

# EUROPEAN YEAR OF YOUTH 2022

## #EYY2022



## Mladí ľudia a trh práce

Výskumná správa

Zlatica Pecháčová a Katarína Čavojská

Rada mládeže Slovenska

december 2022



# Obsah

<b>Úvod.....</b>	<b>1</b>
<b>Metodika výskumu.....</b>	<b>2</b>
<b>Analýza výsledkov kvalitatívneho výskumu realizovaného formou fokusových skupín.....</b>	<b>4</b>
<b>Odporúčania, ktoré vzišli z fokusových skupín.....</b>	<b>5</b>
Faktory, na základe ktorých si mladí ľudia vyberajú zamestnanie .....	6
Spôsoby, akými si mladí ľudia hľadajú prácu .....	10
Bariéry, ktorým čelia mladí ľudia pri hľadaní zamestnania .....	11
Dopady pandémie koronavírusu na mladých ľudí v kontexte ich prechodu na trh práce .....	13
Zručnosti, ktoré mladým ľuďom pomáhajú pri hľadaní práce .....	17
Prínosy neformálneho vzdelávania, dobrovoľníctva a zahraničných pobytov pri hľadaní zamestnania .....	18
Prax a stáže počas štúdia.....	19
Ekonomická a energetická kríza pohľadom mladých .....	23
<b>Analýza výsledkov reprezentatívneho výskumu.....</b>	<b>24</b>
<b>Zhrnutie hlavných výskumných zistení .....</b>	<b>25</b>
Postoje k práci .....	27
Pracovný status .....	29
Skúsenosti s trhom práce medzi nezamestnanými .....	30
Skúsenosti s trhom práce medzi zamestnanými .....	33
Príprava pre zamestnanie.....	45
Zručnosti potrebné pri hľadaní zamestnania .....	49
Dopady pandémie COVID-19.....	54
<b>Príloha č.1.: Socio-demografické údaje o respondentoch z reprezentatívneho výskumu .....</b>	<b>59</b>
<b>Príloha č. 2: Dotazník pre reprezentatívny výskum .....</b>	<b>63</b>

## Zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1: Asociácie s ideálnym zamestnaním.....	6
Tabuľka č. 2: Faktory výberu práce .....	7
Tabuľka č. 3: Spôsoby hľadania práce .....	10
Tabuľka č. 4: Bariéry spojené s hľadaním zamestnania .....	11
Tabuľka č. 5: Vybrané negatívne dopady pandémie koronavírusu na životy mladých ľudí.....	13
Tabuľka č. 6: Zručnosti potrebné pri hľadaní zamestnania podľa účastníkov fokusových skupín.....	17
Tabuľka č. 7: Prínosy neformálneho vzdelávania, dobrovoľníctva a zahraničných pobytov v kontexte hľadania zamestnania.....	18

## Zoznam grafov

Graf č. 1: Postoje k práci .....	27
Graf č. 2: Status vo vzťahu k trhu práce .....	29
Graf č. 3: Dĺžka trvania nezamestnanosti a hľadanie si práce medzi nezamestnanými respondentmi	30
Graf č. 4: Spôsoby hľadania práce medzi nezamestnanými respondentmi .....	31
Graf č. 5: Problémy pri hľadaní zamestnania po ukončení štúdia medzi nezamestnanými.....	32
Graf č. 6: Práca vo vyštudovanom odbore medzi zamestnanými .....	33
Graf č. 7: Dĺžka trvania nezamestnanosti po ukončení vzdelania medzi zamestnanými .....	34
Graf č. 8: Spôsoby hľadania práce medzi zamestnanými .....	35
Graf č. 9: Kritériá výberu súčasného zamestnania medzi zamestnanými .....	36
Graf č. 10: Hodnotenie súčasnej pracovnej situácie medzi zamestnanými .....	37
Graf č. 11: Typ pracovného vzťahu medzi zamestnanými .....	39
Graf č. 12: Najčastejšia pracovná doba medzi zamestnanými .....	40
Graf č. 13: Work-life rovnováha medzi zamestnanými .....	41
Graf č. 14: Celková spokojnosť s terajším zamestnaním medzi zamestnanými.....	42
Graf č. 15: Problémy pri hľadaní zamestnania po ukončení štúdia medzi zamestnanými .....	43
Graf č. 16: Hodnotenie prípravy a podpory pri nástupe na trh práce.....	47
Graf č. 17: Hodnotenie školy v príprave na budúce zamestnanie.....	48
Graf č. 18: Vlastná účinnosť (self-efficacy) .....	49
Graf č. 19: Skóre vlastnej účinnosti (self-efficacy) .....	50
Graf č. 20: Skúsenosť s praxou (a platená prax .....	51
Graf č. 21: Účasť na medzinárodnej mládežníckej aktivite .....	52
Graf č. 22: Účasť na programe Erasmus .....	53
Graf č. 23: Percepčia životných vyhliadok .....	54
Graf č. 24: Celková spokojnosť so životom.....	56
Graf č. 25: Hodnotenie skúseností s dištančnou výučbou .....	58

## Úvod

Každá generácia mladých prináša niečo nové. Nie je to inak ani v prípade tej súčasnej, ktorá navyše bez akejkoľvek prípravy musí čeliť bezprecedentným globálnym výzvam ako je pandémia COVID-19, súčasný vojenský konflikt na Ukrajine, klimatická zmena alebo prebiehajúca ekonomická a energetická kríza. Najsilnejšie zasiahla mnohé oblasti života mladých ľudí práve pandémia. Prijímané epidemiologické opatrenia znamenali nielen obmedzenie stretávania so svojimi rovesníkmi, ale zásadne ovplyvnili aj možnosť účasti na plnohodnotnom prezenčnom vyučovaní či voľnočasových aktivitách. To všetko významne zasiahlo do ich osobnostného rozvoja, psychickej pohody, kvality vzdelávania či profesijnej prípravy. Pandémia priniesla mnoho nových problémov, na ktoré potrebujú spoločnosti reagovať. Aj na Slovensku máme voči mladým ľuďom obrovský spoločenský dlh, ktorý môžeme začať splácať už tým, že obnovíme dialóg s mladými ľuďmi a prizveme ich do diskusie o tom, ako riešiť novovzniknuté problémy. To je aj jeden z hlavných dôvodov, prečo Európska únia vyhlásila rok 2022 za Európsky rok mládeže.

Výskumná správa, ktorú práve držíte v rukách, je v tomto kontexte prejavom snahy nahliadnúť do sveta súčasnej mladej generácie na Slovensku, pochopiť jej postoje, ale aj možné problémy či očakávania týkajúce sa nástupu do zamestnania, ktoré predstavuje jeden zo zásadných míľnikov vstupu do dospelosti. Zamerali sme sa nielen na skúsenosti so vzdelávaním v čase pandémie, s nástupom na trh práce, ale aj na zručnosti a prínos neformálneho vzdelávania pre úspešné uplatnenie v zamestnaní. Veríme, že tieto výskumné zistenia pomôžu diskusii o postavení mladých ľudí na Slovensku ako aj systematickejšiemu zapájaniu mladých ľudí do tvorby politík, ktoré sa ich týkajú. Máme jedinečnú príležitosť zapojiť mladých ľudí do prebiehajúcich spoločenských zmien, za Radu mládeže Slovenska si želáme, aby sme túto šancu ako spoločnosť nepremrhali.

Autorky

V Bratislave, 21.12.2022

Tento dokument bol vytvorený s finančnou podporou Národného inštitútu vzdelávania a mládeže a Európskej únie. Názory vyjadrené v tomto dokumente sú názormi autoriek, a preto ich v žiadnom prípade nemožno považovať za oficiálne stanovisko finančného partnera.



## Metodika výskumu

Cieľom výskumu bolo opísať skúsenosť mladých ľudí s trhom práce v kontexte doznievajúcej pandémie COVID-19. Výskum pozostával z kvalitatívneho výskumu a kvantitatívneho reprezentatívneho výskumu.

**Kvalitatívny výskum** prebiehal formou fokusových skupín od začiatku októbra do polovice decembra 2022. Celkovo sme realizovali **4 fokusové skupiny**, ktorých sa zúčastnilo dokopy **21 mladých ľudí** z rôznych regiónov Slovenska.

Výskumnú vzorku tvorili absolventi stredných škôl a študenti a absolventi vysokých škôl, zamestnaní i nezamestnaní, vo veku od 18 do 29 rokov.

Regrutáciu účastníkov prvej fokusovej skupiny zabezpečovala agentúra FOCUS s.r.o na Slovensku. Regrutáciu druhej fokusovej skupiny zabezpečovala Študentská rada vysokých škôl, tretiu skupinu Nitrianska krajská rada mládeže a štvrtú skupinu regionálna koordinátorka NIVAM-u pre Krajské pracovisko v Košiciach.

Tri skupiny prebehli online cez platformu ZOOM, jedna sa uskutočnila prezenčne v Prešove.

Priebeh fokusových skupín bol nahrávaný, následne anonymizovaný a prepísaný do textovej podoby. Tento materiál bol následne spracovaný pomocou obsahovej analýzy v programe ATLAS.ti, ktorej výsledky prinášame v predkladanej analytickej správe.

Zistenia získané týmto spôsobom nie je možné zovšeobecniť na celkovú populáciu mladých, vypovedajú v prvom rade o tých mladých ľuďoch, ktorí sa prieskumu zúčastnili. V texte uvádzame autentické vyjadrenia respondentov, ktoré sú kvôli lepšej čitateľnosti mierne gramaticky a štylisticky upravené.

**Kvantitatívny reprezentatívny výskum** bol realizovaný na Slovensku v období od 21. októbra do 6. novembra 2022, na vzorke o veľkosti **702 respondentov**. Výskum bol reprezentatívny pre populáciu mladých vo veku **18 – 29 rokov** z hľadiska (kvótny výber): pohlavia (muži/ ženy), veku, veľkosti sídla a kraja.

Metodológia výskumu bola založená na využití kombinovaného zberu CAPI (n=350) a CAWI (n=350). Takáto kombinácia umožňuje do výskumu zapojiť aj tú časť populácie, ktorá nepatrí k intenzívnym užívateľom internetu.

Zber dát zabezpečovala **agentúra FOCUS s.r.o** na Slovensku.

Dotazník bol vypracovaný interne expertmi Rady mládeže Slovenska. **Dotazník je súčasťou prílohy tejto výskumnej správy**. Dáta boli analyzované rovnako interne, pomocou štatistického programu SPSS.



Keď hovoríme o respondentoch, myslíme respondentov aj respondentky. Rodová rovnosť aj rovnosť príležitostí vo všetkých ich podobách sú naším najhlbším presvedčením, pre účely výskumnej správy používame iba pre zjednodušenie textu spoločné zaužívané oslovenie.

