleko větší možnosti seberealizace, než měla například moje generace „Husákových dětí". Dnešní mladí mohou cestovat, kam se jim zlíbí, mohou studovat v zahraničí, kam mj. odchází dobře se naučit jazyky. A proto jejich návrat domů je také o tom, co dokážeme mladým lidem nabídnout tady u nás, jako zaměstnavatelé. Nejen kariéru, ale perspektivu, dlouhodobou možnost, vedení, leadership. Mladým lidem nestačí říci, co a proč mají udělat, aby jim to dávalo smysl. Velmi důležité je ukázat jim cestu, odevzdat zkušenosti. Možná se to jeví jako fráze. Ale efektivní, mravenčí, každodenní a opravdová komunikace je klíčová pro to, aby věci fungovaly. Vědět, kdo kdy kde má jít na jakou pozici – aktivní succession planning – vysvětlit mladým lidem, kteří začínají svůj pracovní život, že vše nejde hned, ale že pokud chtějí a budou se snažit, mají kam jít. Pokud opravdu chtějí a dává to smysl. Dát lidem perspektivu. A o tom je s lidmi potřeba hodně hovořit bez ohledu na věk. Například cizí jazyk se nemusíte učit 2 hodiny denně, ale důležité je s plnou pozorností se 15 minut naplno ponořit do daného jazyka – hovořit s lidmi, naslouchat jim. Osobní komunikace je velmi důležitý předpoklad jakéhokoliv úspěchu, růstu, kariéry.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trh práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.)

Daná problematika je složitější. Myslím si, že samotné děti ne vždy integrovány chtějí být. U nás ve firmě s DD spolupracujeme, ale zájem o práci, praxi velký není. Otázkou samozřejmě je, jaké mají vnitřní podmínky. My v tomto pokračujeme a chceme spolupracovat více, i když se nám zatím nedaří. Ale podporu dětí z DD považujeme za velmi důležitou, nelámeme nad ní hůl a snad se nám podaří probořit pomyslné ledy.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“? (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score.)

V daném opatření nevidím smysl. Určitě by měla být volba rodiče a studenta, aby si školu vybral sám. Na druhou stranu pokud poněkolikáté není daný uchazeč schopen zvládnout přijímací zkoušky na střední školu, je to asi důvod k zamyšlení. Naše generace učňovské školy zná a rozhodně to nebylo „pejorativní“ vzdělání. Naopak. Zkuste dnes sehnat dobrého zedníka, truhláře. Řemeslu potřebujeme vrátit kredit. A možná trochu zmírnit příliš veliká očekávání a ambice některých rodičů a dětí. Obecně ale nejsem zastánce „direktiv“.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Problém je, že mladých lidí je dnes málo – aktuální ročníky jsou slabší. Už za pár let se tento problém asi bude řešit tak trochu sám – díky populačně silným ročníkům. Ale k profesím je potřeba opět osobní vedení lidí, rodičů, aby k profesi měli osobní vztah, vnímali, že řemeslná práce je hodnotná, důležitá. Sháním zedníka, číšníka a tito lidé jsou pro mě důležití. A hodnotu tohoto povolání mají děti vnímat už odmala. Doma. V dospělosti už je pozdě. Důležitý je osobní příklad, a aby rodiče sami doma profese „nehanili“, ale dávali jí hodnotu. Doba se mění – dnes jsou nejlepší a nejžádanější dárky pro děti iPhone, dům „dostaneme na klíč“. A tak nám nedochází opravdová hodnota věcí a to, co je „za tím“. Dříve jsme si říkali o knížky, které jsme pak s radostí četli, chodili jsme na brigády, vydělávali jsme si první peníze a domy jsme pomáhali stavět my sami – v širší rodině. Byli jsme „u toho“, když věci vznikaly. Chodili jsme na brigády, v rámci kterých jsme myli nádobí, viděli, jak se jídlo vaří. A dostali jsme 120 korun, u kterých jsme si uvědomili, jak těžké je peníze si vydělat. Na Slovensku se chystá duální vzdělávání a toto vnímám jako cestu do budoucna. Jsem tomu rád.

Jak mohou zaměstnavatelé pomoci v oblasti profesního vzdělávání mladých lidí – jakou formu podpory byste od zaměstnavatelů očekával?

Firmy mohou vzdělávání jednoznačně podpořit vznikem a zakládáním nových, aktuálně potřebných učebních oborů. Je to win-win situace pro všechny: studenti mohou být týden ve škole, týden v praxi, zaměstnavatelé mohou sami něco udělat a získávají si dobré a kvalitně připravené lidi do budoucna. A to je nejefektivnější cesta podpory. Mladým lidem tak dáme prostor, aby se učili přímo praxí, jako zaměstnavatelé můžeme ovlivnit učební osnovy. Musí to ale být vyvážené, korektní vztah mezi zaměstnavateli a zřizovateli škol. I oni mají svou zodpovědnost v rámci funkčního a fungujícího systému.

Shrnutí ankety

Co se firmám v praxi osvědčuje? Co se potvrzuje? Napříč republikou, napříč segmenty a velikosti firem, zastoupených generačně různorodými manažery a manažerkami, vyplývá mnoho zajímavých informací.

Potvrzuje se „alarmující stav nepřipravenosti“ mladých lidí na vstup na pracovní trh. Stav kompetencí mladých lidí neodpovídá potřebným trendům, např. business/průmysl 4.0. Ani v době prosperity nedokážeme mít investice do vzdělávání odpovídající současným a budoucím potřebám průmyslu a zaměstnavatelů zejména v oblasti technologií, flexibility uvažování a mobility zaměstnanců. Veřejné výdaje jsou dnes jedny z nejnižších v EU a ani ve světovém měřítku si nestojíme nejlépe.

Pokud už dnes například společnost Microsoft ve svých studiích uvádí, že dnešní středoškoláci budou ve svém pracovním životě cca každé 4 roky měnit obor, svůj profesní back-ground, je o to důležitější koncepční reforma školství, umožňující duální vzdělávání **(důraz na řemeslnou zručnost i teoretické, všeobecné a humanitní vzdělání).** Tak, aby mladí lidé byli připraveni na „tekuté písky“ pracovního trhu, nebáli se o práci si říci, několikrát za svůj profesní život ji změnit, bez ohledu na region, ve kterém budou působit.

Pokud nám v tomto „ujede“ vlak, zadlužujeme si na dlouhodobý strukturálně ekonomický problém. Málo početná mladá generace zaměstnaná v „montovně“ jen stěží dokáže „uživit“ sebe, a současně i mnohem početnější generace důchodců.

Firmám se na základě odpovědí v naší anketě vyplácí investice do rozvoje mladých lidí, jejich schopností, dovedností a talentů, též do jejich mentoringu. Tento přístup je velmi důležitým signálem, že důležití zaměstnavatelé si uvědomují svou roli, svoji zodpovědnost. A jsou připraveni mladým lidem dát šanci, naučit je potřebné a praktické dovednosti, pomoci jim doplnit si znalosti a vědomosti, pracovat na rozvíjení svých kompetencí. Jsou také připraveni mladým lidem nabídnout perspektivu - budoucnost. Firmy jsou přitom, dle svých odpovědí, připraveny podpořit mladé zaměstnance, absolventy i studenty formou praxe, stáží pro všechny typy škol – od učňovských až po vysoké – očekávají ale přístup minimálně 50:50 – spolupráci firmy a zřizovatele školy.

Stát má v této oblasti značné dluhy a stejně tak i krajské samosprávy, městské části, jelikož jsou zřizovatelé škol.

Za neefektivní pak považují dotazovaní zaměstnavatelé direktivní opatření, například nucenou podporu učňovského školství **(cut off score).** Podobná opatření postrádající důležitou svobodu a samostatnost konkrétních mladých lidí od samého počátku. Takto nastavená „kariéra“ nemůže fungovat dlouhodobě.

Navíc je z dostupných ekonomických dat zcela zřejmé, že pokud by se opatření typu cut off score prosadilo takzvaně na sílu, jeho udržitelnost by byla jen krátkodobá, jelikož dříve či později dynamický technologický vývoj dožene i ta průmyslová odvětví v České republice, kde stále ještě věří v mýtus, že se dlouhodobě udrží na trhu jen díky politice levné pracovní síly a návratu k učňovskému školství z 80. let, které bude dodávat levnou pracovní sílu.

Jsou mladí lidé-absolventi skutečně připraveni na úspěšný vstup na trh práce?

IV

„Každá generace přináší na trh práce něco nového a ‚Mileniálové‘ nejsou výjimkou. Jako skupina mají tendenci být vysoce vzdělaní, rádi se učí a vyrůstají s internetem a digitálními nástroji způsobem, který může být při správném přístupu velice přínosný.“

Kathryn Minshew
ředitelka a spoluzakladatelka celosvětové kariérní online platformy The Muse

Kapitola reflektuje další výzkumné údaje a data, které se týkají připravenosti mladých lidí-absolventů na vstup na trh práce[8].

Vstup na trh práce – faktory úspěchu

Vstup na trh práce je nejen významným předělem v životě mladých lidí, ale současně jde i o velmi významnou okolnost, jejíž úspěšné či neúspěšné řešení do značné míry ovlivní budoucí život daného člověka. K tomu, aby byl přechod ze školy do zaměstnání co nejvíce úspěšný jak pro absolventy, tak pro jejich zaměstnavatele, je nutné respektovat, vedle ekonomických podmínek, několik faktorů, které ve svém souhrnu mají zásadní vliv na zapojení vstupujících nových pracovníků do mechanismů trhu práce.

Nejvýznamnější faktory, které ovlivňují podobu a úspěšnost vstupu na trh práce, si představíme v následujícím textu, a to z pohledu samotných aktérů – žáků a absolventů škol. Soustředíme se na šest hlavních faktorů, které jsou spojeny se vstupem na trh práce, a ukážeme si, jak k nim mladí lidé přistupují, jak vnímají svou připravenost, jak vnímají spojitost mezi trhem práce a školou, kterou absolvovali, co považují za důležité a co jim naopak vadí.

Proces přesunu absolventů škol na trh práce začíná již podstatně dříve, než je samotné ukončení studia a nástup do zaměstnání (či zahájení vlastního podnikání) na „plný úvazek". Jedním z prvních faktorů, které mají výrazný vliv na následný vstup na trh práce, je již samotný výběr typu studia a oboru vzdělání. Hlavní motivační atributy, které mají vliv na výběr vzdělávací dráhy, jsou v podstatě shodné u všech typů vzdělávání bez ohledu na to, zda jde o učební obor, maturitní vzdělání, či vzdělání na vysoké škole. Jako zásadní se u všech absolventů škol jeví zájem o profesi a odvětví, vlastní vzdělání a dobré uplatnění na trhu práce, dobrá profesní kariéra. Zdá se tedy, že mladí lidé bez ohledu na další podmínky, ve kterých se v době výběru vzdělávací dráhy nacházejí, vesměs vybírají školu, či přesněji vzdělávací zaměření, zejména s ohledem na to, **co je zajímá, co je zaujalo** a také **aby pak našli uplatnění na trhu práce, které jim umožní další rozvoj**. Tyto dva aspekty v procesu výběru vzdělávací dráhy je tedy nutné považovat za stěžejní a nezapomínat na ně při nejrůznějších „náborových" akcích, které mají mladé lidi přesvědčit pro studium vybraného oboru. Nejde tedy jen o to, ukázat, že se v daném oboru uplatní, ale současně je nutné je i pro daný obor získat. To však vyžaduje dlouhodobější práci (zájmové vzdělávání, odborné soutěže, v rámci středních škol spolupráce na odborných pracích a praxi,…) a pouze jednorázová akce stačit nebude.

U žáků učebních oborů a maturitních oborů se tak zájem o obor projevil jako zcela dominantní faktor při volbě vzdělávací dráhy *(77 % v kategorii učebních oborů a 82 % u maturitních oborů).* Snadné uplatnění na trhu práce pak bylo významné pro necelé dvě třetiny z nich *(64 %, resp. 69 %).*

K dalším významným faktorům, které žáci učebních a maturitních oborů berou do úvahy, patří především blízkost školy, která hrála roli u více jak poloviny žáků *(59 %, resp. 55 %).* Žáci vstupující do maturitních oborů jsou dále častěji motivováni předpokládaným finančním ohodnocením v oboru *(61 % oproti 50 %),* naopak žáci učebních oborů více vnímají poptávku zaměstnavatelů přímo v regionu *(50 % oproti 42 %),* což je zřejmě ovlivněno poněkud vyšší úrovní propojení s trhem práce, než je tomu u maturantů. Budoucí absolventi učebních oborů jsou při výběru oboru podstatně více limitováni horším prospěchem a nepřijetím do původního oboru. Dalším faktorem, který při vstupu do učebního oboru hraje významnější roli, je udělování stipendií. Vzhledem k tomu, že motivace skrze stipendia byla zavedena právě za účelem navýšení počtu žáků v poptávaných, zejména učňovských oborech, dá se tak říci, že svůj účel plní.

8 Zdroj: Trhlíková J., Přechod absolventů středních škol na trh práce – I. etapa Srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů. NÚV Praha 2015

Koucký. J., Ryška R., Zelenka M., Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol. Výsledky šetření REFLEX 2013. Zpracováno Střediskem vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako součást projektu Vysokoškolské systémy a instituce 2014. Trendy vývoje a společenské souvislosti financovaného MŠMT a řešeného v roce 2014. Pedagogická fakulta, UK. Praha 2014

Jestliže se podíváme na faktory ovlivňující výběr oboru podle oborového zaměření, pak v rámci učebních oborů byl zájem o obor nejsilnějším motivačním prvkem v učebních oborech strojírenských a stavebních, o něco méně pak v elektrotechnických. Silnou motivací pro výběr technických oborů je i očekávání snadného uplatnění na trhu práce a finančního ohodnocení. Jak uvidíme dále, spojení zájmu o obor, vzdělání a dobré finanční ohodnocení je společným jmenovatelem pro nástup do technicky orientovaných oborů i na vysokoškolské úrovni. Jako nutné se tedy pro případné zaměstnavatele jeví s touto kombinací při hledání zaměstnanců pracovat. Žáci v technických oborech při svém rozhodování berou v úvahu i zájem zaměstnavatelů v místě bydliště nebo v regionu. Nově se nezanedbatelnou motivací u nich stává i stipendium nebo jiná podpora, naopak žáci si tyto obory zpravidla nevolí jako náhradní obory ani z důvodu špatného prospěchu. V tomto ohledu zřejmě významnou roli hraje fakt, že technické obory jsou vnímány jako spíše náročné a perspektiva jejich úspěšného ukončení u těch, kteří o ně nemají zájem či nedosahují potřebné znalostní úrovně, není příliš vysoká. Zájem o obor byl dominantní motivací i v případě žáků v oborech **osobních a provozních služeb**[9]. Na rozdíl od technických oborů zde ovšem očekávání dobrého pracovního uplatnění ani vysokého finančního ohodnocení nehraje velkou roli. Obor Obchod si žáci zvolili nejčastěji z důvodu blízkosti školy, zároveň je tento obor pro žáky poměrně často náhradní volbou v případě nepřijetí do jiného oboru.

Ve skupině maturitních oborů je zájem o obor obecně nejčastější motivací, kdy nejvyšší úroveň vlivu deklarují žáci informatických a zdravotnických oborů a rovněž žáci v oborové skupině „Právo, právní a veřejnosprávní činnost“. Snadné uplatnění na trhu práce motivovalo – podobně jako u vyučených – především žáky technických oborů *(strojírenství, stavebnictví, elektrotechnika, informatika),* dále pak zdravotních oborů a opět žáky ve skupině „Právo, právní a veřejnosprávní činnost“. V uvedených oborech, s výjimkou zdravotnických oborů, bylo významnou motivací také očekávání dobrého finančního ohodnocení.

U absolventů vysokoškolského vzdělávání se jako hlavní a nejvýznamnější důvod pro studium na vysoké škole jeví zejména vlastní vzdělání, dále možnost dobré profesní kariéry *(57 % absolventů)* a také získání vysokoškolského titulu *(48 % absolventů)* a prohloubení zájmu o konkrétní obor *(42 % absolventů).* Naopak k rozhodnutí jít studovat na vysokou školu jen u velmi malého podílu absolventů přispěla snaha pokračovat v rodinné tradici *(5 % absolventů)* či oddálit vstup do praxe a žít studentským životem *(7 % absolventů).*

Ačkoliv výše uvedené důvody pro studium na vysoké škole jsou rozhodující u všech typů vysokoškolského vzdělání, je možné vysledovat, že rozvíjet svoji vzdělanost, znalosti a schopnosti bylo nejdůležitější pro studenty doktorských programů, pro které byl také velmi silný důvod i prohloubení zájmu o obor. Absolventi doktorských programů naopak měli ze všech typů studia nejmenší zájem o získání dobře placeného zaměstnání. Absolventi magisterského typu studia a bakalářského typu studia se ve svých odpovědích od sebe navzájem již lišili méně.

9 Žáci/studenti se naučí provádět úklid v ubytovacích zařízeních, kancelářích, veřejných prostorách, v sociálních a zdravotnických zařízeních, připravovat jednoduché pokrmy a nápoje a dodržovat hygienické požadavky při jejich přípravě, šít a opravovat prádlo a bytové doplňky a prát a žehlit prádlo a oděvy.
Zdroj: www.infoabsolvent.cz

U absolventů bakalářských programů se až na výjimku – prohloubení zájmu o konkrétní obor – projevuje nižší úroveň motivace ve všech hodnocených aspektech, než je tomu u absolventů magisterského či doktorského studia.

Při pohledu na motivaci ke studiu podle vybraného studijního zaměření se dá vysledovat, že pro absolventy humanitních oborů, zemědělsko-lesnických a veterinárních věd je především motivací ke studiu prohloubení zájmu o daný obor a již méně možnost dobré profesní kariéry či dobře placeného zaměstnání. Naopak absolventům právnických a ekonomických oborů nejde primárně o prohloubení zájmu o profesi, ale o možnost dobré kariéry a získání dobře placeného zaměstnání. Zájemcům o přírodní vědy nejde v prvé řadě o dobrou kariéru či dobře placenou práci, ale výrazně důležitější je pro ně zájem o obor. Pro absolventy technických oborů se jako více významné jeví dobrá kariéra a dobře placené zaměstnání než zájem o daný obor. Tyto výsledky ukazují, že pokud je zájem o zvýšení počtu zaměstnanců v technických oborech, nebude stačit pouze snaha o zvýšení zájmu o tyto obory, ale je nezbytné i dobré finanční ocenění u zaměstnavatelů.

Pokud jde o motivaci k volbě vybraného studia, pak lze zkonstatovat, že nejvýznamnějšími faktory byly atraktivita oboru, to, že daný obor může napomoci k dobrému pracovnímu uplatnění, dále geografická poloha školy a také to, že studium má vysokou společenskou prestiž. Naopak již menší roli při volbě oboru hrálo nepřijetí na jiné studium *(tedy náhradní volba)*, že byla možnost nastoupit ke studiu bez přijímacích zkoušek či to, že studium bylo doporučeno.

Atraktivita oboru má nejvýznamnější roli u absolventů doktorských programů, dále u absolventů magisterských programů a nejmenší roli měla u absolventů bakalářských programů. Naopak studenti doktorských programů vnímali méně než ostatní to, že by jim absolvovaný obor měl přinést dobré uplatnění na trhu práce. Dobré pracovní uplatnění bylo důležitým faktorem především pro absolventy magisterských programů.

Identifikace s oborem

To, zda se absolventi při vstupu na trh práce rozhlížejí po uplatnění v oboru, který vystudovali, se do jisté míry odvíjí také od toho, do jaké míry se identifikovali s oborem a zaměřením svého studia. Míra identifikace s oborem se nejčastěji sleduje skrze vyjádření opakované volby daného oboru, která v případě žáků středních škol není příliš vysoká, neboť stejný obor by si vybralo pouze 62 % absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou a 54 % absolventů učebních oborů. **Nejdůležitějším důvodem pro volbu jiného oboru je zejména ztráta zájmu o vystudovaný obor, odvětví *(55 % maturantů a 62 % vyučených)*. Dále by pak především maturanti preferovali obor s více praktickou výukou *(67 %)* a přibližně třetina pak uvádí příliš velkou náročnost oboru.**

Z hlediska oborové struktury se dá říci, že znovu by si stejný obor nejčastěji zvolili vyučení ve skupině „Osobní a provozní služby“ *(necelých 70 %)*. Nadprůměrně často jsou s volbou oboru spokojeni i studenti technických oborů – *strojírenství, stavebnictví a elektrotechnika*. Již nižší míru opakované volby daného oboru zaznamenáváme u žáků zemědělských profesí, kde by si stejný obor zvolila cca polovina studentů, a necelé poloviny studentů ze skupiny „Potravinářství a Gastronomie, hotelnictví a turismus“. Ve skupině Obchod je ve srovnání s předchozími skupinami spokojenost s oborem velmi nízká, stejný obor by si vybrala jen necelá třetina z nich.

Míra identifikace s oborem v případě maturitních oborů se pohybuje v rozmezí 50 až 79 %. Stejný obor by si znovu zvolilo více než 70 % žáků uměleckých, zemědělských a strojírenských oborů a více než 60 % žáků pedagogických a stavebních oborů a žáků ze skupiny Právo, právní a veřejnosprávní činnost a Ekonomika a administrativa. Naopak nižší míru identifikace s oborem najdeme u žáků publicistických oborů, zdravotnických, dopravních a gastronomických, kde se pohybuje mezi 50–53 %.

Vyšší úroveň opakované volby vybraného typu studia zaznamenáváme u absolventů vysokých škol, kde se ukazuje, že v průměru dvě třetiny vysokoškolských absolventů by opakovaly volbu vysoké školy i studijního oboru. Pouze 12 % absolventů by volilo jiný obor na stejné vysoké škole a necelých 6 % absolventů by volilo stejný studijní program, ale na jiné vysoké škole. Výraznou nespokojenost pak projevuje pouze 15 % absolventů vysokých škol, kteří by při možnosti opakované volby volili jak jiný obor, tak jinou vysokou školu. Je však nutné vzít v úvahu, že mezi jednotlivými školami jsou velké rozdíly, kdy existuje dosti vysoký počet vysokých škol, které by opakovalo 85 % absolventů, ale současně je i skoro stejný počet škol, kam by znovu nastoupilo pouze 70 % absolventů.

Při pohledu na jednotlivé fakulty jsou v hodnocení znatelné rozdíly podle toho, jaký typ vzdělání mladí lidé absolvovali – nejlépe hodnotí svou fakultu absolventi doktorského programu, dále absolventi magisterského studia. Nejméně kladných ohodnocení získaly fakulty od absolventů bakalářského typu studia. Dá se tedy říci, že nadprůměrně dobře hodnotí svoji fakultu **82 % absolventů doktorského studia, 74 % magistrů a pouze 65 % bakalářů. Pokud jde o náročnost studia, pak za náročné jej považují zejména absolventi doktorských programů, následují magistři a za nejméně náročné jej považují bakaláři.**

Studium jako základ pro uplatnění na trhu práce

Nedílnou součástí vnímání vlastní připravenosti na vstup na trh práce absolventů škol je i to, jak hodnotí úroveň získaných znalostí a kompetencí, kterými je vybavila jejich škola. Pokud se podíváme na hodnocení získaných kompetencí jako celek, pak je zřejmé, že absolventi středních škol hodnotí úroveň většiny kompetencí, které získali v průběhu studia na střední škole, pozitivně. Celkovou úroveň školní přípravy posuzují mírně pozitivněji absolventi maturitních oborů než vyučení – kladně se vyjádřilo 87 % oproti 77 %. Z hlediska jednotlivých kompetencí hodnotí absolventi nejlépe úroveň odborných teoretických znalostí a dovedností (90 % maturantů, 85 % vyučených) a dále všeobecné znalosti (83 %, resp. 82 %). Podle očekávání a také v tendencích zaměření jednotlivých typů škol hodnotí vyučení mírně příznivěji získanou úroveň odborných praktických znalostí než absolventi maturitních oborů *(81 % oproti 73 %),* naopak úroveň cizího jazyka, prezentačních dovedností a komunikačních dovedností je slabší.

V rámci oborového zaměření je patrné, že velmi kladně posuzují jak celkovou úroveň vzdělání, tak možnosti uplatnění na trhu práce zejména budoucí absolventi učebních technických oborů ve skupinách „Strojírenství a strojírenská výroba“, „Elektrotechnika, telekomunikační a VT a Stavebnictví“, dále pak i vyučení ve skupině „Gastronomie, hotelnictví a turismus“. Ke skupinám, které hodnotí vcelku pozitivně získanou úroveň vzdělání, ovšem v otázce možnosti získat zaměstnání v oboru jsou více skeptičtí, patří žáci oborů „Potravinářství, Obchod a Osobní a provozní služby“. Ve skupině „Zemědělství a lesnictví“ pak budoucí učni hodnotí mírně pod průměrem jak celkovou úroveň dosaženého vzdělání, tak i možnost uplatnění oboru na pracovním trhu.

U absolventů vysokých škol, bez ohledu na typ vysokoškolského studia, je při hodnocení studia jako dobrého základu pro vstup na trh práce, rozvoje pracovní kariéry a podnikatelských dovedností či jako důležitého činitele v oblasti osobního rozvoje zřejmé, že je nejlépe hodnocen faktor osobního rozvoje, který absolventi všech typů studia vnímají velice pozitivně. Nadprůměrného hodnocení se dostává i dalším aspektům, a to vzdělání jako důležitého základu pro budoucí kariéru, zvládání současných pracovních úkolů, dalšího učení v rámci práce či vstupu na trh práce. U těchto aspektů jsou však již patrné rozdíly v hodnocení podle jednotlivých typů vysokoškolského vzdělání – **nejlépe je hodnotí absolventi doktorských programů, nejhůře absolventi bakalářských programů.**

Vůbec největší rozdíly jsou u hodnocení vzdělání jako dobrého základu pro vstup na trh práce, kdy absolventi bakalářských programů jej hodnotili pouze průměrně, kdežto absolventi doktorských i magisterských programů nadprůměrně. Zde můžeme vyslovit domněnku, že jde i o vnímání absolventů jednotlivých typů studia na trhu práce, **kdy absolventi doktorských programů jsou vnímáni jako vysoce erudovaní odborníci, kdežto absolventi bakalářských programů narážejí stále ještě na to, že trh práce tak zcela ještě neví, co vlastně od absolventů bakalářského typu studia očekávat, jak se k nim postavit.** Jednoznačně nejhůře pak ze všech faktorů měřících zpětné vnímání užitečnosti, kvality absolvovaného studia bylo vysokoškolské vzdělání hodnoceno jako základ pro rozvoj podnikatelských dovedností, které ani u jednoho typu studia nedosáhlo alespoň průměrného hodnocení.

Pokud se i u vysokoškoláků zaměříme na rozdíly podle absolvovaných oborů vzdělání, je zřejmé, že jsou znatelné. U aspektů, jako jsou příprava na vstup na trh práce, další učení v rámci práce a rozvoj budoucí kariéry je jejich lepší hodnocení patrné u absolventů lékařských a právnických fakult, s mírným odstupem i u absolventů strojních fakult. **Naopak je hůře hodnotí absolventi humanitních, zemědělských, teologických, ekonomických a uměleckých fakult.** Hodnocení studia jako dobrého základu pro osobní rozvoj je přesně opačné – lepší hodnocení je ze strany absolventů teologických, humanitních a uměleckých oborů, horší pak u absolventů technických, zemědělských, informatických, lékařských a právnických fakult.

V kontextu výše uvedeného je nutné také podotknout, že absolventi vysokých škol obecně hodnotí proces vzdělávání jako hodně zaměřený na získávání teoretických znalostí a málo na praktické dovednosti a nabývání zkušeností.

Znevýhodněné skupiny mladých lidí na trhu práce

V

„Všichni ti mladí lidé mají nějaký potenciál. A pokud do nich nebudeme jako země investovat, bez ohledu na to, odkud pocházejí nebo jakou mají barvu, tak je ztratíme…“

Michelle Obama
bývalá první dáma Spojených států amerických

Následující kapitola se věnuje tématu znevýhodněných mladých lidí na trhu práce. Jedná se o přetrvávající problém českého trhu práce a i české společnosti. Důvodem je „jeho“ nízká schopnost začleňovat a integrovat různé skupiny mladých lidí na trhu práce.

„Přišel jsem z děcáku, žil jsem v pěstounce…“

„Nejvíce uváděnou“ znevýhodněnou skupinou jsou asi mladí lidé, kteří opouští dětské domovy či pěstounskou péči po dovršení 18 let. Ti přicházejí nedostatečně připraveni jak do samostatného života, tak i pro trh práce.

Největší dluh vůči této skupině zde má stát, ale zaměstnavatelé/firmy, mohou této skupině v určité fázi jejich života výrazně a významně pomoci a současně mohou pomoci i sobě, jelikož tito mladí lidé jsou potenciální kvalitní zaměstnanci.

Potřebují „jen intenzivní program“ podpory svého potenciálu a rozvoje svých schopností-talentu. Ke znevýhodněným skupinám mladých lidí může být řazena i celá skupina učňovské mládeže, která je už do jisté míry marginalizována v rámci vzdělávacího procesu jako ta tzv. „méně chytrá, co nebude mít maturitu“…

Což se odehrává mimo jiné i v úrovni stereotypního (předsudečného) jednání a chování „části učitelů“ na základních a středních školách. Takový přístup může mít ale velmi neblahé následky v praxi, kde pak v manuálních profesích, často dnes již velice dobře honorovaných, chybí mnoho potřebných a kvalifikovaných zaměstnanců a zejména mladá generace, která by vytvářela lidský kapitál manuálních profesí do budoucna.