**Text analýzy neprešiel jazykovou korektúrou.**



## Analýza výsledkov kvalitatívneho výskumu realizovaného formou fokusových skupín



## Odporúčania, ktoré vzišli z fokusových skupín

- 1. Posilniť prax na stredných i vysokých školách :** Najväčšia bariéra, ktorej čelia absolventi pri nástupe na trh práce je nedostatok praktických skúseností a odborných zručností. Kvalitná prax v rámci štúdia sprostredkovaná školou môže túto bariéru aspoň čiastočne minimalizovať. Prax v rámci štúdia by mala byť obsiahnutá v študijnom pláne konkrétnych odborov a ohodnotená, či už formou prospel(a)/neprospel(a) alebo získaním kreditov.
- 2. Aktívne riešiť problém neplatených stáží:** Neplatené stáže sú takmer výlučne prístupné len pre mladých pochádzajúcich z privilegovaného, t.j. finančne dobre zabezpečeného prostredia. Mladý človek, ktorý sa nemôže spoliehať na finančnú podporu rodiny, logicky pred neplatenou stážou uprednostní platenú brigádu hoc nie je v odbore. Nehovoriac o morálnom probléme zneužívania mladých ľudí ako neplatenej pracovnej sily. Ako krajné riešenie sa javí zrušenie neplatených stáží, ktoré ale môže viesť k tomu, že časť organizácií v dôsledku nedostatku financií prestane študentské stáže organizovať úplne. Je preto namieste, aby sa hľadalo riešenie, ktoré neodradí firmy od organizovania stáží, a zároveň prispeje k tomu, že stáže budú prístupné pre čo najširší okruh mladých ľudí.
- 3. Sprístupniť aktivity neformálneho vzdelávania širšiemu spektru mladých:** Aktivity neformálneho vzdelávania pomáhajú mladým získať cenné skúsenosti, zručnosti a kontakty, ktoré vedia využiť vo svojom pracovnom živote, je preto veľmi dôležité, aby tieto aktivity boli prístupné pre čo najširší okruh mladých ľudí.
- 4. Posilniť kariérne poradenstvo na všetkých úrovniach vzdelávania:** Mladí ľudia v rámci fokusových skupín prejavili vysoký záujem o kariérne poradenstvo. Kariérne poradenstvo na školách by sa nemalo redukovať len na diagnostické testy, ale malo by mať dlhodobý charakter a byť integrovanou súčasťou školského kurikula.
- 5. Zvýšiť informovanosť o administratívnych povinnostiach absolventov po skončení štúdia**
- 6. Zvýšiť informovanosť o príspevkoch a službách pre absolventov, ktoré sú poskytované úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny:** Skúsenosť mladých s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny je prevažne negatívna. O aktívnych opatreniach na trhu práce zameraných na mladých ľudí (absolventská prax, rekvalifikačné kurzy, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť...) mnohí nezamestnaní mladí počuli prvýkrát až v rámci fokusovej skupiny. Hoci po krátkom predstavení jednotlivých opatrení, o ne javili záujem.



## Faktory, na základe ktorých si mladí ľudia vyberajú zamestnanie

Fokusové skupiny s mladými ľuďmi sme začínali krátkou úvodnou aktivitou, v rámci ktorej mali napísať na papier prvú vec, ktorá ich napadne, keď sa povie slovné spojenie „ideálne zamestnanie“. Asociácie s ideálnym zamestnaním môžeme vidieť v tabuľke nižšie. Najčastejšie si mladí ľudia, a to tak absolventi stredných i vysokých škôl, spájali ideálne zamestnanie „s prácou, ktorá ich baví“. Pod týmto slovným spojením si predstavovali prácu, v ktorej sa cítia príjemne, prácu, na ktorú sa tešia či prácu, v ktorej sa môžu seberealizovať.

*„...To je práca, ktorá ma baví, ktorá ma naplňuje, a do ktorej chodím rád...“*

*„...Niečo, kde sa vieš seberealizovať, uplatniť ten skill, ktorý máš...“*

### Tabuľka č. 1: Asociácie s ideálnym zamestnaním

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>práca, ktorá ma baví</b></li><li>2. dobrý plat</li><li>3. príjemný kolektív</li><li>4. práca v odbore</li><li>5. zmysluplnosť/užitočnosť profesie pre spoločnosť/komunitu</li></ol> |
|---|

Zdroj: Vlastné spracovanie autorky

Časť mladých sa vo svojich výpovediach zamýšľala aj nad zmysluplnosťou/užitočnosťou profesie pre spoločnosť či komunitu, v ktorej sa pohybujú. Vo väčšej miere sa nad týmto aspektom práce zamýšľali študenti a absolventi vysokých škôl, ktorí mali viacero pracovných skúseností a skúsenosti nielen s formálnym, ale aj neformálnym vzdelávaním. Absolventi stredných škôl sa spontánne nad zmysluplnosťou profesie pre spoločnosť nezamýšľali.

*„...čo sa týka toho, že čo by také ideálne zamestnanie malo mať... pre mňa určite hlavne, aby to malo rozmer komunity, aby to prispievalo ku nejakému väčšiemu dobru a aby vlastne ten výsledok tej práce ma vedel dlhodobo naplňovať a to by ma vlastne nejakým spôsobom vedelo poháňať ďalej v tej ďalšej činnosti.“*

*„...plat to nie (je) také podstatné, pre mňa to je asi na tom druhom mieste. A na prvom, aby tá práca bola naozaj taká zaujímavá alebo aby ma bavila, alebo aby som cítil, že robím niečo dôležité. Že napríklad táto práca, pre ..., je dokonca zaujímavá aj dobre platená aj vidím, že robím niečo dobré, že pomáham ľuďom a taká práca pre mňa, dá sa povedať, že je ideál.“*

Samotná úvodná aktivita nám veľa napovedala o faktoroch, na základe ktorých sa mladí ľudia rozhodujú pri výbere zamestnania. Všetci účastníci fokusových skupín mali predošlú skúsenosť s hľadaním práce. Niektorí účastníci mali skúsenosti s hľadaním práce viac, iní menej. Študenti alebo absolventi vysokých škôl mali, logicky, viac skúseností ako absolventi stredných škôl. Tému faktorov, na základe ktorých sa mladí ľudia rozhodujú pri výbere zamestnania, sme sa venovali aj samostatne. Účastníkov fokusových skupín sme sa priamo pýtali, na základe akých faktorov sa pri výbere zamestnania rozhodujú a pri samotnej analýze ich výpovedí nás zaujímalo, akú dôležitosť či významnosť jednotlivým faktorom prikladajú. V tabuľke nižšie sme faktory zoradili zostupne, podľa početnosti, s akou sa vyskytovali vo výpovediach respondentov. Nie prekvapivo, sa prvých 5 faktorov zhoduje s asociáciami s ideálnym zamestnaním.

## Tabuľka č. 2: Faktory výberu práce

1. práca by ma mala baviť
2. výška platu
3. atmosféra na pracovisku (pracovný kolektív)
4. práca v odbore
5. zmyslupnosť/užitočnosť profesie pre spoločnosť/komunitu
6. možnosť pracovať z domu (spôsob výkonu práce)
7. pracovný čas (nočná práca, práca na zmeny, nadčasy...)
8. pracovné benefity poskytované zamestnávateľom

Zdroj: Vlastné spracovanie autorky

### **Práca musí mladých ľudí baviť, v opačnom prípade ju veľmi rýchlo opustia**

Mladí ľudia si najčastejšie hľadajú prácu, o ktorej predpokladajú, že by ich mohla baviť, že by sa v nej mohli seberealizovať, cítiť sa v nej príjemne. Ak ich práca „nebaví“ neváhajú a z práce odídu. Za predpokladu, že majú finančnú oporu vo svojej rodine a nemajú veľké zväzky, jednoducho a bez väčších výčitiek takúto prácu opustia a „skúšajú šťastie“ inde.

*„...teraz vlastne si budem hľadať už prácu tak, aby ma to čo najviac bavilo, že už mi nejde ani tak o ten plat, ale aby ma to bavilo. Aby tam tie podmienky boli pre mňa príjemnejšie, než boli pred tým.“*

*„...podľa mňa práca, ktorú budem robiť každý deň 8 hodín denne by ma musela baviť, lebo ináč to bude utrpenie.“*

### **Zanietenie pre prácu má prednosť pred platom, napriek tomu je plat kľúčový faktor**

Kľúčovým faktorom pri hľadaní zamestnania je výška platu. Mladí ľudia majú pomerne jasnú predstavu o tom, koľko by chceli v budúcnosti zarábať. Uvedomujú si, že ako čerství absolventi s nedostatkom pracovných skúseností, nemôžu očakávať vysoký nástupný plat, ale o prácu za minimálnu mzdu nemajú záujem. Napriek tomu sú ochotní „pracovať aj za menej“ v prípade, že im práca poskytuje možnosť seberealizácie a pocit vlastnej užitočnosti.

*„Pre mňa...Nechcem, aby to tak vyznelo povrchné... počas tej praxe som robila veľa vecí...no jednoducho zadarmo a viem, že často krát to bolo na úkor niečoho iného a mňa to tak nejako naučilo vážiť si svoj čas a viem si teda už prerátať, že koľko úsilia musím vynaložiť na to, takžé myslím si, že tie peniaze sú určite rozhodujúcim faktorom, ale nie tým najdôležitejším.“*

*„...plat by sa mal odvíjať od skúseností, od tej praxe a tak. A my ako absolventi, keď nemáme skúsenosti a prax, tak netreba očakávať, že hneď človek dostane dvojku v čistom, hej ako. Na to sa musí proste človek prepracovať.“*

*„...viac ten faktor toho, to že mám takú nejakú vášeň pre tú robotu je pre mňa viac dôležitejší ako mať dobrý plat.“*

*„...aj to ohodnotenie je do istej miery dôležité, ale ako keby ak by som mal povedať nejaký svoj point, tak radšej budem robiť za menej a niečo, čo ma baví a niečo, kde reálne vidím, že to má zmysel ako keby som mal jednoducho iba robiť za peniaze.“*

## Pracovný kolektív

Pracovný kolektív resp. príjemnú atmosféru na pracovisku považujú za významný faktor predovšetkým mladí s viacerými pracovnými skúsenosťami. Pre mladých ľudí je veľmi dôležité, aby sa v práci cítili príjemne a cítili prijatie v rámci kolektívu. V prípade, že je atmosféra na pracovisku zlá a sú vystavení častým konfliktom, z práce odchádzajú.

*„...veľmi dôležitý bol pre mňa v práci kolektív, a keď som nebola spokojná s kolektívom, tak to nebolo veľmi dobré.“*

*„Tak pre mňa asi bol...pre mňa boli asi dôležité aj tie finančné podmienky, ale hlavne ten kolektív. A to už človek hneď na prvom pohovore zistí, že aká je tam atmosféra na tom pracovisku, si myslím.“*

*„...aj keby mi ponúkli 5 000 tak nejdem do tej bývalej práce, lebo tam nie je ... ten kolektív...si tam osem hodín, chceš, aby ti tam bolo komfortne.“*

## Významným faktorom je aj práca v odbore

V rámci fokusových skupín sme sa rozprávali s mladými ľuďmi, ktorí sa už počas štúdia snažili získať pracovné skúsenosti v odbore, ktorý študovali. Zapájali sa do stáží, brigád či organizovania neformálnych aktivít pre ďalších študentov. Získanie týchto skúseností považovali za výhodu i nutnosť pri hľadaní zamestnania v odbore.

*„Tak určite je to field, aspoň teda ja som si vždy hľadal niečo, čo bolo v rámci toho odvetvia alebo nejakým spôsobom príbuzné. To vlastne aj keď ostatní hovorili, že mali rôzne práce od nejakej reštaurácie, cez hotely a podobne. Ja som nikdy nič také nehľadal.“*

*„Pre mňa určite je to teda, aby to bolo v rámci toho odboru, ktorý mi je nejakým spôsobom blízky, prípadne ktorý som študoval.“*

## Dôležitý je aj spôsob výkonu práce, niekomu práca z domu vyhovuje, niekomu nie

V čase pandémie koronavírusu boli milióny ľudí po celom svete vonkajšími okolnosťami donútení pracovať z domu. Hoci sa tri roky po vypuknutí pandémie život ako tak vrátil „do normálu“ a značná časť ľudí opätovne dochádza do svojich zamestnaní a pracovných kancelárií, pandémia nepochybne zmenila trh práce. Veľké korporátne firmy ponúkajú svojim zamestnancom možnosť pracovať full-time z domu, značná časť pracovných porád a stretnutí sa presunula do online prostredia a aj na slovenských pracovných portáloch sa čoraz častejšie zobrazujú ponuky na prácu z domu. Práca z domu, ktorá v nedávanej minulosti predstavovala predovšetkým pracovný benefit, sa v súčasnosti v mnohých odvetviach považuje za legitímny spôsob výkonu práce.

Práve spôsob výkonu práce je pre mnohých mladých kľúčový pri výbere zamestnania. Absolventi stredných a vysokých škôl zapojení do nášho výskumu, majú za sebou niekoľkoročnú skúsenosť s dištančným online vzdelávaním, počas ktorého si mohli na vlastnej koži overiť, či im „online model práce“ vyhovuje. Práca z domu so sebou prináša výhody, ale i množstvo nevýhod, niekomu vyhovuje, inému nie. Časť mladých prácu z domu aktívne vyhľadáva, časť mladých prácu z domu odmieta úplne.

*„ Čo pre mňa osobne je tiež ešte také rozhodujúce je to, že spôsob akým pracujem, mne napríklad vyhovuje práca z domu...je to v podstate dištančné, a s tým som ja teda spokojná. Čiže určite by som v budúcnosti chcela byť nejako, že polovične...no skôr by som teda radšej robila z domu.“*

*„...v dnešnej dobe je fakt všetko, že online, práca z domu a mňa to až tak veľmi nenapĺňa sedieť celý deň za počítačom, no, keby to bolo pol na pol, tak áno, keby sa to prestriedalo...“*

*„...ja som ten typ človeka, ktorému nerobí dobre byť vždycky na tom istom mieste, čiže vždy radšej zmením to prostredie, a už keď mám pracovať tak niekde v nejakej kancelárii ako doma. Lebo doma by som nerobil...“*



## Spôsoby, akými si mladí ľudia hľadajú prácu

**Mladí ľudia si prácu hľadajú najčastejšie cez pracovné portály a osobné kontakty** (kamarátov, učiteľov, známych, bývalých kolegov či zamestnávateľov...). Prácu si hľadajú aj cez sociálne siete, sú súčasťou rôznych facebookových skupín zameraných na zdieľanie pracovných príležitostí, sledujú známe osobnosti alebo firmy, ktoré na svojich profiloch zdieľajú pracovné ponuky vhodné pre študentov a absolventov. Vysokoškóľáci majú okrem toho pri hľadaní zamestnania možnosť využívať študentské univerzitné portály. Aktívnym mladým ľuďom, ktorí už počas štúdia nadobudli pracovné skúsenosti, sa s pracovnými ponukami ozývajú aj samotní zamestnávatelia.

*„... mne sa ľudia často ozývali aj sami, že aj tým, že som bola na rôznych tých praxiach v rámci školy, tak aj z tých praxí sa mi ozývali, že hľadajú pani učiteľky alebo vychovávateľky, že či nechcem tam ísť robiť, alebo som mala skúsenosť aj so strážením detí, takže aj to sa mi ozývali, či by som im postrážila deti a tak.“*

*„...keď som bol ten druhák, tak som si tú brigádu hľadal, tak naozaj som mal pocit, že nie som dostatočne pripravený alebo skúsený, ale oni mi dali možnosť sa tam naučiť v tej banke a potom na tom HR ...zdokonalil sa. Ale potom sa mi také skúsenosti diali samé a dokonca sa mi dialo to, že mi na LinkedIn začali chodiť ponuky na prácu, bez toho, aby som ja vôbec prejavil záujem, že hľadám aktuálne prácu, takže mi začali tieto ponuky chodiť samé.“*

### Tabuľka č. 3: Spôsoby hľadania práce

1. Pracovné portály
2. Osobné kontakty (kamaráti, učitelia, známy, bývalí kolegovia a zamestnávatelia...)
3. Pracovné ponuky priamo od zamestnávateľov
4. Osobné kontaktovanie zamestnávateľov
5. Sociálne siete (facebookové skupiny, influenceri, profily firiem...)
6. Študentské univerzitné portály

Zdroj: Vlastné spracovanie autorky

*„...samozrejme najprv cez rôzne servery ako napr. profesia.sk alebo rôzne iné webové stránky na nachádzanie práce... túto prácu som našiel cez kamaráta, že oni mi o tom povedali. Takže podľa mňa... tieto dva spôsoby sú najlepšie také, že cez kamarátov a cez webové stránky.“*

*„No, ja väčšinou pozerám ponuky alebo aj po profesoroch alebo po nejakých známych tiež. Ale tak väčšinou je to nejaká ponuka na nejakom portáli, to je asi najčastejšie.“*

*„...cez Google, cez nejaké stránky, cez Profesiou... alebo cez Facebook, cez nejaké skupiny.“*

*„ ... prvé tie práce som si vždy našiel cez Profesiou a potom... cez kamaráta, ale teraz do budúcnosti, ako už čo ďalej smeruje, ako napr. plánujem riešiť stáž počas toho PhD. Aj ako som sa dostal na to PhD., že šlo skôr o nadviazanie nejakej spolupráce, komunikácie a potom už ako priamo kontaktovať tú osobu, ktorá bude priamo zodpovedná alebo bude styčný kontakt pre mňa, neskôr možno aj nejaké zamestnanie, tak skôr dúfam, že spoznám aj nejakých ľudí na nejakých konferenciách, a tam ich oslovím s tým, že či by nemali záujem, a že či by nebolo v poriadku ísť na to ich pracovisko, na tú stáž... takže plánujem ísť na to takouto dráhou a kontaktovať už potom osobne tých ľudí, že to je niečo čo si tá vedecká komunita takto automaticky rieši.“*

## Bariéry, ktorým čelia mladí ľudia pri hľadaní zamestnania

Absolventi predstavujú špecifickú skupinu uchádzačov o zamestnanie, ktorá na trhu práce čelí mnohým bariéram. Na základe analýzy fokusových skupín, ktorých sa zúčastnili absolventi stredných i vysokých škôl, sme identifikovali tri bariéry, ktorým čelia mladí ľudia pri hľadaní zamestnania.

### Tabuľka č. 4: Bariéry spojené s hľadaním zamestnania

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Nedostatočná prax</li><li>2. Nedostatočná kvalifikácia/stupeň vzdelania</li><li>3. Nedostatok pracovných príležitostí v menších mestách a na vidieku</li></ol> |
|---|

Zdroj: Vlastné spracovanie autorky

### Mnohí absolventi nemajú dostatok pracovných skúseností

Mladí ľudia za najväčšiu bariéru pri vstupe na trh práce považujú nedostatok pracovných skúseností. Zamestnávateľia často vyžadujú aj niekoľkoročnú prax v odbore, čo je takmer nedosiahnuteľné pre absolventov stredných škôl, keďže prax na školách nie je povinná a stáže v odbore majú veľmi krátke trvanie.

*„... väčšinou aj keď pozerám tie titulky, tak je tam napísané: prax minimálne dva-tri roky. A ako taký absolvent má nájsť prácu alebo počas vysokej veľa krát nejakú prácu alebo niečo podobné, to sa nedá.“*

*„...dnes väčšina firiem už v podstate chce absolventov s nejakou praxou...je potrebné spojiť to štúdium s prácou, lebo niekedy už po škole je neskoro, aby vôbec teda človek dostal tú nejakú šancu.“*

**Hľadanie práce v odbore je výrazne náročnejšie ako hľadanie „bežných brigád“**, ktoré sú charakteristické pomerne nízkou výškou mzdy, vysokou fluktuáciou pracovnej sily a nízkymi nárokmi na predchádzajúce skúsenosti uchádzača o prácu.

*„...samozrejme som brigádoval, s tým dalo by sa povedať som nemal problém, lebo brigádnikov vždy potrebujú na všelijakú prácu, tam alebo ešte dakde na výrobe, na sklade ...“*

*„...som sa snažila nájsť si nejakú prácu v Brne, ktorá by už bola niečo iné ako čo som robila doteraz, ako čašník alebo proste takéto nejaké podobné brigádky, ale aby to bolo skôr tak v odbore. A to bol teda dosť veľký problém, keď som hľadala niečo v administratíve, lebo v podstate tým, že som nemala skúsenosti extrémne, tak že ma nikde nezobrali...“*

*„...čo sa týka brigády, brigád, tak je to určite oveľa ľahšie ako si nájsť zamestnanie na trvalý pracovný pomer...čo sa týka možno hľadania si práce v mojom odbore to je trochu zložitejšie, väčšina tých relevantných pracovísk, ktoré teda ponúkajú prácu, vyžadujú tú dvojročnú prax, takže v rámci môjho štúdia je určite veľmi potrebné veľa praxovať...“*

Keďže mnohí zamestnávateľia vyžadujú aspoň dvojročnú prax v odbore, **práca popri štúdiu sa pre značnú časť mladých stáva nutnosťou**. Avšak intenzívna práca popri štúdiu môže byť pre mladých ťažko realizovateľná a veľmi vyčerpávajúca. Nabité školské rozvrhy, práca po víkendoch, nociach či voľných dňoch, nedostatok voľného času. Tému praxe a s ňou spojených problémov sa bližšie venujeme v jednej z nasledujúcich kapitol.

*„...ja som to riešila víkendovou prácou a nestíhala som to, pretože sme mali veľa učenia...takže som to nestíhala a potom som to riešila už iba brigádami na leto...“*

*„...Tak napríklad v tom IT nevidím žiaden problém popri štúdiu, ale určite ja neviem, príklad poviem, kuchár, čašník, hej to je náročné, lebo človek musí byť v škole 6-7 hodín a potom keď po tej škole má ešte letieť niekde fakt, že makať, hej a viem, že v kuchyni nie je sranda robiť, tak to sa nedá proste ťahať celý týždeň, hej...dobré, dá sa to riešiť, že víkendová práca, ale zas človek potrebuje mať svoj klud, ten víkend a ten voľný čas pre seba...“*

### **Nedostatok pracovných príležitostí v menších mestách a na vidieku**

Ďalšiu bariéru pre mladých môže predstavovať aj región, v ktorom si hľadajú zamestnanie. Predovšetkým absolventi z menších miest a vidieckych oblastí narážajú na problém nedostatku pracovných príležitostí v odbore, ktorý vyštudovali.