Obdobně jsou výrazně znevýhodněni mladí lidé, kteří absolvovali speciální školství. Vzhledem k tomu, že v ČR neexistují žádné průběžné a ani dlouhodobé studie o tom, jak žijí a jak se v životě uplatnili lidé, kteří absolvovali speciální školství *(tzv. zvláštní školy)*, není snadné situaci u této skupiny sumárně zhodnotit.

Za zmínku stojí nicméně výzkum, který v roce 2007 publikoval Odbor prevence kriminality na Ministerstvu vnitra ČR v rámci programu Republikového výboru pro prevenci kriminality, tzv. zprávu o fungování **„Systému péče o ohrožené děti“**. Průzkum přinesl i údaje o následné trestné činnosti dětí, které prošly institucionální péčí. Zde jsou některé z nich:

Během let
1995–2004
opustilo institucionální péči celkem
17 454 dětí

Celkově se trestné činnosti dopustilo
9751 dětí (56 %)

Z celkového počtu dětí se před a během pobytu v institucionální péči dopustilo trestné činnosti pouze
3209 dětí (18 %)
tzn. že (žádné) trestné činnosti se před a během pobytu nedopustilo
14 245 dětí (82 %)

Trestné činnosti až po odchodu z institucionální péče se dopustilo
8866 dětí (51 %)
z celkového počtu, z nich do roka po odchodu spáchalo trestný čin
1681 dětí (asi 10 %)
z celkového počtu.

Od té doby se již žádný takový průzkum v ČR a v takovém rozsahu neuskutečnil. Takže nemáme vlastně informace, zda se situace zlepšila, nebo je stejná, nebo se ještě zhoršila. Vzhledem k tomu, že se systém péče o ohrožené děti od té doby výrazně nezměnil, s výjimkou velké novely „zákona o sociálně právní ochraně dětí a mládeže“ v roce 2013, lze se „minimálně“ obávat, že situace se nezměnila…

Zahraniční zaměstnanci a národnostní menšiny

Z hlediska znevýhodněných skupin mladých lidí na trhu práce je potřebné zmínit také mladé lidi z národnostních menšin žijících v ČR. Koncepce vzdělávací a zaměstnanecké integrace mladých lidí z romské komunity v podstatě neexistuje. Aktivní politika zaměstnanosti sice příslušníky menšin zahrnuje, ale praktický dopad je v podstatě nulový.

Do značné míry otevřená zůstává otázka dalších menšin, nejvíce viditelná je v tomto ohledu vietnamská menšina žijící v ČR, kde děti vietnamských rodičů nebo smíšených česko-vietnamských rodin většinou mluví plynule česky od narození a zdánlivě bez problémů navštěvují české školy. Nicméně o uplatnění například mladých absolventů či absolventek z vietnamské komunity na trhu práce není k dispozici příliš mnoho detailních informací.

Z hlediska dynamického vývoje pracovních trhů v Evropě a ve světě. S ohledem na naše členství v EU, kdy jsme otevřenou ekonomikou v rámci unijní politiky volného pohybu pracovních sil, je třeba, aby jak vzdělávací systém, tak pracovní trh měly vytvořeny nástroje a podmínky pro začleňování mladých lidí, kteří budou přicházet do ČR i z jiných zemí, budou tady chtít pracovat a žít, nebo budou součástí rodin zahraničních zaměstnanců v ČR. Je to důležité z mnoha důvodů, jelikož mladí lidé na trhu práce chybí mimo jiné i kvůli stárnutí české populace.

Příklady dobré praxe pro znevýhodněné skupiny mladých lidí

Inkluzivní a inovativní projekty pro znevýhodněné mladé lidi jsou častou praxí zejména v zahraničí. Velice často se v těchto projektech angažují firmy a společnosti v rámci své společenské odpovědnosti a strategie diverzity a inkluze na trhu práce.

Například organizace **Business in the Community** (založená a financovaná princem Charlesem) dlouhodobě ve Velké Británii rozvíjí s britskými zaměstnavateli metodiku a přístupy, jak zaměstnávat mladé lidi ze znevýhodněných skupin (dětských domovů, pěstounské péče, mladých lidí žijících na ulici, bezdomovců, mladých lidí s trestní minulostí, ze „sociálně slabých rodin“ apod.).

Zaměřují se zejména na procesy a podmínky náboru těchto cílových skupin, dále například na mentorské programy, rozvoj talentu a schopností mladých lidí a propojování potřeb zaměstnavatelů a budoucích zaměstnanců.

Příkladem dobré praxe, který se vztahuje úzce k trhu práce, je v ČR i projekt New Job New Life (dále jen NJNL), který původně vznikl jako partnerský projekt aliance Byznys pro společnost a Nadace Terezy Maxové dětem.

Cílem projektu je pomáhat mladým lidem z dětských domovů a pěstounské péče získat pracovní zkušenosti, usnadnit jim vstup do samostatného života a posílit jejich samostatnost. Cílem projektu je podpořit a zvýšit „konkurenceschopnost“ těchto mladých lidí pro uplatnění na trhu práce, podpořit jejich zaměstnatelnost, integraci na trhu práce a pomoci firmám/zaměstnavatelům tyto mladé lidi umět zaměstnávat.

Tito mladí lidé čelí v životě mnoha bariérám. Po odchodu z ústavního zařízení pro ně není připraven žádný podpůrný program, například na úřadu práce nebo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, a jsou v podstatě odkázáni sami na sebe. Bohužel díky pobytu v ústavním zařízení, často se jedná o podstatnou část jejich mladého života, jsou nedostatečně vybaveni potřebnými zkušenostmi a dovednostmi pro život mimo ústavní zařízení.

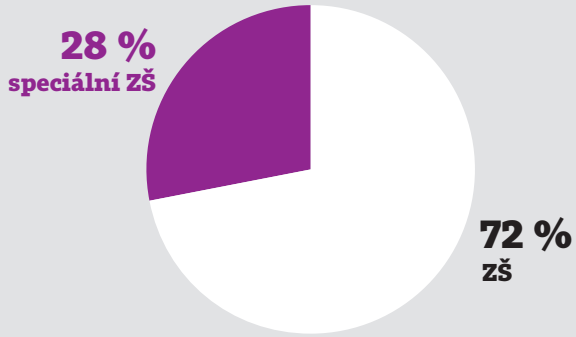
Stát jim poskytuje péči do jejich zletilosti, příp. do ukončení jejich přípravy na samostatný život formou studia/vyučení. Dlouhodobým problémem je malá připravenost na přechod mladých lidí z dětských domovů, a téma je to shodné i pro děti v pěstounských rodinách, do samostatného života. Propojenost mezi ústavním zařízením a například zaměstnavateli či úřady práce je aktuálně nedostatečná. Stejně tak je velice nízká informovanost veřejnosti o této skupině mladých lidí.

Mezi specifika dětí/mladých lidí opouštějících dětské domovy patří zejména nízká úroveň jejich kvalifikace (*většina z nich se vyučí, ale ne vždy v oboru, ve kterém se pak uplatní nebo se chtějí uplatnit, maturantů celkově moc není a vysokoškolsky vzdělaní se počítají na jednotky).*

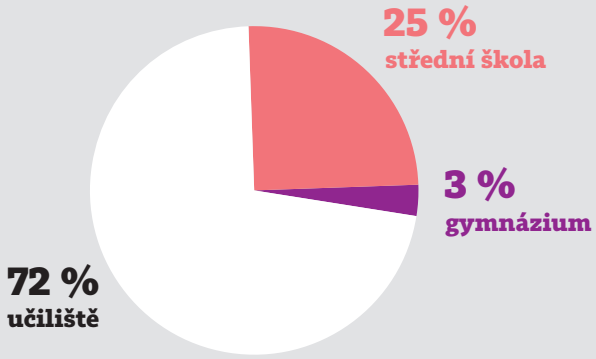
Nejsou do života často vybaveni dovednostmi, zkušenostmi pro zvládnutí nové životní situace. Mohou mít nízké sebevědomí, nebo naopak mohou mít nerealistická očekávání. Může jim chybět vůle, vytrvalost, mohou mít malé sebevědomí a malou motivaci plánovat si budoucnost. Nezřídka do popředí vystupuje absence dlouhodobých vztahů, tzv. blízkého člověka. Nemají vzory pro vytvoření životních a pracovních návyků. Jejich vstup do dospělosti je pro ně vlastně velkou zkouškou.

Podle průzkumu agentury Median z roku 2013 v rámci téměř 100 dětských domovů bylo zjištěno, že **51 % dětí z DD se vyučí v oboru kuchař/číšník.** Podle podobně zaměřeného průzkumu z roku 2017, který rovněž iniciovala Nadace Terezy Maxové dětem ve spolupráci s agenturou Perfect Crowd, bylo například zjištěno, že:

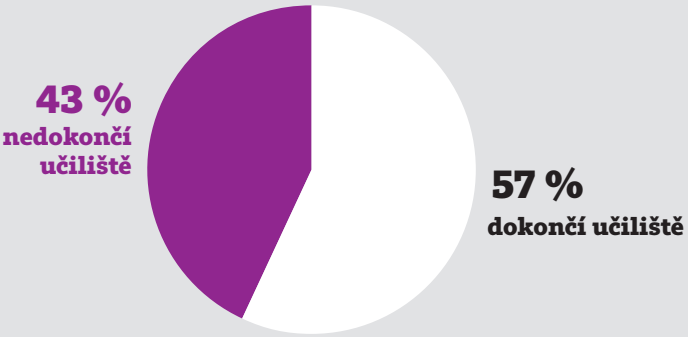
Celkem 28 % dětí z dětských domovů chodí do speciální ZŠ



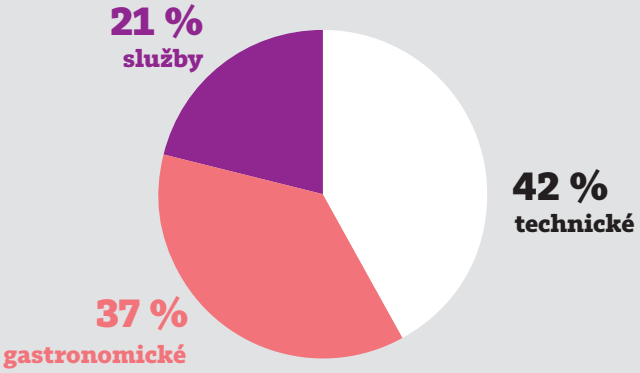
Jen 3 % dětí z dětských domovů navštěvují gymnázium



Celkem 43 % dětí z dětských domovů nedokončí zvolené učiliště

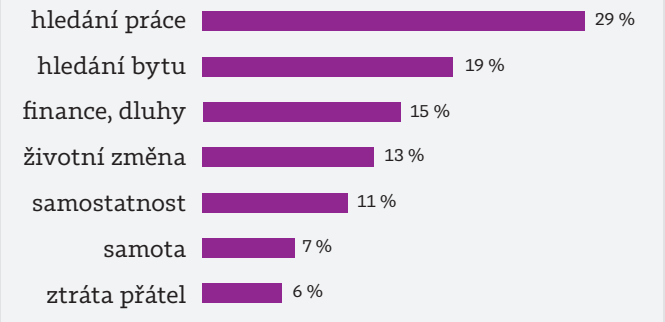


Nejčastěji se děti učí na automechaniky a kuchaře/kuchařky

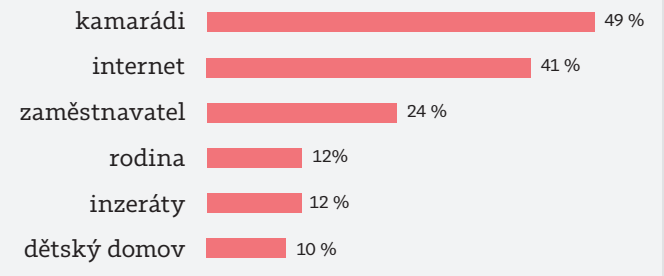


Pouze 32 % dětí z DD chodí pravidelně na brigádu

Celkem 29 % mladých lidí opouštějících DD má obavy z hledání práce



Celkem 52 % mladých lidí nemá vybranou práci, když opouštějí DD (kde hledají zaměstnání)



Do projektu se zapojily již desítky dětských domovů a nově se zapojují i občanská sdružení v oblasti pěstounské péče. Rovněž na straně zaměstnavatelů je o projekt trvalý zájem. Od roku 2013 se do projektu průběžně zapojilo již více než 40 zaměstnavatelů nadnárodních i českých (www.newjobnewlife.cz). Projekt New Job New Life nyní realizuje aliance Byznys pro společnost samostatně. S Nadací Terezy Maxové nicméně BPS udržuje vzájemnou informovanost o projektu a společně šíří vytvořenou metodiku projektu.

Contract
Business Company
Company's Growth

Mezigenerační dialog v kontextu diverzity a inkluze na trhu práce, vzdělávání a firmy

VI

„Sociálnější a udržitelnější Evropa znamená, že systémy sociálního zabezpečení jsou založeny na solidaritě mezi generacemi; více zdrojů v jejich prospěch je investováno do systémů služeb, aby byla zajištěna rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a aby se připravily na demografické změny. Jinými slovy, více sociální Evropa musí zajistit, aby starší lidé stejně jako mladí lidé mohli mít důvěru v přítomnost a v budoucnost.“

Anna Widegren
generální tajemnice Evropského fóra mládeže*

* Společná tisková zpráva platformy AGE a Evropského fóra mládeže při příležitosti dne solidarity mezi generacemi EU, 29. dubna 2018“.

V této kapitole budou popsány některé důležité aspekty tématu diverzity a inkluze na trhu práce ve vztahu k mladým lidem, absolventům a také mezigeneračnímu dialogu. Kapitola se rovněž věnuje vzdělávání, kdy se v rámci cyklu „Odpovědné Česko“ uskutečnil expertní panel pod názvem „Vzdělané Česko“. Diskuse se zaměřila na roli firem (větších i menších) ve vzdělávání, jaká je nyní, jaká by měla nebo mohla být a jaká jsou očekávání od firem. Panel odborníků a odbornic z různých úrovní diskutoval o souvislostech mezi konceptem odpovědnosti a udržitelnosti a očekáváními škol, firem a dalších relevantních institucí odpovědných za úroveň, rozvoj a konkurenceschopnost vzdělávacího systému.

Organizátorem akce byla aliance Byznys pro společnost, *která i pro účely publikace poskytla souhlas s publikováním závěrů expertního panelu.*

Inkluze/integrace na českém trhu práce

Je bohužel realitou, že český trh práce je málo inkluzivní (nebo chcete-li integrační). **Byť je termín inkluze v naší zemi bohužel nepříliš oblíbený, tak na druhou stranu je třeba vzít v úvahu, že pro zaměstnavatele představuje v podstatě životně důležitý princip pro udržitelnost lidského kapitálu ve firmách do budoucnosti.**

Inkluze se netýká jen školství a vzdělávání, ale samozřejmě i trhu práce, obojí spolu úzce souvisí. Jsou zde skupiny zaměstnanců, které musí čelit bariérám a jejichž vstup či návrat na trh práce je díky tomu obtížný. Patří sem mimo jiné rodiče s malými dětmi, zejména maminky. Patří sem lidé ve věku 50+ a výše a ukazuje se, že český trh práce zatím neumí pracovat odpovídajícím způsobem s fenoménem stárnutí lidí v práci („pracovních sil“).