*„Tak, ja zatiaľ nemám prácu, ja bývam v takom menšom meste a myslím si, že tu máme menej tých pracovných príležitostí. Väčšinou tú berú, len do nejakých fabrík, ma posielajú. Na také pohovory. Do fabriky a myslím si, že mám na lepšiu prácu, než v nejakej fabrike, keďže mám aj maturitu, mám aj nadstavbu ešte, druhú školu. Tak zatiaľ si hľadám.“*

### **Nedostatočná kvalifikácia, stupeň či odbor vzdelania**

Absolventi stredných škôl narážajú aj na bariéru vo forme nedostatočnej kvalifikácie na konkrétne pracovné pozície, kde uprednostňujú uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním.

*„No, mám si z čoho vyberať, ale keby som mala lepšie vzdelanie alebo vzdelanie v nejakom inom odbore, tak by som si vedel viac vyberať.“*

*„Ja si myslím, že by som sa lepšie zamestnala, keby mám nejakú vysokú školu, lebo v tejto dobe má už skoro každý nejakú vysokú školu, aj lepší plat by som mala, keby mám tú vysokú školu a viac tých pracovných príležitostí, si myslím.“*



## Dopady pandémie koronavírusu na mladých ľudí v kontexte ich prechodu na trh práce

*„...naša prodekanka mala taký príhovor, kde tak pekne spomenula, že **my sme akurát, tá generácia, tá ktorá zažila, ktorá bola dosť zasiahnutá tou korona krízou**, a že tak pekne to formulovala, že mali by sme to práve v tom našom budúcom živote využívať ako niečo, čo nám dáva plusové body, lebo to je niečo, čím sme museli vlastne zápasiť, že my sme generácia, ktorá nemohla jednoducho chodiť do tej školy, ale musela sa pasovať aj s mnohými inými problémami...“*

Strach o vlastné zdravie a zdravie najbližších, preplnené nemocnice, početné lockdowny, sociálna izolácia, trasovanie kontaktov, masové testovania, uzavreté hranice, zatváranie neesenciálnych obchodných prevádzok, prechod na dištančné online vzdelávanie či prácu z domu... Pandémia koronavírusu prišla náhle a nečakane a stala sa jednou z najväčších kríz v moderných ľudských dejinách. O problémoch, ktorým sme ako spoločnosť čelili či (často neadekvátnych) politických rozhodnutiach sa toho popísalo veľa. K pandémií sa vyjadrovali mnohí, viac i menej odborne, a z rôznych uhlov pohľadu. V rámci našej analýzy sme sa zamerali na dopady pandémie na životy mladých ľudí a to primárne v kontexte ich prechodu na trh práce. V rámci fokusových skupín sme sa rozprávali s mladými ľuďmi, študentami a absolventami stredných a vysokých škôl, ktorí v uplynulých rokoch zažili prechod z prezenčnej na dištančnú online výučbu, výrazne prerušili fyzické kontakty so svojimi rovesníkmi, nezažili prezenčnú maturitu či štátnice, v dôsledku lockdownov stratili príjem alebo boli vonkajšími okolnosťami donútení vrátiť sa späť k rodičom. V tejto kapitole sa budeme venovať štyrom negatívnym dopadom, ktoré sú zhrnuté v tabuľke nižšie.

### Tabuľka č. 5: Vybrané negatívne dopady pandémie koronavírusu na životy mladých ľudí

1. Obmedzené možnosti získania pracovných skúseností počas štúdia
2. Zhoršená kvalita vzdelávania
3. Návrat k rodičom ako krok späť na ceste k osamostatneniu sa
4. Absencia prechodových rituálov do dospelosti (stužková, maturita, štátnice, promócie)

Zdroj: *Vlastné spracovanie autorky*

### ***Mladí ľudia mali v čase pandémie koronavírusu výrazne obmedzené možnosti získavania (nielen) pracovných skúseností***

Hľadať si prácu či stáž v odbore, bolo v čase pandémie pre mnohých mladých ľudí veľmi náročné. Značná časť firiem prešla kompletne do online prostredia alebo musela v dôsledku lockdownov svoju činnosť pozastaviť, v najhoršom prípade ukončiť. To, či mali mladí ľudia možnosť získať cennú prax, záviselo do veľkej miery aj od študijného odboru - študent informatiky si prácu našiel ľahšie ako študent humanitného či umeleckého smeru. V prvých mesiacoch od vypuknutia pandémie sme toho o víruse veľa nevedeli. Okrem strachu z nákazy vírusom sa mladí ľudia museli vyrovnávať aj s prechodom na dištančnú online výučbu, ktorá bola prvé mesiace veľmi chaotická, a v kombinácii s absenciou sociálneho kontaktu s rovesníkmi veľmi vyčerpávajúca. Obmedzené boli taktiež možnosti zúčastniť sa zahraničných mobilityných programov, ktoré sa buď zrušili úplne alebo prebiehali online dištančne, t.j. formou, ktorá pre väčšinu mladých nebola atraktívna. V náročnej situácii sa ocitli aj mladí, ktorí sa vrátili späť do rodného bydliska mimo univerzitných miest, a v prípade, že chceli pracovať museli denne za prácou dochádzať desiatky kilometrov, čo navyše počas regionálnych lockdownov nebolo možné.



*„...tým , že vlastne bola korona, tak my sme boli takmer stále zavretí, takže necítim sa byť pripravená na nejaký pracovný trh, lebo poste nemám tú prax, a tým, že ešte sú tu tí študenti v tých univerzitných mestách, tak ešte majú možno viac prístup k labákum, ale tým, že ja bývam dosť ďaleko takže ja vôbec...lebo musela by som sedem hodín denne cestovať. Takže to bolo také...Takže necítim sa, že by ma škola nejako pripravila.“*

V najhoršej situácii sa v tomto smere ocitli mladí, ktorí v čase pandémie nastupovali do prvých ročníkov stredných alebo vysokých škôl. Študenti končiacich ročníkov mali možnosť pracovať, praxovať či vycestovať na zahraničný pobyt ešte pred vypuknutím pandémie, zatiaľ čo študenti prvých ročníkov tieto možnosti nemali.

*„...veľa som stratila tým, že som stratila vlastne prvý ročník tej univerzity, takže dobre to sa týka toho štúdia, ale mám pocit, že som tým pádom trochu pozadu. Tým, že som proste rok a pol tej univerzity proste bola doma a vlastne reálne som potom v škole bola pol roka a potom som išla na Erasmus. Takže som reálne stratila ten prvý ročník, kde som si mohla začať hľadať tú prácu, zarábať peniaze, možno riešiť tie stáže skôr, že proste sa mi to, mám pocit ako keby sa mi to celé posunulo, že ten rok bol stratený nielen tým, že som tú školu mala online, ale aj tým, že som nemohla nič robiť a do takého pracovného života by som išla asi skôr, už keď som bola v tom prváku. Ale tým, že sme boli doma, tak sa nič také nedalo.“*

*„My sme napríklad na škole mali prax počas celého štúdia, takže ten posledný ročník mi tam nejak tak vyslovene nechýbal lebo som mala tri roky vlastne, ja som vlastne až v tom štvrtom ročníku bola na distančnom takže ten posledný už mi nechýbal. Nepociťujem to tak, že by mi chýbal. Proste vôbec.“*

### **Dištančná online výučba bola podľa mladých menej kvalitná, ale časti z nich vyhovovala viac ako prezenčná**

Prechod z prezenčnej na dištančnú online výučbu v čase pandémie bol vynútený vonkajšími nepredvídateľnými okolnosťami a slovenské školy naň neboli pripravené. Prvé mesiace sa školy zoznamovali a učili pracovať s online nástrojmi potrebnými na výučbu, dokupovali potrebnú techniku, školili zamestnancov, snažili sa prispôbiť novej situácii. Niektoré školy tento prechod zvládli lepšie, iné horšie. Rozdiely medzi jednotlivými školami naprieč Slovenskom z hľadiska kvality výučby boli markantné. V rámci fokusových skupín sme robili rozhovory s mladými ľuďmi, ktorí mali s týmto typom vzdelávania veľmi rôznorodé skúsenosti. Hoci sme sa tejto téme z časových dôvodov nemohli venovať do hĺbky, väčšina respondentov sa zhodla na tom, že dištančná online výučba bola menej kvalitná ako tá prezenčná. Za najväčšie nevýhody dištančnej online výučby považovali absolventi stredných škôl absenciu face-to-face kontaktu s učiteľmi a rovesníkmi a stratu študijných návykov. Online vyučovanie bolo náročné aj z hľadiska udržania pozornosti, predovšetkým ak mali študenti rovnaký počet a dĺžku vyučovacích hodín. Študenti a absolventi vysokých škôl v rámci fokusových skupín spontánne diskutovali o stave zahltenia študijnými povinnosťami a absenciou voľného času. Napriek tomu časť respondentov dokázala oceniť ochotu, čas, nasadenie a snahu učiteľov zvládnuť túto krízovú situáciu.

*„ No, ja si myslím, že tá kvalita je o mnoho nižšia, lebo tak tí, čo sme na vysokej, máme trochu viac hodín a niekedy som mala napríklad od rána od 7:30 až do večera do šiestej prednášky a to sa nedalo proste, aby som celý deň dávala pozor a pozerala do tej debne, do notebooku...a bolo to aj také dosť neosobné a naživo je to lepšie.“*



*„...trochu sme...aspoň za seba hovorím, trochu som zlenivel, lebo som bol stále iba na mobile a keď aj škola začala, škola mi začínala o ôsmej a ja som vstával 7:50...“*

*„...naši profesori, jak začal lockdown a tieto pandémie, tak nám toho začali dávať strašne veľa a akoby, keby sme reálne mali tú výučbu prezenčne, tak určite nám nedajú toľko zadaní, toľko...nebol proste ani čas si nejakú prácu hľadať, ani pomyslenie na to, však my sme nemali ani vôbec čas dýchať, tam bolo toľko tých zadaní a úplne zbytočných a testov a neviem, čoho všetkého.“*

*„Ja som mala v tomto podobnú skúsenosť, že tiež vlastne hlavne ten prvý rok, čo bola pandémia, tak tí učitelia, kým si zvykli na to, že to že prechádzame do online neznamená automaticky, že máme viac času, tak tiež sme sa cítili dosť zahltené.“*

*„...na jednu stranu, že bolo citeľné, že možno tá kvalita toho vzdelávania...bola taká obmedzená, ale naši vyučujúci sa nám to snažili veľmi vynahradiť a aj tie predmety, ktoré, tie semináre, ktoré naozaj, že, nebolo to také ako keby sme v tej seminárovej miestnosti spolu, ale bolo tam možno stále takých 80% dostatočne vynahradené, takže za tom som bol aj mnohým vyučujúcim vďačný, že si na tom dali záležať...“*

Napriek tomu, že sa účastníci fokusových skupín zhodli na tom, že dištančná online výučba bola menej kvalitná, časti z nich vyhovovala viac ako prezenčná. Vďaka tomu, že škola bola online, dokázali efektívnejšie využívať svoj čas, mohli venovať viac času práci, rodine či záujmom.