A patří sem také mladí lidé, absolventi, kteří přicházejí na trh práce ze znevýhodněného prostředí **(část života vyrůstali v dětských domovech, posléze třeba v pěstounské péči).** Nebo se může jednat o mladé lidi ze znevýhodněných regionů, zejména učňovskou mládež, kde průzkumy ukazují, že mnoho z nich nejde pracovat do odvětví, oboru, které původně vystudovali.

Problematika demografických změn, měnícího se pracovního trhu, schopnosti udržet si talenty patří již dnes neodmyslitelně k základní a nejen personální strategii každého zaměstnavatele. Pokud firmy nezmění přemýšlení o pracovním trhu, nebudou mít dostatek kvalifikovaných sil. **Proto firmy adaptují nástroje diverzity a inkluze, age managementu, ale i flexibility a mobility práce.** Zároveň aktivně pracují s absolventy a podporují výkonnost svých stávajících zaměstnanců právě proto, že budeme zůstávat v práci mnohem déle, než tomu bylo doposud. A schopnější zaměstnanci, zejména ti kvalifikovaní, budou pracovat ve věku, ve kterém by si to naši prarodiče již často neuměli představit[10].

10 Murad S., Kalousová P., Štern P., Hanuš P., Diverzita a pracovní trh ve 21. století: Vydala Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR, Praha, 2018

V rámci projektu *„Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – Etapa II.“*, který realizuje *Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů* společně s partnerem projektu *Českomoravskou konfederací odborových svazů* z prostředků Evropských strukturálních fondů, se uskutečnilo měření věkové diverzity. Respektive měření Age Managementu mezi téměř 50 zaměstnavateli v ČR, a to jak výrobními, tak i nevýrobními firmami/společnostmi různých velikostí od malých až po velké.

Jednalo se o měření HR procesů prostřednictvím nástroje LEA (*Lifelong Employability Assessment*). Výsledky měření mimo jiné ukázaly, že společnosti a firmy, které se měření zúčastnily, nejsou dostatečně připraveny na demografické změny, nástroje moderního HR nezavádějí v potřebné šíři a jejich celková připravenost na téma dlouhodobé zaměstnatelnosti (*Lifelong Employability Assessment*), to jest udržitelnosti jejich lidského kapitálu a současně i na budoucí změny na trhu práce, je nízká.

Jedním z dalších výsledků měření bylo i zjištění, že měřené společnosti mají celkově nízké počty mladých zaměstnanců a stejně tak velmi nízké počty zaměstnanců v seniorním věku. Což odpovídá i mnoha dalším průzkumům a studiím, kdy na trhu práce chybí jak mladí lidé, tak lidé ve věku 50+ a výše.

Téma stříbrné ekonomiky stále nepatří mezi prioritní témata budoucího ekonomického a sociálního rozvoje v ČR. Obě tyto věkové skupiny mj. chybí výrazně ve výrobní i nevýrobní sféře.

Zjištění potvrzuje i skutečnost, že mezigenerační dialog na trhu práce není dostatečně zaměstnavateli rozvíjen a implementován. Absence mezigeneračního dialogu na trhu práce má samozřejmě vliv mj. na celkový přístup zaměstnavatelů k absolventům a mladým generacím na trhu práce i na samotné generační vztahy na pracovištích.

Vzdělané Česko: Mýtus, nebo skutečnost?

Aliance Byznys pro společnost a společnost O2 Czech Republic iniciovaly diskusi o tom, co mohou české firmy dělat pro to, aby se vzdělávání dařilo v České republice lépe, úroveň vzdělanosti se posouvala a česká společnost byla i v budoucnu konkurenceschopná.

Podařilo se diskutovat se zajímavou skupinou expertů jako Vladimíra Dvořáková, Klára Laurenčíková, Marie Mališková, Hany Farghali, Petr Bannert, Mikuláš Bek, Václav Fořtík, René Kubášek, Pavel Štern, v roli moderátorky Martina Grygar Březinová, průzkum k tématu představil Tomáš Macků z výzkumné agentury IPSOS.

Průzkum, který uskutečnila výzkumná agentura IPSOS, ukázal, že 53 % lidí charakterizovalo úroveň vzdělání v České republice jako vysokou nebo velmi vysokou. Kritičtější názory na současný stav vzdělávání zastává zejména starší generace, z níž pouze 42 % respondentů ve věku 55 až 65 let považuje úroveň českého školství za vysokou. Celkem 9 z 10 Čechů si však nemyslí, že mladí lidé mají dostatečnou praxi, než vstoupí na trh práce.

Je jasné, že současný formát školství a vzdělávacího systému musí projít změnou. A změny měly začít již před dvěma desítkami let. V tuto chvíli ale chybí shoda na dlouhodobé vizi, provázané s představou o směřování ČR. Jedině tak můžeme udržet krok s vývojem, který se odehrál a dále se děje ve společnosti, a mladí lidé – a nejen oni – mohou mít šanci pochopit stávající trh práce a jeho směřování a dokázat se odpovědně rozhodovat o své kariéře.

Povrchní pohled na školství vypovídá o jeho úspěšnosti – například optikou počtu středoškolských studentů přijatých na vysoké školy. Detailnější vhled do vzdělávacího systému ale přináší závažnější zjištění, která takto vykreslený zářivý obrázek budoucí kariéry dnešních mladých lidí výrazně utlumí. Míra souladu toho, co dnešní vzdělávací systém nabízí a na co mladé lidi v různých svých úrovních připravuje, a co očekává budoucí ekonomika, je velmi malá. Nové technologie zcela a obrovskou rychlostí mění pracovní prostředí:

Podle odborníků bude v roce 2030 na světě 400–800 milionů lidí hledat nové pracovní působiště, protože jejich dosavadní práce, profese, přestanou existovat.

Schopnost přizpůsobit se a rychle se naučit novým kompetencím budou předpokladem pro ‚přežití' na trhu práce. Největší změny a s nimi související snižování počtu pracovních míst lze očekávat v oborech, které jsou pod velkým tlakem mezinárodní konkurence a automatizace výroby. Nejistotu mohou ale očekávat také lidé pracující dnes jako pokladní nebo v oblasti dopravy jako řidiči.

V české společnosti přetrvává představa školy jako místa, které mladé generace vybaví konkrétními „psanými" znalostmi více než dovednostmi. Přitom velké firmy, které kladou důraz na udržitelnost svého podnikání a své strategie plánují na 10–15 let dopředu, se shodují na tom, že v souvislosti s plánovanou transformací trhu práce potřebují, aby ze škol odcházeli mladí lidé připraveni hledat a nacházet řešení. Aby byli flexibilní a ochotní se celoživotně učit. Školní kurikula by tak měla projít takovou proměnou, aby absolventi škol ovládali a dokázali nabídnout kombinaci měkkých dovedností – schopnosti analyzovat a řešit problémy, efektivně komunikovat, spolupracovat v týmu i nést individuální odpovědnost a ovládat práci s technologiemi.

Koncepce vzdělávání neodráží předpokládaný vývoj společnosti

Snahou řady firem, které integrovaly principy udržitelného podnikání do svých byznysových strategií, je být inovátory, přispívat systémovým změnám ve společnosti a přinášet nové pohledy na to, jak mohou být firmy prospěšné prostředí, v němž působí – nejen například jako zaměstnavatelé, ale i hybatelé děním v regionu. Shodují se v tom, že bez vzdělané společnosti a bez sdíleného pohledu na základní obrysy vzdělávacího systému je konkurenceschopnost společnosti neudržitelná, a chtějí být aktivními ve formulaci společného směřování byznysu a vzdělávacích institucí.

Zároveň si firmy uvědomují, co v debatě shrnula **Vladimíra Dvořáková**: „Spojovat školy s ‚přípravou na pracovní trh' nedává smysl, protože nikdo dnes neví, jak bude trh vypadat za pár let. Klíčové je pochopit, co by lidé měli vědět a jak bychom měli pracovat s jejich individualitou."

Odborníci se shodují, že situace na trhu práce vyžaduje, aby byli lidé flexibilnější, dokázali se rychle adaptovat na nové podmínky, orientovali se na měnícím se trhu práce. Neaspirují však na to, aby definovali konkrétní kompetence, které budou lidé v horizontu několika let potřebovat. Očekávání zaměstnavatelů se totiž odlišují podle povahy jejich oboru.

Výrobní podniky dnes zdůrazňují akutní potřebu zaměstnanců, což je legitimní tlak související s aktuální situací na trhu práce. Paralelně ale firmy stále více upozorňují na to, že vzdělávací systém je orientovaný krátkodobě, chybí dlouhodobá vize, na níž by panovala alespoň základní shoda napříč politickým spektrem a z níž by ministerstvo školství neuhnulo.

„Trápí nás, že ze škol přicházejí lidé, kteří nemají základy mediální a digitální gramotnosti a další měkké dovednosti. Potřebujeme lidi, kteří dokážou přemýšlet v širším kontextu a neustále se učit," uvedl v debatě Hany Farghali ze společnosti O_2.

FRENCH
FRENCH

Diskuse o podobě vzdělávacího systému by měla reflektovat celou škálu témat a souvislostí:

priority státu a jeho očekávání
od vzdělávacího systému a priority firem

vizi České republiky o její podobě za 20 a více let,
včetně inovací – a včetně těch společenských

cíle vzdělávacího systému a jeho úlohu
v sociální mobilitě a v profesní přípravě

společenskou vizi, jak má vzdělávací systém
a jeho koncepce vypadat a jak osloví nebo zahrne lidi
s různými kompetencemi, handicapy, motivací nebo potenciálem

kontext civilizační role vzdělávacího systému, kterou sehrává
nebo sehrávat má nebo by měl

inspiraci ze zemí, kde je systém logicky
vnitřně vystavěn a nevykazuje dysfunkce vůči vnějšímu prostředí jako v ČR

zájem firem se v rozvoji vzdělávání strategicky angažovat

nesoulad mezi současnou strukturou
vzdělávacího systému, rychlostí technologického vývoje
a dopadů, které tento vývoj bude mít – s velkou pravděpodobností –
na strukturu pracovního trhu a zaměstnanosti

celoživotní vzdělávání a další rozvoj kompetencí

časový horizont, s nímž školy, firmy
a další instituce do diskuse vstupují

Sektor vzdělávání potřebuje impulsy ze strany státu, aby se dobře rozvíjel. Vlády ve světě spolu s podnikatelským sektorem budují dlouhodobé vize rozvoje svých zemí i globálních trhů. Stát se tak stává motorem i garantem mnoha změn na různých úrovních. Všude se mluví o technologických inovacích, méně pak o inovacích společenských, které úzce souvisejí se vzděláváním.

A v ČR téměř vůbec, až na malé skupiny těch, kteří se o změnu, nebo alespoň diskusi o ní, snaží. Zatím nejsme jako společnost schopni prolomit bariéry, které jsme si vybudovali, protože na to nejsme – až na výjimky – vzdělanostně vybaveni. Lidé potřebují dosáhnout na potřebné kompetence a používat je. Stát by měl v tomto ohledu jít příkladem.

Zaměstnavatelé jsou připraveni převzít v diskusi o podobě vzdělávání roli lídrů

Firmy – zejména výrobní – si uvědomují, že sehrávat aktivní roli ve vzdělávání je pro ně nezbytné. Hany Farghali ze společnosti O_2 v debatě mj. řekl:

„Ve chvíli, kdy neexistuje politický konsenzus nad vizí rozvoje, musí roli hybatele převzít firemní sektor – i vzhledem k tomu, jakou má sílu a zkušenosti a rovněž s ohledem na svá očekávání, která nemůže odložit v čase.

Podle údajů společnosti PwC nahradí do roku 2035 umělá inteligence 40 % pracovní síly, což jsou v případě České republiky 2 miliony lidí. Na to musíme upozorňovat už dnes, aby se lidé, kteří budou nejvíc ohroženi novou průmyslovou revolucí, dokázali adaptovat. Pokud si neumíme říct, kde chceme být za 30 let, a bude se stále měnit trajektorie strategie, těžko se nám to podaří."

Snaha převážně výrobních firem angažovat se a ovlivňovat kvalitu odborného vzdělávání přímo ve školách pomáhá udržovat zájem o obor v dané lokalitě či regionu. Přispět k navrácení kreditu učňovskému školství se jim však nejspíš nepodaří, neboť úvahy odborníků o celkové koncepci školství se odehrávají v širším kontextu. Příkladem mohou být uvažované změny v pojetí středního školství a posunutí získávání některých kvalifikací do post-sekundární úrovně.

Mikuláš Bek (Rektor MU Brno a nyní i senátor PČR) k tomu dodává:

„Představa zaměstnavatelů, že obnoví učňovské školství, je nerealistická, děti a jejich rodiče by to považovali za špatnou volbu. Musí se stát to, co známe ze zahraničí: že některé kvalifikace se získávají až po maturitě. Kdyby se nám podařilo tento balvan odvalit, lépe by se nám otevírala debata o budoucnosti."

Zároveň je třeba ke změnám přistupovat strukturovaně, nikoli nahodile jako doposud, kdy různé reformy nikdy neměly šanci být implementovány, protože jednu rychle následovala druhá, přičemž žádná z nich nebyla ani vyhodnocena.

Firmy vnímají nezbytnost zapojit se do systémové diskuse o tom, co a jak mohou udělat pro rozvoj vzdělanosti v návaznosti na svůj zájem udržení a růstu konkurenceschopnosti a udržitelnosti. Chtějí identifikovat pole, na kterém mohou spolupracovat s veřejnou správou, zřizovateli škol a celou školou institucí, které se věnují rozvoji vzdělávání a podpoře vzdělanosti české veřejnosti.

Partnerem a iniciátorem tematického zaměření panelu byla společnost O_2 Czech Republic, která se vzdělávání na různých úrovních věnuje dlouhodobě a ráda by téma a diskusi dále posouvala a pomohla ke zlepšení současné situace ve vzdělávání. Partnerem byla rovněž agentura IPSOS, která k tématu setkání uskutečnila výzkum veřejného mínění:

Hlavní závěry a výsledky výzkumu „Vzdělané Česko“

Co si Češi myslí o úrovni vzdělání v ČR?

Více než polovina Čechů (53 %) si myslí, že úroveň školství je vysoká, 42 % populace považuje ale úroveň za nízkou. Pouze třetina Čechů uvedla, že školy připravují mladé lidi dostatečně kvalitně pro jejich budoucí zaměstnání. Za nejdůležitější ve výuce považují především praxi, ne jen výuku teorie. 90 % Čechů si myslí, že mladí lidé nemají dostatek praxe před vstupem na trh práce.

Jak můžou zvýšit úroveň školství a vzdělání firmy?

Podle Čechů by rozhodně k úrovni vzdělání přispělo, kdyby firmy více nabízely praxe, stáže či brigády přizpůsobené přímo pro studenty, uvedlo to 78 % z nich. Pouze 20 % zná firmu, která nějakým způsobem přispívá ke zlepšení úrovně školství. Pokud si již takovou firmu spontánně vybaví, je to nejčastěji Škoda Auto.