*„...Mňa škola vždy skôr zdržovala, takže ja som bol v podstate len rád, že som to mohol jednoduchšie prejsť. A mať to čím skôr za sebou, no.“*

*„...po tej profesionálnej stránke by som povedal, že je to lepšie, lebo bolo viac času na to, aby sa aj riešili aj nejaké iné profesie, ďalšie. Ja som napríklad robil aj v Rakúsku počas toho, že to také voľnejšie bolo...“*

*„Ja som taký introvertnejší typ človeka, takže mne osobne tá dištančná výučba veľmi vyhovovala...mne osobne vyhovovalo, že som si vedela ten čas trochu efektívnejšie zmanažovať a využiť, takže popritom sa dalo stíhať aj niečo iné. Napríklad ja som často počúvala prednášky, podcasty a popritom som si robila iné veci.“*

*„...mne to dištančné vyhovovalo, lebo aspoň som potom stíhala dosť veľa vecí mimo toho...viac ma to bavilo, že nemusím sedem-osem hodín sedieť...“*

### **V čase pandémie boli mnohí mladí ľudia nútení vrátiť sa späť k rodičom**

V čase pandémie boli mnohí mladí ľudia nútení vrátiť sa späť k rodičom. Tento návrat pre časť z nich predstavoval veľký krok späť na ceste k osamostatneniu. Nehovoriac o mladých ľuďoch, ktorí sa museli vrátiť do toxického rodinného prostredia. Nevhodné rodinné prostredie, ťaživá rodinná atmosféra, starostlivosť o iných rodinných príslušníkov, absencia súkromia a strata rozhodovacích právomocí sa prejavila aj vo forme zhoršeného psychického stavu mladých ľudí. Hoci návrat k rodičom išiel ruka v ruku so znížením životných nákladov mladých, časť z nich sa stala viac finančne závislá od svojej rodiny, keďže v čase pandémie prišli alebo museli odísť s práce. V prípade, že sa vrátili z univerzitného mesta do menšieho mesta alebo rodnej dediny, výrazne sa im zmenšili možnosti pracovného uplatnenia.

### **V čase pandémie absentovali prechodové rituály do dospelosti**

Počas prvých dvoch rokov pandémie sa rušili venčeky, stužkové, maturity, štátnice či promócie, t. j. rôzne prechodové rituály, ktoré mladým ľuďom pomáhajú vyrovnávať sa s novými životnými zmenami spojenými s prechodom do dospelého života. Slávnostné ukončenie štúdia sa môže zdať ako formálna záležitosť, ale v živote mladého človeka ma dôležitú úlohu. Predstavuje ukončenie významnej životnej etapy. Absencia týchto rituálov v kombinácii s návratom k rodičom a sociálnou izoláciou od rovesníkov viedla k tomu, že mladí sa cítili stratene, mali pocit, že ich život sa zastavil a nikam nenapreduje.

### **V čase pandémie boli mladí ľudia donútení pracovať menej alebo opustiť svoju prácu**

Mladí, ktorí počas pandémie pracovali, čelili rôznym problémom. Pracovali nepravidelne alebo boli nútení pracovať menej, a tým pádom zarábali menej. Práca v čase pandémie im na druhej strane pomáhala sprostredkovať sociálny kontakt s inými ľuďmi a pocit „normálnosti v nenormálnom svete“.

*„...Tak ja som napríklad musela z práce odísť, z práce ktorú som mala počas strednej školy, lebo to bolo vlastne v obchode, a to bolo, že furt zatvorené-otvorené, takže preto som odtiaľ odišla a teda našla som si inú prácu hneď, ale v tomto to bolo také, že som musela sa zamýšľať nad tým, že pohnúť sa ďalej alebo čakať...“*

*„...ja som o prácu neprišla, pracovala som menej, mali sme to tak rozdelené, že vlastne jedna zmena za týždeň, čo síce nebolo také, že by som si zarobila, ale brala som to skôr z tej stránky, že som mala sociálny kontakt, takže to bolo pre mňa určite dobré.“*

*„...ja som si našiel takú brigádu popri škole... piatky a soboty som zvykol pracovať v takej jednej vinotéke, ale to bolo dosť také na odreagovanie, ale tam som vždy musel teda pracovať fyzicky, s tým že, šéf bol zhovievavý, s tým že boli neustále tie lockdowny a tie komplikácie, a keď som napríklad cestoval domov, keďže nie som z Bratislavy a prišiel som domov jeden víkend a zrazu v štvrtok/ v piatok som sa dozvedel, že je regionálny lockdown, lebo sme išli do iného stupňa a ja teraz nemôžem prejsť do Bratislavy, lebo proste by nám bolo...tam nemám prechodné bydlisko a 500 miliónov iných problémov...tak som proste musel napísať šéfovi, že teraz neviem do kedy budem doma, tak som bol zrazu mesiac doma, potom som bol mesiac v Bratislave a bolo to celé také dosť nepredvídateľné, celé... a to mi celé komplikovalo a bol som aj dosť rád, že môj šéf to akceptoval, že jasné v pohode, že rozumie, že sa mi nedá prísť a väčšinou, keď bol lockdown u nás, tak bola nejaká miera zhoršenia už aj v Bratislave. Čiže aj tam on vedel, že ak boli nejaké obmedzenia na okraji Bratislavy, tak ja nemôžem otvoriť prevádzku, že menej ľudí môže prísť a väčšinou chodili len tak, že si prišli vyzdvihnúť niečo so sebou, takže do tej miery mi to on ako toleroval.“*

## Zručnosti, ktoré mladým ľuďom pomáhajú pri hľadaní práce

Mladých ľudí sme sa počas fokusových skupín pýtali aj na zručnosti, ktoré sú podľa nich potrebné, na to, aby si človek v dnešnej dobe našiel zamestnanie. Zručnosti, ktoré účastníci v rámci diskusií spomínali najčastejšie, sú zhrnuté v tabuľke nižšie. Pri pohľade na tabuľku si môžeme všimnúť, že mladí ľudia vo svojich výpovediach menovali výrazne viac tzv. mäkkých zručností. Odpovede účastníkov sa líšili z hľadiska stupňa dosiahnutého vzdelania, typu školy či študijného odboru. Absolventi stredných odborných škôl častejšie spomínali tvrdé zručnosti, vysokoškoláci a absolventi gymnázií mäkké zručnosti. Zaujímavé boli aj výpovede mladých, ktorí mali skúsenosť s neformálnym vzdelávaním, dobrovoľníctvom či zahraničnými pobytmi. Skúsenosť s týmito „mimoškolskými“ aktivitami hodnotili mladí ako veľmi prínosnú práve z dôvodu nadobudnutia mäkkých zručností a skúseností, ktoré vedia využiť vo svojom pracovnom živote.

**Tabuľka č. 6: Zručnosti potrebné pri hľadaní zamestnania podľa účastníkov fokusových skupín**

<b>Tvrde zručnosti</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Znalosť cudzích jazykov</li><li>2. Vodičský preukaz</li><li>3. Znalosť MS Office</li><li>4. Ovládanie digitálnych nástrojov</li></ol>
<b>Mäkké zručnosti</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>5. Kvalitný ústny i písomný prejav</li><li>6. Komunikačné zručnosti</li><li>7. Flexibilita</li><li>8. Schopnosť riešiť problémy</li><li>9. Systematickosť</li><li>10. Kreativita</li><li>11. Schopnosť zvládať záťažové situácie</li><li>12. Schopnosť pracovať v tíme</li><li>13. Organizačné zručnosti</li><li>14. Vodičský preukaz</li><li>15. Komunikačné zručnosti</li></ol>

Zdroj: Vlastné spracovanie autorky

## Prínosy neformálneho vzdelávania, dobrovoľníctva a zahraničných pobytov pri hľadaní zamestnania

Do našich fokusových skupín sa zapojili aj mladí ľudia, ktorí majú skúsenosti s neformálnym vzdelávaním, dobrovoľníctvom či dlhodobými pobytmi v zahraničí. Títo účastníci fokusových skupín sa od iných líšili nielen vyšším množstvom pracovných skúsenosti, ale aj rozdielnymi postojmi k práci ako takej. Prácu si hľadali rýchlejšie a jednoduchšie, proaktívne vyhľadávali príležitosti zamerané na seba-rozvoj a v porovnaní s tými, ktorí podobnú skúsenosť nezažili, mali jasnejšiu predstavu, o tom, akým pracovným smerom by sa chceli uberať v budúcnosti. V kontexte hľadania zamestnania sme v rámci analýzy identifikovali tri prínosy neformálneho vzdelávania, dobrovoľníctva a zahraničných pobytov, ktoré sú vypísané v nasledujúcej tabuľke.

### Tabuľka č. 7: Prínosy neformálneho vzdelávania, dobrovoľníctva a zahraničných pobytov v kontexte hľadania zamestnania

1. Získanie a rozvoj mäkkých zručností
2. Získanie nových kontaktov (networking)
3. Získanie skúseností, ktoré zamestnávateľia oceňujú

Zdroj: Vlastné spracovanie autorky

#### **Podľa mladých je najväčším prínosom získanie a rozvoj mäkkých zručností**

Najväčší prínos vidia mladí ľudia v získaní a rozvoji mäkkých zručností, ktoré im na trhu práce dávajú konkurenčnú výhodu, a z ktorých ťažia tak v pracovnom ako aj v súkromnom živote. Tieto zručnosti nadobúdajú často už od útleho veku vďaka účasti na podujatiach a aktivitách, ktoré organizujú mimovládne a neziskové organizácie venujúce sa práci s deťmi a mládežou.

*„...od detstva som sa venovala tomu skautingu, a tým pádom som bola zvyknutá byť s ľuďmi, viesť kolektív detí, a vymýšľať program pre deti, a tým pádom aj na tej strednej som mala veľa výhod a v rámci zamestnania, určite tiež z toho čerpám.“*

*„...som spoznal veľa, proste super ľudí...dalo by sa povedať, že som odišiel so zóny komfortu, pretože už som nebýval vo svojej izbe, ale musel som bývať v stane alebo tam na charite... už som nesedel celý čas vo svojej izbe alebo vo svojom meste, ale som cestoval, som komunikoval naozaj s ľuďmi – s obrovským množstvom ľudí - a podľa mňa to bola taká pozitívna skúsenosť...“*

*„...ja by som povedal že strašne to pomáha, čo sa týka soft skillov. Či už organizačných, či už komunikačných, v konečnom dôsledku to môže byť aj jazyk v prípade, že je to na nejakej medzinárodnej úrovni...“*

Prínos vidia aj v získavaní nových kontaktov, ktoré v prípade potreby vedia využiť pri hľadaní nových pracovných skúseností. Účasť na tomto type aktivít oceňujú aj samotní zamestnávateľia priamo na prijímacích pohovoroch.