A jak se vzdělávají sami Češi?

Více než polovina ekonomicky aktivních Čechů se stále vzdělává, nejčastěji mimo zaměstnání. Jako hlavní důvod, proč tak činí, uvádějí osobní rozvoj. Vzdělávají se, protože je to baví, naplňuje je to, chtějí se dál rozvíjet a rozšířit si své obzory. Jako další důvod často uvádějí, že by si chtěli zvýšit kvalifikaci a zlepšit tak svoje postavení na trhu práce.

Pozadí výzkumu a metodologie

Cílem výzkumu pro platformu Byznys pro společnost bylo zjistit názory české populace týkající se tématu úrovně vzdělání v ČR.

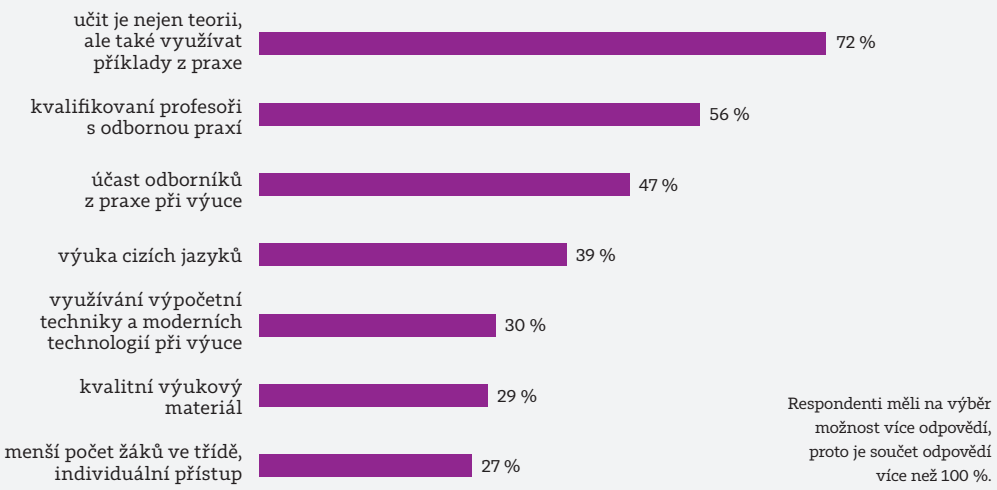
Výzkum byl realizován **výzkumnou agenturou IPSOS** na reprezentativním vzorku dospělé populace ČR ve věku 18–65 let (reprezentativní podle regionu, velikosti místa bydliště, pohlaví, věku a vzdělání).

Velikost výběrového souboru byla 1006 respondentů. Sběr dat probíhal od 19. do 22. 2. 2018 na základě strukturovaného online dotazníku.

Vzdělávání z pohledu Čechů

Tři čtvrtiny Čechů považují za nejdůležitější, aby školy ve své výuce využívaly více praxi, nejen teorii

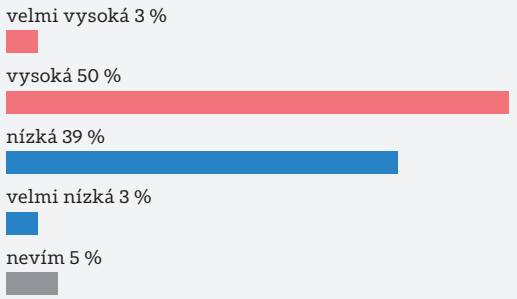
Co je podle Čechů nejdůležitější v přípravě dětí a mladých pro budoucí zaměstnání



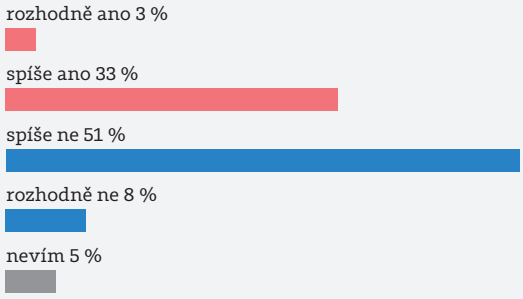
Respondenti měli na výběr možnost více odpovědí, proto je součet odpovědí více než 100 %.

Polovina Čechů si myslí, že úroveň školství v ČR je vysoká, ale pouze třetina věří, že školy připraví děti kvalitně pro budoucí zaměstnání.

Úroveň českého školství podle Čechů je:

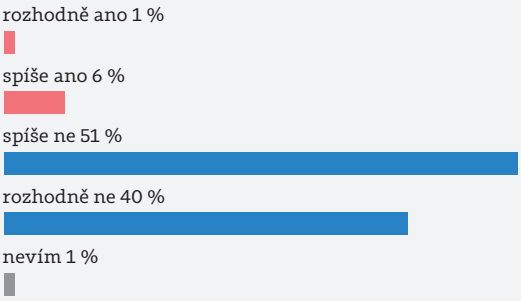


Je příprava škol pro zaměstnání kvalitní?



90 % Čechů si myslí, že mladí nemají dost praxe při vstupu na trh práce

Dostatek praxe mladých lidí před vstupem na trh práce

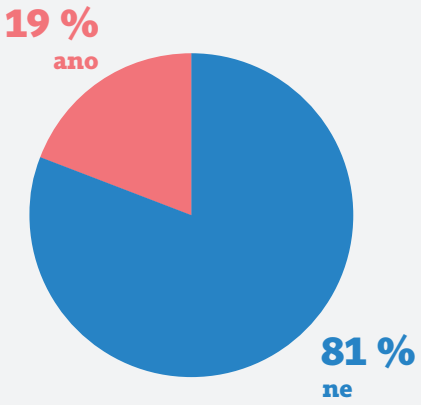


Starší Češi mezi 55–65 lety hodnotí obě oblasti významně odlišně než zbytek populace: pouze 42 % z nich si myslí, že úroveň českého školství je vysoká, a stejně tak jen 29 % říká, že školy připravují děti a studenty kvalitně pro budoucí zaměstnání.

Firmy a vzdělávání

Pětina Čechů zná firmu, která přispívá ke zlepšení úrovně školství v ČR.

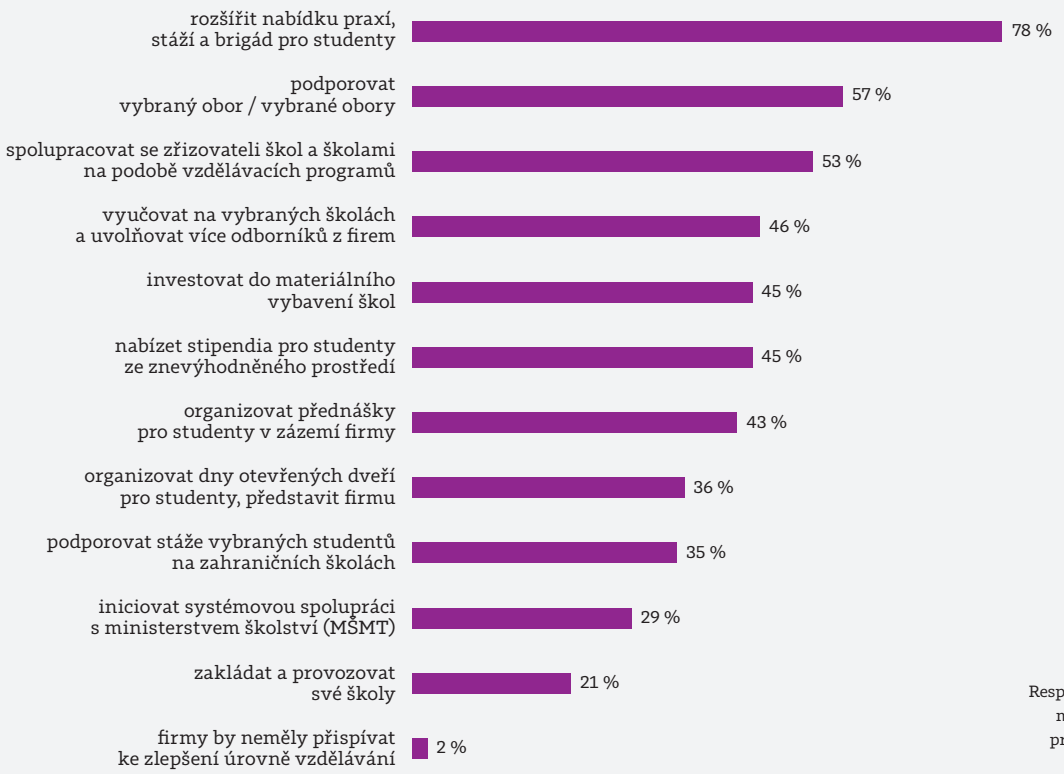
Znáte nějakou firmu, která přispívá ke zlepšení úrovně vzdělávání a kvality školství v České republice?



Firmu, která přispívá ke zlepšení úrovně vzdělávání a kvality školství, si nejčastěji vybaví lidé s ukončeným VŠ vzděláním (36 %) a studenti (32 %), nejméně pak ti se středním vzděláním bez maturity (10 %).

Aby se firmám dařilo zlepšovat úroveň vzdělávání, měly by se především víc zaměřit na nabídky praxí, stáží či brigád pro studenty.

Co by měly dělat firmy, aby došlo k zlepšení úrovně vzdělávání v České republice



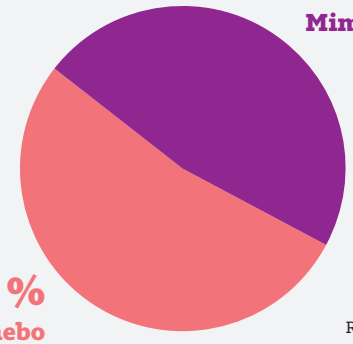
Respondenti měli na výběr možnost více odpovědí, proto je součet odpovědí více než 100 %.

Jak se vzdělávají sami Češi?

54 %

ekonomicky aktivních Čechů se v současnosti vzdělává, nejčastěji mimo zaměstnání.

Jakým způsobem?



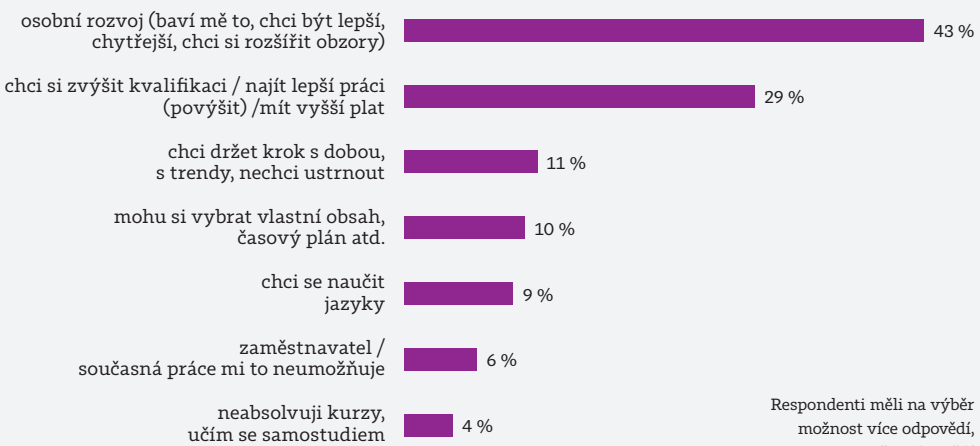
58 %
Mimo zaměstnání

52 %
Organizované nebo hrazené zaměstnavatelem

Respondenti měli na výběr možnost více odpovědí, proto je součet odpovědí více než 100 %.

Pokud se již Češi vzdělávají i mimo zaměstnání, tak především pro svůj osobní rozvoj či zvýšení své kvalifikace

Proč ekonomicky aktivní Češi absolvují kurzy mimo zaměstnání?



Respondenti měli na výběr možnost více odpovědí, proto je součet odpovědí více než 100 %.

Pohledy zaměstnavatelů na prostředí a podmínky pro zaměstnávání mladých lidí na trhu práce

VII

„Mladí lidé, kteří se mohou svobodně vyjadřovat a jednat, mohou ukázat těm starším dosud nepoznané. Děti, mladí lidé, musí klást otázky, na které bychom se nikdy nezeptali. A vzájemná důvěra může být obnovena, jestliže starší budou moci s mladými spolupracovat na odpovědích.“

Margaret Mead
významná americká kulturní antropoložka

V této kapitole budou představena některá zajímavá zjištění vyplývající z analýzy přístupu zaměstnavatelů k přijímání mladých zaměstnanců. Analýzu v rámci projektu „Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa II.“ připravila Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů.

Součástí kapitoly je rovněž mini rozhovor se zástupcem Českomoravské konfederace odborových svazů, kterému byly položeny stejné otázky jako v anketě pro HR manažery a manažerky.

Shrnutí analýzy – zkušenosti s náborem mladých zaměstnanců

„Zmíněné dotazníkové šetření – analýza[11] zjišťovala, jaký je postoj zaměstnavatelů k přijímání mladých zaměstnanců, současná opatření podporující mladé zaměstnance, způsob náboru, překážky a rizika pro získání mladých talentů, motivační faktory jako klíč k zapojení do mezigeneračního dialogu, generační obměna jako faktor úspěchu pro klíčové oborové platformy, sledování nástrojů mezigeneračního dialogu a učení *(reverse mentoring)*.

Z výsledků šetření vyplývá, že zaměstnavatelé mají zájem o zaměstnání mladých a rádi by také využili znalostí a zkušeností služebně starších.

Ačkoliv většina společností/organizací, **83 % respondentů,** nemá nic proti přijímání mladých osob a zejména absolventů, najdou se i takové, které se tomuto přijetí přímo nebo nepřímo vyhýbají. **Nejčastějšími důvody odmítání mladých osob jsou nedostatek praxe a pracovních zkušeností, nereálné představy o výši mzdy, pracovní době či pracovním zařazení.** Skutečnost, že absolventi nejsou schopni se reálně ohodnotit a mají pro zaměstnavatele neakceptovatelné představy o pracovní době a pracovní pozici, vyúsťuje v problémy s uplatněním těchto uchazečů na trhu práce a v jejich případnou nezaměstnanost. **Naopak odmítnutí zaměstnavatelem kvůli nedostatku pracovních zkušeností ovlivnit nemohou.**

Respondenti hovoří a analýza ukazuje, že současný vzdělávací systém neumožňuje často nabrat zkušenosti formou praxe již v průběhu studia. Méně časté je pak odmítnutí mladých osob z důvodu nízké nebo zatím nevybudované pracovní morálky a delší doby, kterou potřebují pro zapracování. Velmi často uvádějí zaměstnavatelé, že na některé vyšší pozice nelze přijmout absolventy. V jiných případech se zaměstnavatelé obávají, že po získání praxe jim tyto osoby odejdou za výhodnější nabídkou, což ale může udělat i jakýkoliv věkově starší zaměstnanec. V neposlední řadě mají strach z nedostatečné zodpovědnosti za vykonávané úkoly.

Dalo by se konstatovat, že i když se na uvedených příčinách podílely názory většiny zaměstnavatelů prostřednictvím dotazníkového šetření, působí některé jmenované důvody pro nepřijetí mladých osob poněkud nešťastně a předem odmítají možné kvality mladých uchazečů.

Zaměstnavatelé (respondenti) poukazují na skutečnost, že je důležité pro mladé osoby znát požadavky a potřeby budoucích zaměstnavatelů, aby byly připraveny pro výkon daného povolání a zaměstnavatelé je nemuseli, a ani nechtěli odmítat či následně propouštět.

11 Zdroj: Analýza přístupu zaměstnavatelů k přijímání mladých zaměstnanců: Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR: Praha 2018

Proto byly zavedeny v rámci kurikulární reformy „profesní a klíčové kompetence“, jako závazné požadavky na výsledky vzdělávání žáků, studentů, které jsou využitelné v mnoha životních i pracovních situacích.

Profesní kompetence

jsou úzce spjaty s konkrétní odborností a kvalifikací pro výkon určité profese.

Klíčovými kompetencemi

se rozumí „takové znalosti, schopnosti a dovednosti, které jsou přenositelné mezi jednotlivými profesemi a umožňují větší pružnost (flexibilitu) a přizpůsobivost (adaptabilitu) pracovníků na trhu práce a napomáhají také uplatnění v běžném životě“.

Mezi zaměstnavateli v rámci tohoto šetření jsou nejvíce žádanými klíčovými kompetencemi, **zběhlost v cizích jazycích, komunikační schopnosti, schopnost práce v týmu, řešení problémů, zběhlost v používání výpočetní techniky, ale také ochota učit se či schopnost nést zodpovědnost.**

Důležitost jednotlivých kompetencí se liší podle typů pracovních pozic. Každá pracovní pozice má odlišný žebříček důležitosti kompetencí podle nároků kladených danou pracovní pozicí, podle potřebné úrovně vzdělání a druhu kvalifikace. Je tedy patrné, že existuje problém nedostatečné provázanosti potřeb trhu práce a vzdělávací soustavy, jehož vyřešení by napomohlo mnoha jednotlivcům, ale i celkové situaci na trhu práce.

Souvisí s tím i neochota mladých dále se během své pracovní kariéry vzdělávat, čímž neudrží tempo s měnícími se požadavky na pracovní pozice, ztratí své zaměstnání a nebudou ze stejných důvodů schopni najít ani nové uplatnění. Příčiny nezaměstnanosti u mladých osob lze dle zaměstnavatelů v rámci tohoto šetření shrnout do následujících bodů:

chybějící praxe a pracovní zkušenosti,

znalosti neodpovídající požadavkům zaměstnavatelů

nereálné představy o výši mzdy, pracovní době a pracovním zařazení

neochota stěhovat se za prací

nízká pracovní morálka

profesní nesoulad nabídky práce s poptávkou zaměstnavatelů

neochota pracovat ve vystudovaném oboru

nezájem o další vzdělávání během pracovní kariéry

práce na černo

nedostatečná zodpovědnost za vykonávané úkoly

Mladé osoby jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce a je třeba jim věnovat zvýšenou péči a pozornost. Míra nezaměstnanosti mladých osob obecně dosahuje až dvojnásobku míry nezaměstnanosti ekonomicky aktivní populace.

Stát se snaží této nepříznivé situaci zamezovat prostřednictvím různých opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj v dané oblasti se v posledních letech v České republice ubírá pozitivně a míra nezaměstnanosti této rizikové skupiny má mírně klesající trend. Zaměstnavatelé se však domnívají, že stávající opatření nejsou dostatečně účinná, proto by bylo vhodné některé nástroje modifikovat a jiné nově zavést.

Šetření bylo uskutečněno v rámci zaměstnavatelských platforem sdružených v Konfederaci podnikatelských a zaměstnavatelských svazů. Šetření-analýzy se zúčastnilo celkem 423 respondentů, celkem bylo osloveno 1426 respondentů z malých, středních a velkých společností.

Celkem 114 respondentů (27 %) bylo z výrobní sféry a 309 dotazovaných (73 %) bylo z nevýrobní sféry. Zařazení společností dle velikosti Mezi malé podniky/společnosti patřilo 197 respondentů (47 %). Mezi střední podniky/společnosti patřilo 194 dotazovaných (46 %) a mezi velké podniky celkem 32 respondentů (7 %).

Porovnáme-li na závěr této kapitoly některá zjištění z průzkumů mezi mladými lidmi, například průzkumy agentury IPSOS nebo citovaná zjištění společnosti ManpowerGroup, ukazuje se v některých tématech rozpor mezi očekáváními zaměstnavatelů a absolventů-mladých lidí, kteří již vstoupili nebo vstupují na trh práce.

Mladí lidé a flexibilita na pracovním trhu

Dostáváme se pak k tématu, které je například ve skandinávských zemích standardní součástí pracovního trhu. Dánsko v rámci svého úspěšného modelu pracovního trhu **Flexicurity** má zavedenu politiku tzv. **párování potřeb zaměstnavatelů a budoucích zaměstnanců.**

Ta jednoduše spočívá v postupu, že zaměstnavatelé slaďují své potřeby s potřebami svých potenciálních zaměstnanců z různých sociálních skupin. Jsou flexibilní a přizpůsobují se potřebám budoucích zaměstnanců, například rodičům s malými dětmi, mj. díky komplexnímu a pro všechny dostupnému systému předškolní péče.

Dánské neoficiální motto k tématu sladění pracovního a osobního života by se dalo shrnout do věty: **„Děti jsou společný projekt“** (myšleno maminek a tatínků). **To je jeden z příkladů, jak zaměstnavatelé s podporou státu a odborů v Dánsku tzv. párují potřeby vůči budoucím zaměstnancům.**

Párování potřeb úzce souvisí s možnostmi flexibilních forem práce a s vytvářením podmínek pro pracovní mobilitu. K tomu jim v Dánsku pomáhají lokální i regionální plány aktivní politiky zaměstnanosti, na kterou jsou zaměstnavatelé úzce navázáni. Párování potřeb znamená, že zaměstnavatelé jsou připraveni i doplnit či vytvořit podmínky budoucímu zaměstnanci na získání potřebné kvalifikace přímo v rámci firmy nebo umožněním potřebného doškolení či dalšího nutného vzdělávání.

V citovaném výzkumu agentury IPSOS jedno ze zjištění uvádělo, že respondenti, mladí lidé, převážně studenti, jsou připraveni i změnit kvůli práci bydliště, když se bude jednat o kvalitní pracovní nabídku. Což je důležitá informace pro zaměstnavatele, že když vytvoří potřebné podmínky, mohou získat i mladé zaměstnance, kteří jsou ochotni za prací cestovat.

To může být pro budoucnost firem velice důležité. Párování potřeb mezi zaměstnavateli a zaměstnanci bychom si měli na českém trhu práce určitě rychle osvojit a využívat ho ve prospěch zaměstnavatelů a jejich potenciálních zaměstnanců.

Jak to vidí odbory?

Rozhovor se zástupcem Českomoravské konfederace odborových svazů Michalem Taušem na téma „mladí lidé/absolventi na trhu práce“. V rámci rozhovoru byly položeny stejné otázky jako v anketě s „HR manažery a manažerkami“ v kapitole III.

Z vašeho pohledu zkušeností, jak podle Vás odpovídá současný vzdělávací systém potřebám pracovního trhu a společnosti 21. století? *(rozvoj kompetencí, poskytování širokého spektra informací a práce s nimi, vedení a motivace k hodnotovým postojům)*

ČMKOS vnímá v současnosti některé deficity vzdělávacího systému, zejména pokud jde o nedostatek některých dělnických a řemeslnických profesí v různých zpracovatelských a stavebnických odvětvích. Příčinou tohoto jevu, který je také velmi často uváděn našimi podnikateli jako argument ve prospěch otevírání českého pracovního trhu cizincům, je ovšem dlouhodobá kombinace procesů, jež vedly po roce 1989 k rozvratu učňovského školství a také k oslabení mzdové úrovně a společenské prestiže zejména v některých manuálních profesích.

Zde je zejména třeba najít způsoby, jak aktuálně tuto situaci řešit. Pokud jde o podobu pracovního trhu ČR v 21. století, je to problém nejen zavádění digitalizace a robotizace, ale možná zejména celkového postavení české ekonomiky v „mezinárodní dělbě práce“. Stručně řečeno, pokud bude nadále převládat její orientace na politiku nízkých mezd v doplňkových a subdodavatelských pozicích a činnostech, pak se ani vysoce vzdělaní odborníci neuplatní a budou nám dál odcházet.

Co je podle Vás důvodem, že se dlouhodobě nedaří udržet mladé talenty v ČR?

Tato otázka je částečně zodpovězena již v předchozí odpovědi. Je potřebné přeorientovat charakter české ekonomiky tak, aby byla více založena na sofistikovanějších výrobách a typech produkce a ztratila svůj převážně periferní charakter. V této pozici bude vždy zaostávat za kapitálovými a technologickými centry v některých vyspělejších zemích a nebude moci konkurovat v pracovních a mzdových podmínkách.

Jak vnímáte nízkou míru inkluze mladých lidí ze sociálně znevýhodněného prostředí na trhu práce? (Například děti z dětských domovů, pěstounské péče, znevýhodněných regionů atd.). Co by pro to odbory mohly udělat, nebo co už dělají?

Tento problém je samozřejmě dosti specifický a nepatří přímo k odborářským prioritám, nicméně nepřímo se může objevit v aktivitách jak ČMKOS, tak i jednotlivých odborových svazů zaměřených na podporu souladu rodinného a pracovního života i na podporu zaměstnanosti v rizikových regionech.

Jak se díváte na připravovaná/diskutovaná opatření v oblasti „podpory učňovského školství“ (V podstatě zajištění povinných kvót pro učební obory, tzv. cut off score)?

Pokud jde o učňovské školství, pak odbory zejména podporují návrat k větší angažovanosti především větších firem v této oblasti tak, aby se skutečně rozvinul systém duálního vzdělávání, kde by podniky/firmy mohly „formovat“ své budoucí zaměstnance podle svých potřeb.

Jak lze podle Vás motivovat mladé lidi pro jejich uplatnění v tzv. manuálních profesích a řemeslech?

Opět je možno zopakovat, že rozhodujícími faktory jsou znovuobnovení rozvinutého systému učňovského školství navázaného na výrobní sféru a také samozřejmě dosažení lepších mzdových a pracovněprávních podmínek v příslušných profesích a odvětvích.

Jak mohou odbory pomoci v oblasti adresného profesního vzdělávání mladých lidí?

Odborové organizace mohou tuto problematiku nastolovat a prosazovat jednak na vrcholové úrovni v rámci jednání Rady hospodářské a sociální dohody a také v rámci různých stupňů kolektivního vyjednávání v konkrétních podnicích a firmách.

Jak v tomto ohledu mohou odbory spolupracovat se zaměstnavateli a jakou formu podpory mohou ve spolupráci se zaměstnavateli iniciovat, rozvíjet?

Rovněž tak i zde existují platformy pro kooperaci a komunikaci se zaměstnavateli, jsou jimi všechny formy tripartitních i bipartitních struktur a samozřejmě celá oblast kolektivního vyjednávání.

Závěry a doporučení

VIII

Je pravděpodobné, že naši budoucnost změní robotizace práce a její ubývání. A to především v těch oblastech, které se týkají jednoduché manuální práce, na kterou není potřeba vyššího vzdělání. Víme, že s touto budoucností český vzdělávací systém nijak nepočítá a raději předstírá, že jsou 70. léta minulého století.

Stanislav Biler
Hospodářské noviny, prosinec 2018

Výzkumu veřejného mínění **Vzdělané Česko**, realizovaný agenturou IPSOS, který je detailně představen v kapitole VI., přinesl tři klíčové závěry. Znovu je v této závěrečné kapitole uvádíme:

„Více než polovina ‚Čechů' (53 %) si myslí, že úroveň školství je vysoká, 42 % populace považuje ale úroveň za nízkou. Pouze třetina Čechů si myslí, že školy připravují mladé lidi dostatečně kvalitně pro jejich budoucí zaměstnání. Za nejdůležitější ve výuce považují především praxi, ne jen výuku teorie. Celkem 90 % ‚Čechů' si myslí, že mladí lidé nemají dostatek praxe před vstupem na trh práce.

Podle ‚Čechů' by rozhodně k lepší úrovni vzdělání přispělo, kdyby firmy více nabízely praxe, stáže či brigády přizpůsobené přímo pro studenty, uvedlo to 78 % z nich. Pouze 20 % zná firmu, která nějakým způsobem přispívá ke zlepšení úrovně školství. Pokud si již takovou firmu spontánně vybaví, je to nejčastěji Škoda Auto.

Více než polovina ekonomicky aktivních ‚Čechů' se stále vzdělává, nejčastěji mimo zaměstnání. Jako hlavní důvod, proč tak činí, uvádějí osobní rozvoj. Vzdělávají se, protože je to baví, naplňuje je to, chtějí se dál rozvíjet a rozšířit si své obzory. Jako další důvod často uvádějí, že by si chtěli zvýšit kvalifikaci a zlepšit tak svoje postavení na trhu práce".

I další uváděné průzkumy a studie v jednotlivých kapitolách publikace přinášejí informace, že zaměstnavatelé/společnosti mají trvalý nedostatek mladých lidí a stejně tak mají i stále nízký počet lidí ve vyšším pracovním, nebo dokonce přímo v důchodovém věku, kteří takzvaně „přesluhují" a prodlužují si svoji profesní kariéru.

Zaměstnavatelé v ČR ve velké většině nepracují zatím systematicky s tématy dlouhodobé zaměstnatelnosti a nemají koncepce, plány a interní politiky zaměřené na rozvoj pracovní kariéry v různých časových obdobích pracovního života zaměstnanců. (Výsledky měření Age managementu v téměř 50 českých společnostech a podnicích.) Například po dosažení 50 let, tzv. druhá, třetí kariéra, nebo po návratu maminek z rodičovské dovolené, apod. To všechno jsou faktory a okolnosti, které mj. nevytváří příliš dobré podmínky pro **mezigenerační dialog na trhu práce**.

V rámci celosvětového průzkumu společnosti ManpowerGroup[12] zaměřeného na generaci Y, tedy tzv. mileniály, bylo mj. zjištěno:

„Mileniálové preferují nikoliv jedno zaměstnání na celý život, ale potřebu neustálého rozvoje svých dovedností a znalostí, aby zůstali dlouhodobě zaměstnatelní. Celkem 93 % z nich se chce celoživotně rozvíjet a je ochotno věnovat svůj čas anebo peníze dalšímu vzdělávání. Čtyři z pěti říkají, že příležitost naučit se novým dovednostem je pro ně hlavním faktorem při uvažování o novém zaměstnání, přičemž 22 % má v úmyslu vzít si volno ze zaměstnání a získat nové dovednosti a kvalifikace. **Současně se však nebrání pracovat a kariéru rozvíjet dlouhodobě třeba u jednoho zaměstnavatele, pokud ten bude schopen reflektovat hodnoty a potřeby, které vyznávají".**

Mileniálové, celosvětově, jak potvrdil uváděný výzkum ManpowerGroup, chtějí vidět ve své práci především smysl a ten považují za stejně důležitý jako výdělek. Očekávají od zaměstnavatelů, že si budou počínat odpovědně, že se budou chovat slušně a podpůrně ke svým vlastním zaměstnancům, že budou respektovat, aktivně prosazovat a implementovat ochranu životního prostředí v kontextu jejich byznysu, včetně celkové udržitelnosti podnikání, což se vztahuje i na „lidský kapitál". Očekávají otevřené, inovativní a flexibilní pracovní prostředí.