*„Pomáha to pri networkingu, takže odporučil by som nie len sa zúčastňovať, ale aj možno hľadať možnosti ako sa podieľať na príprave, keďže ja som takmer štyri-päť rokov organizoval rôzne neformálne vzdelávacie aktivity...“*

## Prax a stáže počas štúdia

Pri prechode na trh práce čelia mladí ľudia najčastjšie bariéry vo forme nedostatku pracovných skúseností. Zamestávateľia často vyžadujú aj niekoľkoročnú prax. Problém nedostatočnej praxe absolventov sa čiastočne rieši povinnou praxou v rámci štúdia, s ktorou majú skúsenosti predovšetkým absolventi stredných odborných škôl a vysokých škôl technického zamerania. Účastníkov fokusových skupín sme sa pýtali nielen na to, či povinnú prax absolvovali, ale aj na to, či by mala byť prax povinná alebo nepovinná, akým spôsobom si prax hľadajú, čo si myslia o neplatených stážach a taktiež na problémy, ktoré sú s praxou spojené.

### **Postoje mladých ľudí k povinnej praxi v rámci štúdia**

Väčšina účastníkov fokusových skupín sa zhodla na tom, že prax by mala byť povinná, za predpokladu, že je na ňu vyčlenený čas v rámci rozvrhu/semestra, t.j. nie mimo vyučovania. V prípade vysokoškolských študentov by účasť na povinnej praxi mala byť kompenzovaná získaním kreditov. Proti povinnej praxi v rámci štúdia sa ozývali predovšetkým mladí, ktorí s ňou nemali dobré skúsenosti. Na to, aby mala povinná prax zmysel, je potrebné veľmi dobre zvážiť spôsob jej prevedenia.

*„...väčšina zamestnávateľov chce tú prax, aby tí zamestnanci mali nejaké pracovné návyky, takže určite si myslím, že nejaká prax by bola vhodná, pre každý odbor.“*

*„...mal som aj povinnú prax, aj na bakalárovi aj na magistrovi...ja som akože aj celkom zástanca toho, že niečím takým by si mal ten študent aj povinne prejsť, ale akože práveže mať to ohodnotené tými kreditmi. O to možno zníženú tú dotáciu hodín na iné teoretické predmety...možno aj tak prerozdeliť, že tak možno v tom magisterskom znížiť tú teoretickú, ale zvýšiť tú praktickú.“*

*„...lebo reálne stáva sa, že človek máva nulovú prax. Čiže toto nejakým spôsobom eliminovať, lebo de facto aj na entry job treba aspoň pol roka, rok nejakej experience, ktorá je relevantná pre ten konkrétny field, čiže to, aby nejaká forma praxe bola povinná počas vysokej školy. Je určite čas zamyslieť sa nad tým, že či by to nemalo byť aj povinné.“*

*„Tak ja som sa tam len nudila, nedali mi žiadnu robotu. Som tam len sedela, neviem, že koľko hodín, či len päť alebo šesť. Som bola v takej škole a nič som nerobila...zabíť čas...som tam nič nerobila. Vôbec nič.“*

*„...je otázka, či reálne k niečomu človeka pustia. Lebo to, že tam sedí...to je všetko pekné, ale tam ho treba k tomu pustiť...Napríklad aj ja som mal na strednej škole prax, naschvál som si dal do školy prax ako ja som bol elektrotechnik a dal som si do školy...lebo vedel som...lebo inde, v iných firmách vás len tak nepustia k strojom, ku zariadeniam. A v škole som si opravoval od rána do večera to, čo som si chcel opravovať. Lebo ma tam poznali a bol som spokojný. Ale proste inak sa... tí moji kolegovia ich tam poslali o desiatej domov, že proste nemáme pre vás robotu. Lebo ich k ničomu nepustia. A toto je tiež možno nejaká vec, že pracujem na nejakej funkcii alebo niekde v nejakej super organizácii, ale ako, čo tam pracujem, sedím zohrievam tam stoličku? Čiže naozaj, možno tam aplikovať to, aby sa dostali k tomu, aby nachytali nejaké know-how, prípadne nejaký návyk pracovný...“*



## Postoje mladých lidí k neplateným stážem

Téma neplatených stáží mezi mladými rezonovala. Hned na úvod treba poznamenat, že okrem jednej fokusovej skupiny, ktorá bola regrutovaná sprostredkovaně prostredníctvom výskumnickej agentúry sa do našich fokusových skupín zapojili predovšetkým mladí, ktorí sú aktívni, majú skúsenosť s neformálnymi vzdelávacími aktivitami a sú spoločensky angažovaní. Hoci sme sa snažili zohľadniť aj regionálny aspekt, značnú časť našej výskumnej vzorky tvorili mladí, ktorí pochádzajú alebo študujú vo väčších a rozvinutejších mestách. Skúsenosť mladého človeka žijúceho v hlavnom mesta, ktorý sa cielene zameriava na seba-rozvoj a aktívne vyhľadáva pracovné príležitosti, ktoré si môže zapísať do životopisu sa značne líši od skúsenosti mladého človeka z menšieho mesta a menším množstvom pracovných príležitostí. Tieto skutočnosti treba brať do úvahy pri čítaní nasledujúcich riadkov.

Keď sme položili absolventom stredných škôl otázku, čo si myslia o neplatených stážach spočiatku nevedeli odpovedať. Pod neplatenými stážami si vybavili skúsenosť s povinnou krátkodobou, niekoľkodňovou alebo dvoj-trojtyždňovou praxou v rámci stredoškolského štúdia. Keďže tieto praxe trvali krátko a boli sprostredkované školou v rámci vyučovacích hodín, to že boli neplatené, pre nich nepredstavovalo žiaden problém. Absolventi a študenti vysokých škôl mali s neplatenými stážami oveľa viac skúseností. Neplatené stáže časť z nich aktívne vyhľadáva z dôvodu prestíže danej stáže a nadobudnutia cenných pracovných skúseností. Keď sa rozhodujú, či sa neplatenej stáže zúčastnia alebo nie, okrem prestíže zvažujú aj charakter práce a časový rozsah stáže. Vyhľadávajú stáže, ktoré si môžu dať do životopisu, ktoré súvisia s odborom ich štúdia, stáže, ktoré vedia časovo zosúladiť so študijným rozvrhom.

*„...asi tak by som to povedal, že vedel by som si predstaviť ísť robiť niečo neplatené. Asi by som nechcel tú plácu, ale tú prestíž tej stáže. Že ako nešiel by som robiť stáž zadarmo do ja neviem, do nejakej personálnej agentúry, kde by som robil a zošival zošivačkou papier alebo prenášal ho alebo niečo takéto manuálne, ale reálne, že by som chcel, aby som tam dostal takú skúsenosť, ktorú si reálne ako kebyže môžem dať do toho životopisu. A niekto si povie, že ooh, to je super, že si to absolvoval, že to ti naozaj pomôže...“*

*„Také manuálne práce sú také, že mi to príde trochu ako taká lacná pracovná sila, teda neplatená pracovná sila a také tie administratívne veci, tiež presne, že papiere si vieme vypísať aj doma, proste. A závisí vážne, že keď je to nejaká dobrá stáž, pre mňa osobne v nejakom labáku, že by som si to vedela potom dať do životopisu, že by ma niečo naučili. Tak určite by som to robila aj bez platu. Len také administratívne veci určite nie.“*

*„...hlavne, keď sa bavíme o verejnej sfére, to znamená medzinárodné inštitúcie alebo aj ministerstvá alebo súdy, tak sú to verejné inštitúcie, ktoré sami majú veľmi obmedzené rozpočty a nemajú na rozhadzovanie. Ak mi povie korporát, že nemôže zaplatiť stážistu, tak sa im vysmejem. Ale zas keď mi to povie štátna inštitúcia, ktorá má sama problémy s financovaním...“*

*„...ja si myslím, že to je veľmi individuálne...sú takisto stáže, ktoré majú rôzny rozsah. Napríklad sú stáže, kde sa od nás čaká práca v objeme cca 10 hodín týždenne a môže byť aj stáž, kde od vás očakávajú, že tam budete každý deň osem hodín. Čiže...čiže je tam strašne veľa premenných...“*

Hoci s neplatenými stážami mali mnohí účastníci skúsenosť, skutočnosť, že mnohé „prestížne stáže“ sú neplatené považujú za problematickú. Poukazujú na vlastné privilegované postavenie a uvedomujú si, že bez finančnej podpory rodiny by sa podobných stáží nemohli zúčastniť. Mnohí mladí sa na finančnú podporu rodičov nemôžu spoliehať a výdavky spojené so štúdiom si hradia sami. Účasť na neplatených stážach, hoc kvalitnej a v odbore, si z finančných dôvodov jednoducho nemôžu dovoliť. Neplatené stáže sú problematické aj z iných dôvodov, mladí stážisti často vykonávajú prácu, ktorej sa chcú zamestnanci firiem vyhnúť alebo odvádzajú prácu, z ktorej iní zamestnanci profitujú. V tomto zmysle je namieste rozprávať sa o zneužívaní mladých ľudí ako neplatených pracovných síl.

*„...ako ja som v tomto taká trošku privilegovaná, lebo viem, že mám tých rodičov, ktorí by mi vedeli pomôcť, keby som proste na tú stáž chcela ísť, ale ľudia z nejakých sociálnych slabších vrstiev alebo bez rodičov, s jedným rodičom, že majú viac súrodencov, ja som ešte k tomu jedináčik...pracujem a ak by som si na to náhodou nenašetrila, tak ma vedia vykryť tí rodičia. Ale presne z týchto sociálne slabších skupín, tak pre nich je to veľmi veľký problém, lebo oni sa podľa mňa musia rozhodovať medzi tým, či pôjdu do tej práce, kde si peniaze zarobia, aby mohli vôbec pokryť si to štúdium a niečo ešte ísť na neplatenú stáž...“*

*„...tam hrá významnú rolu ten finančný aspekt...tí, čo by sa tam inak prihlásili sa neprihlásia preto, že si to nemôžu dovoliť. To zároveň môže mať vplyv na to, že tí ktorí sa na to neprihlásia, pretože na to nemajú, môžu byť reálne schopnejší ako tí, ktorí sa na to reálne prihlásia, ale prídu tam, len preto, že na to majú.“*

*„...záleží veľmi od stáže, lebo je jasné, že napríklad teraz, keby som mala nejakú neplatenú stáž v Bratislave tak sa to dá nejakým spôsobom vykryť, ale potom druhá vec je, keď ide niekto na stáž do Bruselu a veľa z tých stáží je neplatených, že nefinancujú nič. Ani čo sa týka jedla ani ubytovanie. Absolútne nič. Ja mám napríklad šťastie, že mám ubytovanie zabezpečené...ale akonáhle by som to ubytovanie nemala, tak vlastne celý ten grant pôjde na to ubytovanie...“*

*„...človek ak chce aj zarábať aj stážovať aj popritom ako riešiť štúdium, tak je to celkom náročné...“*

*„...na tých stážach sú isté očakávania, čo sa týka výkonu a samozrejme to je niečo, čo treba mať na zreteli, že aj keď je to niečo častokrát neplatené, tak to nie je žiaden veget a musím povedať, že na tých stážach...som sa v konečnom dôsledku nadrel viac ako v mojom normálnom prvom pracovnom zamestnaní.“*

### **Spôsoby hľadania stáží počas štúdia**

Stáže si mladí ľudia hľadajú rôznymi spôsobmi. Najčastejšie priamo cez školy alebo cez osobné kontakty. V prípade potreby vedľa by mohli byť iniciatívni a konkrétne firmy a zamestnávateľov oslovia osobne.