12 Zdroj: https://manpower.cz/media/milenialove.pdf; Mileniálové a kariéra: Vize 2020 Fakta, čísla a praktické rady HR odborníků

Aktuální průzkum společnosti Deloitte citovaný v úvodu publikace hovoří o obavě mileniálů, že firmy a společnosti nejsou dostatečně připraveny na **Průmysl 4.0**, a vyjadřují současně obavy z **politické nestability a rozmělňování světového řádu** v důsledku nástupu populistů k moci či kvůli jejich soustavným útokům na systém liberální demokracie.

Očekávají od firem a společností, že budou aktivně **prosazovat diverzitu a inkluzi na pracovním trhu** a že budou vytvářet podmínky pro flexibilní formy práce. Současně však očekávají od lídrů a lídryň (CEO) firem a společností, že budou mnohem více prosazovat principy a hodnoty udržitelného a odpovědného podnikání nejen v byznysu, ale i ve společnosti a nebudou se bát vzít na sebe závazek leadershipu i směrem do společnosti při prosazování těchto hodnot.

V České republice se aktuálně vede debata mezi odbornou veřejností, politiky a částí zaměstnavatelů, zejména z výrobních odvětví, o zavedení opatření s názvem **„cut off score“**. Jinak řečeno, jedná se v podstatě o zavedení „kvót pro učební obory“, které by dle návrhu naplnili takzvaně neúspěšní uchazeči a uchazečky o středoškolské studium, kteří při přijímacích zkouškách nezískají předepsaný počet bodů a v důsledku toho budou moci jít studovat pouze na „střední odborná učiliště“. Tedy návrh, v zásadě silové opatření, aby se znovu naplnila učiliště a zajistila pracovní sílu pro výrobní odvětví, která se dlouhodobě potýkají s nedostatkem pracovních sil a která zřejmě již rezignovala na procesy účinného a odpovědného náboru, inovací a vytváření atraktivního pracovního prostředí pro mladé lidi.

Byť se jedná zdánlivě a pouze o učňovské školství, téma do značné míry charakterizuje úroveň debaty o systému vzdělávání, jeho propojení do praxe včetně budoucího profesního uplatnění mladých lidí na trhu práce v České republice. Evropa a svět se připravují na změny a nové výzvy v oblasti lidské práce v důsledku technologického rozvoje, robotizace, digitalizace a umělé inteligence. U nás se snažíme obnovit učňovské školství ze 70./80. let, přestože se píše rok 2018.

Sousední Německo je reálným příkladem dobré praxe, jak se připravovat na velké změny v oblasti trhu práce v důsledku nepolevujícího tempa technologického rozvoje. Země má dlouhodobou vizi na několik desítek let dopředu, podloženou množstvím analytických a výzkumných dat. Slova kancléřky Angely Merkelové v tomto kontextu sdělují jasné poselství: „*Chci, abychom byli bezpečná, prosperující, tolerantní země, abychom byli magnetem pro mezinárodní talenty a domovem pro průkopníky a inovátory, kteří budou posouvat svět dopředu.*“

„V oblasti například energetické politiky má Německo dlouhodobou koncepci, jejímž cílem je do roku 2050 získávat v energii především z obnovitelných zdrojů jako větrná, vodní, solární a geotermální energie nebo jiná energie z obnovitelných zdrojů. Druhým pilířem je redukce spotřeby energie jejím šetrným a hospodárným využíváním“[13].

Proto by bylo pro Českou republiku určitě lepší cestou přestat s mytizováním a oživovacími pokusy učňovského školství minulého století a soustředit se na reálné výzvy budoucnosti, tak jak to dělá náš soused Německo, a nechat se jím jen inspirovat, ale začít i úzce spolupracovat. Jako s naším nejdůležitějším ekonomickým sousedem a současně i jako s partnerskou zemí v rámci našeho členství v Evropské unii. Obojí může být pro Českou republiku a její mladé generace na trhu práce jen přínosné.

13 Zdroj: http://oenergetice.cz/elektrina/Energiewende-a-jeji-cile/

Závěrečná doporučení týkající se absolventů a mezigeneračního dialogu na trhu práce

Doporučení na úrovni státu – veřejné správy

„Podle odborníků bude v roce 2030 na světě 400–800 milionů lidí hledat nové pracovní působiště, protože jejich dosavadní práce, profese, přestanou existovat“[14].

Stát by měl být do budoucna lídrem v přípravě na zásadní změny na trhu práce v důsledku rychlého technologického rozvoje. (Tento proces již zčásti probíhá v rámci iniciativy Ministerstva průmyslu a obchodu Průmysl 4.0.)

Stát by měl být iniciátorem a moderátorem procesu, debaty napříč vzdělávacím a zaměstnavatelským sektorem, které povedou k vypracování udržitelné a dlouhodobé koncepce (vize) rozvoje České republiky. Například jak se technologický rozvoj, průmysl 4.0, robotizace, digitalizace, umělá inteligence promítnou do budoucí struktury české ekonomiky a průmyslu. Jaké podmínky bude potřeba vytvářet v rámci celého vzdělávacího systému pro odpovídající teoretickou i praktickou přípravu na zcela nová odvětví a profese. *(Technologická společnost DELL uvádí, že 85 % profesí, které budou v roce 2030 existovat, zatím ještě nebylo objeveno.)*

Stát by měl v rámci procesu přípravy dlouhodobé koncepce definovat klíčové trendy v odvětví/oblastech národní ekonomiky, na jejichž rozvoj se chce do budoucna zaměřit. Například v oblasti dopravy se předpokládá do budoucna výrazný vstup automatizace a digitalizace. Již dnes probíhají ve světě i v Evropě pilotní projekty na dálkově řízené městské autobusy, trolejbusy, tramvaje. Profese řidičů/řidiček tak zřejmě budou postupně nahrazovány. Podobně tomu může být u dalších profesí zejména v oblasti zpracovatelského průmyslu a zemědělství[15].

Stát by měl ve spolupráci se vzdělávacím sektorem definovat „společenskou vizi“, jak má vzdělávací systém a jeho koncepce vypadat a jak osloví nebo zahrne lidi s různými kompetencemi, handicapy, motivací anebo potenciálem. **Například mladí lidé, kteří prožili část života v dětských domovech nebo v pěstounských rodinách**, jsou na startu své potenciální profesní kariéry obvykle velmi nepřipraveni. Rovněž musí překonávat mnoho bariér. Více než dvě stě ročně jich opustí dětské domovy právě z důvodu plnoletosti. Další pak pěstounské rodiny. Pro tyto mladé lidi neexistuje žádný specifický podpůrný rozvojový program na úřadech práce, jak jim co nejvíce usnadnit vstup a začlenění na trhu práce. **Uplatnění těchto skupin mladých lidí na otevřeném trhu práce nemá stále dostatečnou systémovou podporu ze strany státu.**

Stát by měl také společně se zaměstnavateli a i vzdělávacím sektorem definovat cíle vzdělávacího systému, jeho úlohu v sociální mobilitě a celkové profesní přípravě.

Stát by měl v rámci dlouhodobější strategie rovněž provést zásadní změnu či skutečnou reformu **„středního odborného vzdělávání“**. Měl by definitivně opustit mýtus návratu k „úspěšnému učňovskému školství ze 70. let“ a naopak by měl usilovat o rozvoj systému duálního odborného vzdělávání. *(V ČR již byl například realizován pilotní projekt duálního vzdělávání Pospolu.)* Stát by zde měl čerpat

14 Viz „Vzdělané Česko“

15 „Podle společností McKinsey by se během příštího desetiletí mělo automatizovat v průměru více než 15 % pracovních funkcí. Tato tendence se bude, co do rychlosti implementace, měnit v závislosti na vyspělosti země, která ji bude provádět. Tyto změny by mohly ve velkém zahýbat s pracovním trhem. Automatizace bude vyžadovat velkou transformaci povolání a řemesel, což půjde ruku v ruce s transformací pracovních míst pro 375 milionů pracovníků, což tvoří 14 % aktivní světové populace na trhu práce. V Německu a Spojených státech se může jednat až o jednu třetinu aktivního obyvatelstva, v Japonsku skoro o jednu polovinu“.

Zdroj: http://www.news.ccft-fcok.cz/automatizace-by-mela-do-roku-2030-prinest-velke-zmeny-na-pracovnim-trhu/

inspiraci dobré praxe v zemích, které duální systémy vzdělávání úspěšně zavedly (Německo, Dánsko, Nizozemsko, Švýcarsko, Rakousko).

Stát by měl rovněž dát na doporučení odborníků v oblasti vzdělávání a rozvíjet systém vzdělávání **jako flexibilní** v kontextu informací a prognóz, že budoucí nároky, potřeby na profesní přípravu, potřebné dovednosti a znalosti budou vyžadovat připravenost na změny v průběhu profesní kariéry. Vzdělávání by mělo být nejen flexibilní, ale i multidisciplinární. Znalost cizích jazyků jako angličtiny a němčiny by měla být samozřejmostí i pro lidi z tzv. řemeslných a „dělnických profesí" mj. s ohledem na globální a otevřené trhy práce. Stejně tak technologická zdatnost musí být profesně průřezová. Malíři pokojů používají například na míchání barev již dnes počítačové programy, mnoho řemeslníků využívá PC kvůli grafickým programům, respektive nákresům. Rovněž znalost měkkých sociálních dovedností, například komunikačních, je již dnes také „průřezová dovednost" a do budoucna je považována za jednu z klíčových kompetencí pro trhy práce.

Stát a instituce veřejné správy by měly být celkově mnohem proaktivnější v prosazování a vytváření podmínek pro implementaci **diverzity a inkluze nejen na trhu práce, ale i v rámci vzdělávacích procesů**. Aby tak zajistily, že nejrůznější skupiny mladých lidí nebudou ve vzdělávání a na trhu práce opomínány, „vylučovány" a budou mít vytvořeny podmínky pro rozvoj svých schopností a talentů.

Stát by měl podporovat nebo i přímo iniciovat mentorské programy ve vzdělávání či v rámci trhu práce. Včetně programů tzv. reverzního mentoringu. Je to jeden z výrazných nástrojů, jak podporovat a rozvíjet mezigenerační dialog. Stejně tak by měl podpořit systémově vznik **profese mentor**, která by nepochybně v mnoha odvětvích a profesích našla své zastání a uplatnění a umožnila by mnoha lidem ve věku 50+ zahájit další, novou profesní kariéru.

Stát, zaměstnavatelé a odborové organizace by měli mnohem více a koncepčněji spolupracovat v tématech diverzity a inkluze a v rámci sociálního dialogu společně usilovat o maximální snižování bariér pro plnohodnotnou integraci mladých generací na trhu práce a rozvoj jejich talentů.

Stát by měl v úzké spolupráci se zaměstnavatelským sektorem podporovat a rozvíjet **flexibilitu** pracovních sil na trhu práce a v politice zaměstnanosti. Konzervativní a nepružný český trh práce celkově výrazně omezuje mobilitu a flexibilitu zaměstnanců a má zřejmě nemalý vliv i na stávající nedostatek zaměstnanců na trhu práce. Pro mladé generace, například mileniály, je flexibilita práce jednou ze zásadních podmínek pro volbu zaměstnavatele.

Stát by měl podporovat a motivovat municipality a samosprávy, aby diverzitu a inkluzi začlenily do svých programových dokumentů po vzoru mnoha evropských či světových měst. Podpora mladých generací na trhu práce a mezigeneračního dialogu se pak díky tomu stane i součástí municipálních/komunálních politik.

Doporučení na úrovni zaměstnavatelů a soukromého sektoru (malé, střední i velké firmy)

„Ve chvíli, kdy neexistuje politický konsenzus nad vizí rozvoje, musí roli hybatele převzít firemní sektor – i vzhledem k tomu, jakou má sílu a zkušenosti, a rovněž s ohledem na svá očekávání, která nemůže odložit v čase. **Podle údajů společnosti PwC nahradí do roku 2035 umělá inteligence 40 % pracovní síly**, což jsou v případě České republiky 2 miliony lidí. Na to musíme upozorňovat už dnes, aby se lidé, kteří budou nejvíc ohroženi novou průmyslovou revolucí, dokázali adaptovat. Pokud si neumíme říct, kde chceme být za 30 let, a bude se stále měnit trajektorie strategie, těžko se nám to podaří.“ Řekl mimo jiné na debatě *„Vzdělané Česko“ Hany Farghali ze společnosti* O_2.

Zaměstnavatelé/firmy by měli usilovat o vytvoření podmínek a prostředí, které bude reflektovat potřeby mladých generací na trhu práce. Měl by jim v tom systémově pomáhat stát, a to včetně motivačních nástrojů, finančních i komunikačních. Zaměstnavatelé by měli systémově usilovat a jednat se státem, aby vytvořil lepší podmínky pro flexibilitu a mobilitu pracovního trhu a flexibilní formy práce mj. právě pro mladé generace a na podporu mezigeneračního dialogu.

Diverzita a inkluze by tedy měly být neoddělitelnou součástí procesů a postupů rozvoje **lidských zdrojů a lidského kapitálu**. Zaměstnavatelé/firmy by měli právě a především v rámci rozvoje diverzity a inkluze používat a praktikovat vůči mladým generacím na trhu práce politiku takzvaného **odpovědného náboru**. Odpovědný nábor by mohl být v zásadě univerzálním nástrojem pro zaměstnávání mladých lidí z takzvaných znevýhodněných sociálních skupin.

Principem je zejména „osvědčená skandinávská metoda“ **párování potřeb zaměstnavatele a potenciálních zaměstnanců** a vytvoření podmínek pro rozvoj a začlenění do pracovního prostředí. Součástí odpovědného náboru je nejen připravenost zaměstnavatelů zmapovat dobře potřeby své a i svých budoucích zaměstnanců, ale mít připraveny v rámci firmy i nástroje, opatření, vzdělávací programy, tréninky, mentorské programy, které zajistí podmínky pro zaměstnávání mladých lidí, kteří nesplňují předem požadovaná kvalifikační kritéria, ale odpovědný zaměstnavatel se postará o jejich postupné doplnění v rámci naplánovaného kariérního rozvoje.

Stát by měl takové zaměstnavatele samozřejmě finančně i komunikačně podporovat a motivovat. Například dočasnými slevami na odvodech, když budou zaměstnávat mladé lidi ze znevýhodněných skupin a předcházet tak jejich sociálnímu vyloučení, nebo když budou rozvíjet mentorské programy na podporu lepšího začlenění mladých generací na trhu práce a rozvoje mezigeneračního dialogu.