*„...pri tých študentských stážach, ktoré som mal nejaké štyri alebo päť, tak väčšinou to išlo cez, buď priamo cez univerzitu a potom cez rôzne osobné kontakty, ktoré som si, ale vybudoval v škole...“*

*„...tú stáž...tam som sa dostala štýlom, že som napísala e-mail, že mám záujem a o oni, že dobre, tak pridte. Takže, ale to sa mi stalo celkovo aj mojim spolužiakom veľa krát, že proste treba písať tie maily, keď to aj nie je vypísané a keď je to nejaká pozícia, o ktorú ma fakt človek záujem, tak proste písať im e-mail...“*





### **Možnosti praxe počas pandémie koronavírusu**

Možnosti praxe počas pandémie koronavírusu boli z dôvodu protipandemických opatrení značne obmedzené. V najhoršej situácii sa v tomto smere ocitli mladí, ktorí v čase pandémie nastupovali do prvých ročníkov stredných alebo vysokých škôl. Študenti končiacich ročníkov mali možnosť praxovať ešte pred vypuknutím pandémie, zatiaľ čo študenti prvých ročníkov tieto možnosti nemali.

### **Problémy, ktorým čelia mladí v spojitosti s praxou počas štúdia**

Okrem problémov spojených s neplatenými sťažami účastníci fokusových skupín diskutovali aj o iných problémoch, ktorým čelia v spojitosti s praxou počas štúdia. So špecifickými problémami sa stretávajú mladí Slováci študujúci v Českej republike, ktorí s veľkými ťažkosťami hľadajú stáže tak v cudzej ako i v rodnej krajine. Ponuky stáže sú viac smerované na študentov vyšších ročníkov. Ďalšiu prekážku, ktorá môže odradiť značnú časť mladých od účasti na zahraničnej stáži alebo študijnom pobyte, predstavuje riziko predlžovania štúdia v dôsledku dorábania predmetov alebo neuznania kreditov získaných na zahraničnej univerzite.

*„...nás ako slovenských študentov v Čechách nechcú zobrať na stáže pre inštitúcie české, pretože nemáme české občianstvo, zároveň máme problém sa dostať na stáže na Slovensku kvôli tomu, že väčšina stáží v rôznych inštitúciách má zazmluvnené univerzity ako je Mateja Bela alebo v Bratislave...“*

*„...kancelárie hľadajú študentov konkrétneho ročníka. Napríklad ako prvák, druhák sa dostanete podstatne ťažšie ako tretiak, štvrták, piatak. To nie diskriminácia, samozrejme je to odvodené aj od toho, že tí zamestnávateľia poznajú štruktúru tých študijných programov a tým pádom vedia, že aké predmety ste už absolvovali a aké ešte nie a tým pádom vedia, aký silný je váš odborný background...“*

*„Možno že keby sa aj tie školy tomu trochu prispôbia, že vyčlenia ten jeden semester na to, aby sme na tie povinné stáže išli, tak by nám to uľahčilo veci v tom, že napríklad ja, keď sa teraz rozhodujem, že či idem na tú stáž...tak je dosť pravdepodobné, že budem musieť to štúdium predlžovať, pretože všetky tie povinné predmety si splniť musím a musím tam byť prezenčne v tej škole, takže keď chcem ísť na tú stáž tak to vždy u nás vo finále končí predlžovaním štúdia. Takže keby ten jeden semester je na to vyhradený, tak to celkovo pomôže, že potom mám aj šancu ukončiť toho bakalára v normálnom čase.“*

Na záver treba poznamenať, že samotná snaha zosúladiť štúdium, prácu a prax je pre mnohých mladých ľudí veľmi vyčerpávajúca. Na mladých ľudí sú v dnešnej dobe kladené veľmi vysoké nároky, mladý človek by sa mal neustále rozvíjať a napredovať, nielen študovať, ale aj pracovať a praxovať. Požiadavky na nástupné pozície vhodné pre absolventov vysokých škôl sú veľmi vysoké. A mnoho firiem a zamestnávateľov cielene hľadá absolventov, ktorí majú širokú škálu zručností a pracovných skúseností.

## Ekonomická a energetická kríza pohľadom mladých

Mladí ľudia vnímajú ekonomickú a energetickú cenu predovšetkým cez infláciu, nárast životných nákladov, zvyšujúce sa ceny potravín, energií, pohonných hmôt a iných tovarov. Zdražovanie pociťujú všetci, ale neohrozuje všetkých rovnako silne. Mladí nezamestnaní či s nízkym príjmom sa obávajú, že v dôsledku dlhodobého zdražovania v blízkej budúcnosti nebudú schopní platiť účty. Mladí, ktorí pracujú vo fabrikách sa obávajú nedostatku pracovných príležitostí, presunov na horšie platené pozície a prepúšťania zamestnancov. Respondenti sa zhodli na tom, že negatívne dopady kríz aj v kontexte zamestnanosti ešte len pociťme.

*„No, ja som sa tešila, že nám zdvihli plat v práci, ale vlastne som to nijako vôbec nepocítila, pretože tie ceny sa tak zdvihli, že je to úplne rovnako, len mám o pár eur navyše v plate.“*

*„...ono sa to už reálne deje. Firmy už teraz vlastne krachujú a to ešte nie je január...oni nepovedia, že prepúšťajú. Oni to robia tak, že vymieňajú tie pracovné pozície. Že napríklad dajú ti tri iné pozície, lenže sú horšie a ty už máš na výber, že či odídeš alebo si vyberieš nejakú z tých horších pracovných ponúk. Takže ono sa to povie, že oni neprepúšťajú, lenže oni sa tých ľudí takto zbavujú, takže ono už sa tá kríza dotýka Slovenska a proste ľudí. Napríklad u nás, čo je fabrika na papier, tak tá už je v krachu totálne. Tá už bude úplne zatvorená čoskoro.“*

*„Mne sa už pár krát stalo, že povedali, že počkáme do januára, že uvidíme ako sa situácia vyvinie, a že až potom...po telefóne mi povedali, že by ma radi zobrali, ale že musíme počkať...“*

*„Ja osobne som inak ešte nezaznamenal úplne, že by toto zhoršovalo tú situáciu na tom pracovnom trhu, aspoň ľudí okolo, ale zase to môže iba prísť proste neskôr. Lebo tak infláciu už nejakým spôsobom pociťujeme. Ale hlavne, čo tá energetická kríza, tak tá sa prejaví možno až od nového roka a taktiež začnú rásť tie ceny, tým fabrikám a možno až potom uvidíme, že ak to nebude dostatočne vyriešené, tak začnú tých ľudí prepúšťať a možno prví na odstreľ budú tí brigádnici, lebo nebudú v tých záchranných programoch...“*

Práve obavy z budúcnosti sa neplánovane stali jednou z hlavných tém v rámci diskusie s absolventmi stredných škôl. Účastníci tejto fokusovej skupiny veľmi jasne vyjadrili obavy z budúcnosti a to predovšetkým v súvislosti so zabezpečením vlastného bývania a založením rodiny.

*„No, ja napríklad to vnímam tak, že teraz bývam v prenájme, takže ešte neriešim ceny energií, rieši to proste tá pani, u ktorej bývame, ale keď si predstavím, že si chcem kúpiť byt alebo dom, tak fúú, tak z toho mám celkom obavy, či sa mi to niekedy podarí, keď vidím tie ceny...“*

*„No, ja mám tiež to, napríklad, že keď myslím úplne do budúcnosti, tak že vlastne asi nebudem žiť celý život v prenájme a určite si niekedy plánujem kúpiť dom alebo byť a tak som nad tým rozmýšľal, že či sa mi to podarí, že či to je reálne možné zarobiť si toľko, aby som si mohol kúpiť ten byt.“*

*„Toto sa podľa mňa tiež s tým viaže, ako aj s tým bývaním, že vlastne keď bývam sama s tým frajerom a viem, že aké máme výdavky, a to pritom, že nechodíme si neviem, kde alebo čo, ale že normálne, taký štandard žijeme, tak si neviem predstaviť, že ešte do toho mám kupovať plienky a sunary a neviem nejaké oblečky pre dieťa. Takže to mi príde také náročné, ale tak verím v tom, že sa to podarí.“*



## Analýza výsledkov reprezentatívneho výskumu



## Zhrnutie hlavných výskumných zistení

- Výsledky reprezentatívneho výskumu ukázali, že **práca je dôležitou súčasťou étosu dnešných mladých ľudí, jej význam však nie je redukovaný len na zarábanie peňazí**. Prevažná väčšina respondentov (89%) rozhodne alebo skôr súhlasila s výrokom, že práca musí robiť človeka šťastným. 83% respondentov rovnako súhlasilo s výrokom, že ľudia, ktorí nepracujú, zlenivejú. Takmer tri štvrtiny oslovených (73%) tiež súhlasili s výrokom, že aby človek mohol úplne rozvinúť svoje nadanie a vlohy, potrebuje mať prácu. Takmer dve tretiny respondentov chápu prácu aj ako spoločenskú normu. S výrokom práca je povinnosť, ktorú máme voči spoločnosti súhlasilo 62% respondentov.
- **Prácu si mladí ľudia hľadajú alebo hľadali najčastejšie cez pracovné portály a cez priateľov a známych**. Pre nezamestnaných je dôležitý v tomto smere aj Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Mladí, ktorí sú zamestnaní, tiež oslovovali firmy, v ktorých chcú pracovať. Čo sa týka problémov, pri hľadaní zamestnania, **mladí ľudia čelia najmä nedostatku praktických skúseností**, nízkemu platovému ohodnoteniu, nedostatku pracovných miest v blízkosti svojho bydliska ale aj nedostatku pracovných miest vo vyštudovanom odbore.
- Medzi **najdôležitejšie kritériá pri výbere súčasného zamestnania** patrí podľa 66% respondentov výška mzdy/odmeny. Približne tretina respondentov uvádza ešte aj zaujímavosť práce, možnosť získať trvalý pracovný pomer. S menšou frekvenciou sa medzi kritériami, ktoré mladí zvažujú, objavuje ešte aj možnosť práce v odbore, ktorý respondenti vyštudovali, či mať popri práci dostatok voľného času ako aj možnosť seberealizácie, kariérny alebo ďalší odborný rast.
- Respondenti, ktorí majú momentálne prácu, **sú prevažne spokojní so svojou pracovnou situáciou pokiaľ ide o náplň dňa**. Vysoký je stále podiel respondentov (až 45%), ktorí deklarovali záujem o ďalšie štúdium. Nie je to prekvapivé hlavne vzhľadom na charakter výskumnej vzorky, z ktorej tretinu tvoria študenti. Pozorujeme tu však presah aj na takých respondentov, ktorí momentálne neštudujú. Existuje však významná časť respondentov, ktorá nie je úplne spokojná so svojou pracovnou situáciou, až 27% respondentov čelí situácii, že by preferovali zmluvu resp. pracovný pomer so zamestnávateľom, no zamestnávateľ nemá záujem to umožniť. 23% respondentov si nevie nájsť prácu, ktorá by bola na pracovný pomer/ úväzok, ktorý by im vyhovoval.
- **Z hľadiska hodnotenia úrovne svojej prípravy pre nástup na trh práce ako aj úroveň podpory, ktorá sa mladým ľuďom v tejto životnej situácii dostáva je situácia pomerne nepriaznivá**. Existuje významná časť populácie mladých ľudí, ktorá hodnotí tieto východiskové pozície dokonca veľmi nepriaznivo. Horšie hodnotenie sa spája hlavne s nižším socio-ekonomickým statusom, s príslušnými regionálnymi rozdielmi, ale aj s mierou vlastnej účinnosti. Samostatne sme sa ešte pýtali aj na to, do akej miery respondenti hodnotia úlohu školy v ich príprave na budúce zamestnanie. Ukazuje sa, že len polovica respondentov (51%) si myslí, že škola ich pripravuje alebo pripravila dostatočne.