Zaměstnavatelé by se měli podílet na procesu vzdělávání v rámci středního i vysokého školství a samozřejmě i na procesu celoživotního vzdělávání. V rámci sociálního dialogu by měla být role zaměstnavatelů ve vzdělávacím procesu a profesní přípravě jasně pojmenována a vymezena. Stát by měl se zaměstnavateli spolupracovat a umožnit jim podílení se na vzdělávacím procesu, například v rámci systému duálního vzdělávání nebo dalších programů a platforem.

Zaměstnavatelé by měli usilovat a podporovat diverzitu a inkluzi na trhu práce, jelikož se jedná o osvědčený koncept, jak získat, udržet a rozvíjet dlouhodobou zaměstnatelnost mladých generací na trhu práce a umožnit jejich kvalitní profesní rozvoj.

CEO firem a zaměstnavatelů, respektive lídři a lídryně, by se měli mnohem více společensky angažovat při prosazování hodnot odpovědného a udržitelného podnikání, diverzity a inkluze na trhu práce a měli by jako odpovědní zaměstnavatelé prosazovat tyto hodnoty v rámci společnosti a komunit, kde působí. To je i jedno z očekávání mladé generace mileniálů, zachycené v aktuálním průzkumu společnosti Deloitte, jehož shrnutí je i součástí této publikace.

Doporučení na úrovni sociálního dialogu

Odborové organizace by měly hrát mnohem výraznější a proaktivnější roli *v rámci zavádění inovativních procesů včetně vzdělávacích programů a procesů souvisejících s uplatněním a začleněním mladých generací na trhu práce a rozvoje mezigeneračního dialogu v ČR.*

Odborové organizace by měly mnohem více prosazovat v rámci sociálního dialogu rozvoj diverzity a inkluze na trhu práce, jelikož jejich podpora vytváří vhodné podmínky pro rozvoj mladých generací a jejich talentů na trhu práce.

Odborové organizace by měly více prosazovat **mezigenerační dialog**, aby se skutečně ti mladší učili od těch zkušenějších a starších a rovněž i naopak. Odborové organizace by v rámci sociálního dialogu měly také usilovat o to, aby zaměstnavatelé zaváděli mentorské programy pro mladé generace zaměstnanců pro jejich lepší začlenění na pracovišti. Stejně tak by měly podporovat zavádění reverzních mentorských programů, aby i ti starší a zkušenější měli možnost zpětné vazby od mladších generací svých kolegů, kolegyň.

Odborové organizace by také měly být například mnohem více zapojené do tvorby různých strategických vizí a akčních plánů a zároveň podporovat procesy, které mladým zaměstnancům otevírají nové kariérní možnosti, ať se týkají zvyšování nebo změny kvalifikace s ohledem na jejich zkušenosti, dovednosti a potenciál.

Odborové organizace by měly vést se státem a zaměstnavateli mnohem intenzivnější dialog o spolupráci při zavádění diverzity a inkluze na český trh práce, což může podpořit mladé generace a jejich začlenění na trhu práce a samozřejmě i mezigenerační dialog.

Odborové organizace by také měly být výrazně aktivnější v podpoře různých znevýhodněných skupin mladých lidí na trhu práce. Měly by se jim věnovat v rámci sociálního dialogu a „nabádat" zaměstnavatele, aby pro ně vytvářeli potřebné inkluzivní podmínky na pracovišti či programy. *(Například jsou to mladí lidé, kteří opustili dětské domovy a pěstounskou péči z důvodu zletilosti, mladí lidé s mentálními či fyzickými handicapy, mladí lidé ze znevýhodněných regionů, mladí lidé v dluhových pastích.)*

Odborové organizace by se měly mnohem více než doposud angažovat v rámci sociálního dialogu, co se týká budoucnosti českého trhu práce v kontextu rozvoje technologií, robotizace, digitalizace a umělé inteligence.

V rámci sociálního dialogu by se měly s vládou a zaměstnavateli opravdu konsensuálně zabývat přípravou na změny, které rozvoj technologií v budoucnu na český trh práce přinese. Nejen ovšem přípravou na úrovni kvalifikací, profesí, vzdělávání apod. Ale měly by i aktivně plnit komunikační a informační roli vůči veřejnosti, co vlastně bude všechno znamenat technologická revoluce pro lidskou práci a jak se budou například vyvažovat, řešit rizika, která to nepochybně přinese, a naopak jaké příležitosti budou součástí těchto změn.

Bude se jednat o tak zásadní, strukturální, systémové a sociální změny, že konsensus v rámci sociálního dialogu bude nezbytnou součástí úspěšného zvládnutí této zatím ještě neznámé budoucnosti „českého trhu práce".

Použitá literatura

Active Aeging., Report. Special Eurobarometer 378. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion and Directorate-General for Communication (DG COMM "Research and Speechwriting" Unit) 2012

Analýza fungování systému péče o ohrožené děti, vyplývající z průzkumu osudu dětí, které v letech 1995-2004 opustily institucionální péči. Odbor prevence kriminality MV ČR. Praha, 2005

Analýza přístupu zaměstnavatelů k přijímání mladých zaměstnanců: Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR: Praha 2018

Assessing Diversity. Impact in Business by the European Union.,Platform of Diversity Charters. Brožura. European Commission 2013

Bariéry, Motivace, Příležitosti, Názory studentů – zpráva z výzkumu, IPSOS Marketing. The Market Understanding and Measurement Specilialists. Září 2018 Praha

Business Benefits of Work Inclusion., Why working with people from disadvantaged groups works well for business. Report. Business in the Community. www.bitc.org.uk; London 2015

Kalousová P., Štern P., Žákavec J., Zábrženský M., Age Management. Jak řídit a rozvíjet lidské zdroje v kontextu věku a demografických změn. Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR. Praha 2015

Koucký., J. Ryška R., Zelenka M., Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol. Výsledky šetření REFLEX 2013. Zpracováno Střediskem vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako součást projektu Vysokoškolské systémy a instituce 2014. Trendy vývoje a společenské souvislosti financovaného MŠMT a řešeného v roce 2014. Pedagogická fakulta, UK. Praha 2014

Leonhard G., Budoucnost je teď. Mladí to vědí. E15 PREMIUM, Magazin deníku E15. říjen / číslo 05 rozhovor str. 46-49: Praha 2018

Managing an age-diverse workforce., What employers need to know. Research report. CIPD Chartered Institute of Personnel and Development. London 2015

McKinsey Global Institute., Global Growth: Can productivity save the day in an aging Word. Executive summary. January 2015

Murad S., Kalousová P., Štern P., Hanuš P., Diverzita a pracovní trh ve 21. Století: Vydala. Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR, Praha, 2018

Štěpaník P., Průvodce pro mentory v projektu New Job New Life., Interní materiál projektu New Job New Life., Byznys pro společnost. Praha 2016

Trhlíková J., Přechod absolventů středních škol na trh práce - I. etapa Srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů. NÚV Praha 2015

Velíšková H., Víc (různých) hlav víc ví. Diverzity management – přínosy rozmanitých pracovních týmů. Nový prostor. Praha 2007

Věkové složení obyvatelstva – 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016. Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

Vzdělané Česko, Výsledky výzkumu veřejného mínění. IPSOS Marketing. The Market Understanding and Measurement Specilialists. Praha Březen 2018

Internetové zdroje

17 Most Inclusive Cities In Europe., Independent. [online]. Dostupné z: www.independent.co.uk/travel/the-17-most-inclusive-cities-in-europe-a7812661.html

5 znamení, že jsi příslušníkem generace Z a ne mileniálů., Refresher: Dostupné z: https://refresher.cz/49927-5-znameni-ze-jsi-prislusnikem-generace-Z-a-ne-milenialu

Automatizace by měla do roku 2030 přinést velké změny na pracovním trhu., CCFT NEWS Francouzsko-Český magazín ze světa: Dostupné z: www.news.ccft-fcok.cz/automatizace-by-mela-do-roku-2030-prinest-velke-zmeny-na-pracovnim-trhu/

Co je Energiewende a jaké jsou její cíle., O energetice.cz: Dostupné z: oenergetice.cz/elektrina/Energiewende-a-jeji-cile/

Co je to gig ekonomika a jak to s ní u nás vypadá?., Podnikatel. CZ: Dostupné z: https://www.podnikatel.cz/clanky/co-je-to-gig-ekonomika-a-jak-to-s-ni-u-nas-vypada/

Deloitte Millennial Survey 2018: Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0., Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf

Global diversity & inclusion survey., PWC. [online]. Dotupné z: www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/global-diversity-and-inclusion-survey.html

Handbook on Restorative Justice programmes., United Nations 2006. [online]. Dostupné z www.unodc.org/unodc/en/justice-and-prison-reform/index.html?ref=menuside

Hiring People With Disabilities – Core to Talent Management, Not Just A Social Obligation., Personnel Today, Essential HR news and guidance. [online]. Dostupné z: www.personneltoday.com/pr/2014/12/hiring-people-with-disabilities-core-to-talent-management-not-just-a-social-obligation/

IDEA: Studie 9 2017. Příjmy seniorů., [online]. Dostupné z: www.idea.cergeei.cz/files/IDEA_Studie_9_2017_Prijmy_senioru/files/downloads/IDEA_Studie_9_2017_Prijmy_senioru.pdf

Inclusive Excellence., The Relentless Pursuit of Excellence through Diversity., University of Arizona, Tucson. [online]. Dostupné z: www.diversity.arizona.edu/vision-our-campus

Index D&I agentury Thomson Reuters oznamuje 100 nejdiverzifikovanějších a nejinkluzivnějších organizací na světě v roce 2017., [online]. Dostupné z: http://www.ceskenoviny.cz/pr/index_view.php?id=1537040

Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce., Dostupné z: www.infoabsolvent.cz/

IT Slovník CZ: Dostupné z: it slovnik.cz/pojem/milenial/?utm_source=cp&utm_medium=link&utm_campaign=cp

Make it in Germany., [online]. Dostupné z: www.make-it-in-germany.com/en/for-businesses/about-the-portal/make-it-in-germany

Matky vítány – matky jako nový potenciál pro zaměstnavatele., Konference. 10. 3. 2017. Organizátor. Byznys pro společnost. [online]. Dostupné z: www.diverzita.cz/event/matky-vitany/

Mileniálové a kariéra., Vize 2020 Fakta, čísla a praktické rady HR odborníků: Dostupné z: https://manpower.cz/media/milenialove.pdf;

Mladí čelí na startu kariéry řadě bariér, jsou však připraveni na změny: Dostupné z: https://byznysprospolecnost.cz/mladi-celi-na-startu-kariery-rade-barier-

Odborný panel., Vzdělané Česko: Dostupné z: https://byznysprospolecnost.cz/9-z-10-cechu-si-mysli-ze-mladi-neziskaji-ve-skole-dost-zkusenosti-pro-uplatneni-na-trhu-prace/

Onboarding., dmc management consulting: Dostupné z: www.dmc-cz.com/onboarding

Problémy ve vzdělávání dětí v dětských domovech., Výzkum realizovaný agenturou Perfect Crowd: dostupné z: https://www.nadaceterezymaxove.cz/multimedia/file/PREZENTACE%2030_05_%20MASTER.pdf

Společná tisková zpráva platformy AGE a Evropského fóra mládeže při příležitosti dne solidarity mezi generacemi EU, 29. dubna 2018: Dostupné z: https://www.age-platform.eu/press-releases/more-intergenerational-dialogue-and-participation-are-still-needed

The 10 Top Skills That Will Land You High-Paying Jobs by 2020., According to the World Economic Forum: Dostupné z: https://www.inc.com/melanie-curtin/the-10-top-skills-that-will-land-you-high-paying-jobs-by-2020-according-to-world-economic-forum.html

www.diverzita.cz
www.czso.cz/csu
www.csreurope.org

Medailonky autorů

Pavel Štern

Vystudoval obor sociální práce na FF UK. Věnuje se dlouhodobě tématům, jako jsou sociální práce v justici, probace, mediace, restorativní justice, oběti trestných činů, sociální služby, rozvoj a udržitelnost lidských zdrojů, vedení a řízení lidí. Dlouhodobě pracoval v justici nejprve jako probační úředník, posléze jako první ředitel Probační a mediační služby až do roku 2014, poté krátce jako náměstek ministryně spravedlnosti pro trestní politiku. Aktuálně se věnuje politice zaměstnanosti, rozvoji lidských zdrojů a „lidského kapitálu" na trhu práce, inovativním projektům v oblasti diverzity a inkluze, flexibility a mobility pracovního trhu. Působí v rámci aliance pro odpovědné podnikání – Byznys pro společnost.

Jaromíra Kotíková

Ředitelka Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Absolvovala vysokoškolské vzdělání v oboru sociologie, veřejné a sociální politiky na FSV UK. Dlouhodobě se profesně věnuje tématům, jako jsou: Trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, pracovní podmínky zaměstnanců pracovní doba, a to zejména ve vazbě probíhajících procesů automatizace, robotizace a digitalizace. Dále působí i na FHS UK, kde přednáší problematiku regionální politiky. Absolvovala odborné stáže ve Španělsku, Portugalsku, Rakousku a v Japonsku.

Pavlína Šťastnová

Vedoucí výzkumné pracovní skupiny Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., která se dlouhodobě věnuje problematice kariérového poradenství v celoživotní perspektivě. Absolvovala vysokoškolské vzdělání v oboru sociologie na FF UK. Dlouhodobě se profesně věnuje tématům, jako jsou: vzdělávání, celoživotní učení, kariérové poradenství, a to zejména v kontextu dopadu Průmyslu 4.0 na společnost. Sledovanou problematiku tak odborně zaštiťuje na Odborné platformě pro podporu podnikavosti a kariérového poradenství v rámci KAP Praha a ve Výboru pro společenské dopady Průmysl 4.0.

Jana Skalková

Vystudovala sociologii, sociální politiku a personální řízení na FSS Masarykovy univerzity v Brně. Pracovala jako lektorka a koordinátorka kurzů v neziskovém sektoru (např. Partners for Democratic Change, Člověk v tísni). Jako lektorka v oblasti komunikace, vyjednávání a interkulturního managementu působila např. ve společnosti Solutions HR Specialists. Od roku 2007 působila v ČSOB. Nejprve jako Senior specialistka v útvaru Řízení znalostí, od roku 2008 působila jako manažerka útvaru Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. Pracovala jako Project manažerka ve společnosti Vodafone. V současné době pracuje na pozici HR Project Manager ve společnosti Byznys pro společnost.

© Pavel Štern, Jaromíra Kotíková,
Pavlína Šťastnová, Jana Skalková

**Mezigenerační dialog a mladí lidé
na trhu práce ve 21. století**

Vydala: Konfederace zaměstnavatelských
a podnikatelských svazů ČR v lednu 2018

Václavské náměstí 21, 113 60, Praha 1

Odborná spolupráce: Karel Vostrý, Jiří Horecký

Grafická úprava a zlom: Tereza Šerá pro Future desing studio s.r.o.

ISBN 978-80-907129-1-1