**Nedostatok praktických skúseností sa ukazuje dlhodobo ako jeden z hlavných problémov absolventov škôl nastupujúcich na trh práce.** Zisťovali sme preto, aká je miera skúseností s praxou počas štúdia. Celkovo až 62% respondentov absolvovalo prax počas štúdia, čo je rozhodne možné považovať za pozitívne zistenie. 38% respondentov si však takúto praktickú skúsenosť sprevádzajúcu štúdium neodnieslo.

- **Program Erasmus + aspoň podľa názvu pozná 77% respondentov**, nepozná ho 23% oslovených. Hlbšia analýza naznačila rozdiely v dostupnosti programu Erasmus + z hľadiska socio-ekonomických rozdielov, ako aj z hľadiska kultúrneho kapitálu. **Z hľadiska aktuálnej znalosti a využívania programu sa javí hlavne ako aktivita pre privilegovaných mladých ľudí**, účasť na aktivitách častejšie uvádzali absolventi 2. stupňa VŠ, respondenti slovenskej národnosti, respondenti z Bratislavského kraja a obyvatelia Bratislavy, respondenti, ktorí sa dohovoria aspoň jedným cudzím jazykom. Častejšie majú skúsenosť s Erasmus + tiež respondenti, ktorí majú skúsenosť s členstvom v mládežníckej organizácii, s dobrovoľníctvom alebo respondenti, ktorí sa v posledných 12 mesiacov zúčastnili nejakého vzdelávacieho programu.
- **Mladí sú skôr optimisti, pokiaľ ide o ich životné vyhliadky do budúcnosti.** Až 82 % respondentov si myslím, že budú mať stabilnú prácu alebo zamestnanie. Viac ako tri štvrtiny respondentov (77 %) si tiež myslia, že budú schopní zvládať platiť svoje účty. 71% respondentov je optimistických aj pokiaľ ide o hodnotenie možnosti chodiť v budúcnosti na dovolenky. Dve tretiny respondentov (66 %) si myslia, že budú žiť samostatne bez rodičov. No a takmer dve tretiny respondentov (61%) sú optimistickí aj pokiaľ ide o schopnosť založiť alebo rozšíriť si rodinu, v prípade že to budú chcieť. Prevažná väčšina respondentov (80%) spája svoju budúcnosť so životom na Slovensku. Päťina respondentov (20%) si však myslí, že sa natrvalo presťahujú do zahraničia. Analýza socio-demografických rozdielov ukázala, že očakávania voči budúcnosti majú respondentov v značnej miere extrapolovať od súčasných podmienok. V rozdieloch sa prejavuje hlavne vek a aktuálny pracovný status, resp. ekonomická situácia domácnosti.
- Väčšina respondentov (81%), ktorí mali skúsenosť s dištančnou výučbou, deklarovala že ich technické vybavenie a prístup k internetu bolo postačujúce na dištančnú výučbu. Opačnú skúsenosť uviedlo 17% respondentov. 74% respondentov súhlasilo tiež s výrokom, že mali dostatok informácií od svojej školy o dištančnej výučbe. Dve tretiny respondentov (66%) deklarovali spokojnosť s tým, ako ich škola zvládla dištančnú výučbu. Hodnotenie výstupu dištančnej výučby je však významne negatívnejšie. **Len 40% respondentov súhlasí s tvrdením, že pri dištančnej výučbe nadobudli porovnateľné vedomosti ako pri prezenčnej výučbe.** Dištančná výučba dokázala plnohodnotne nahradiť prezenčnú výučbu len podľa 35% respondentov. Až viac ako štvrtina respondentov (28%) si však myslí, že ich technické vybavenie a prístup k internetu mali negatívny dopad na ich študijné výsledky.
- Negatívne hodnotili svoje skúsenosti s dištančným vzdelávaním častejšie respondenti z Košického kraja, respondenti z domácností, ktorým sa dá len ťažko vychádzať so súčasným príjmom ani nemajú skúsenosť s dlhodobým pobytom v zahraničí.



## Postoje k práci

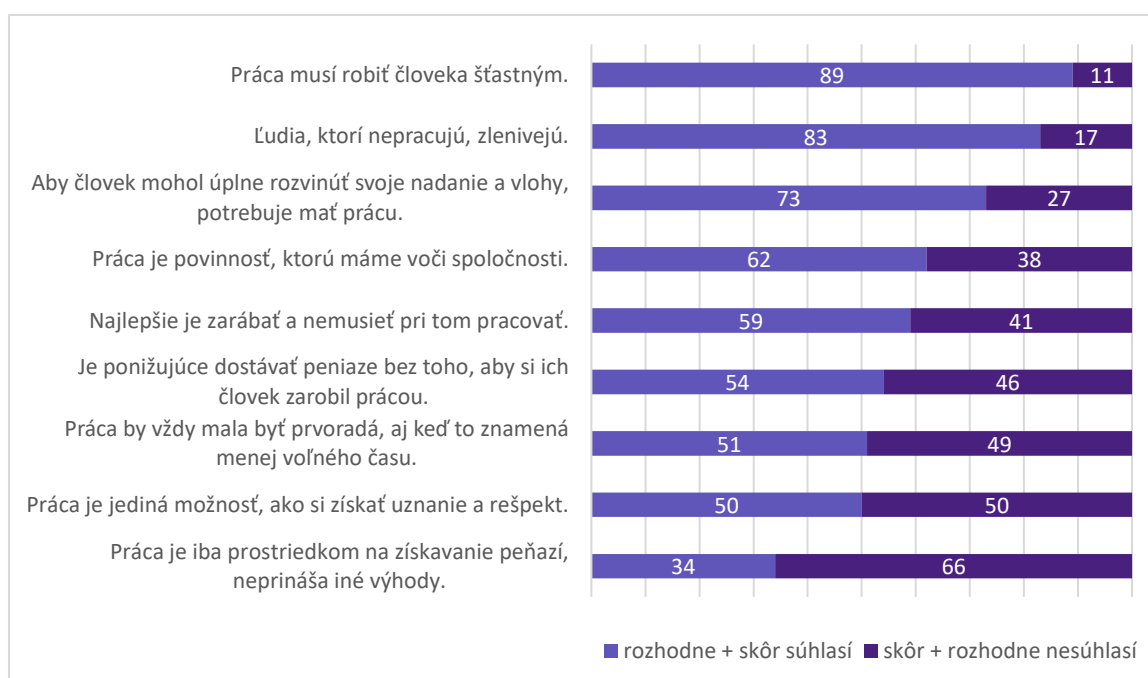
Práca je dôležitou súčasťou étosu dnešných mladých ľudí, nie je to však len cesta, ako zarobiť peniaze. Prevažná väčšina respondentov (89%) rozhodne alebo skôr súhlasila s výrokom, že práca musí robiť človeka šťastným. 83% respondentov rovnako súhlasilo s výrokom, že ľudia, ktorí nepracujú, zlenivejú. Takmer tri štvrtiny oslovených (73%) tiež súhlasili s výrokom, že aby človek mohol úplne rozvinúť svoje nadanie a vloh, potrebuje mať prácu. Takmer dve tretiny respondentov chápu prácu aj ako spoločenskú normu. S výrokom práca je povinnosť, ktorú máme voči spoločnosti súhlasilo 62% respondentov.

Viac ako polovica respondentov (59%) vyjadrila súhlas aj s výrokom, že najlepšie je zarábať a nemusieť pri tom pracovať. No na druhej strane viac ako polovica respondentov (54%) považuje za ponižujúce dostávať peniaze bez toho, aby si ich človek zarobil prácou.

V postojoch respondentov sa ukazuje aj dôležitosť voľného času, s výrokom práca by mala byť vždy prvoradá, aj keď to znamená menej voľného času súhlasilo síce 51 % respondentov, no 49% oslovených s takýmto tvrdením vyjadrilo nesúhlas. Podobne rozpoltené sú aj postoje v prípade výroku práca je jediná možnosť, ako si získať uznanie a rešpekt. V tomto prípade je podiel respondentov, ktorí súhlasia rovnaký, ako podiel respondentov, ktorí nesúhlasia, a to po 50%.

Relatívne najnižšia je miera súhlasu s tvrdením, že práca je iba prostriedkom na získavanie peňazí, neprináša iné výhody. Súhlasilo s ním len 34% respondentov, naopak nesúhlasilo až 66% oslovených mladých ľudí.

Graf č. 1: Postoje k práci (v %)



Dôležitosť práce ako faktora osobnostného a spoločenského naplnenia, častejšie rezonuje medzi respondentmi z menších obcí s počtom 1000 až 4999 obyvateľov, ako aj medzi respondentmi, ktorí pracujú na plný úväzok. Častejšie s týmto typom výrokov súhlasia aj respondenti s vysokou mierou vlastnej účinnosti t.j. viery vo vlastné schopnosti pri prekonávaní rôznych problémov<sup>1</sup>. Prvoradosť práce, hoci aj na úkor voľného času, ešte častejšie uvádzali napríklad muži, ale aj respondenti, ktorí bývajú s rodičmi, alebo majú vlastné samostatné bývanie

Vnútoraná heterogenita kategórie mladých ľudí sa výraznejšie prejavila pri výroku: práca je iba prostriedkom na získavanie peňazí, neprináša iné výhody. Ukazuje hlavne na tú časť populácie mladých ľudí, ktorí majú horšie šance získať kvalitné a dobre platené zamestnanie. S týmto výrokom častejšie súhlasili respondenti s neukončeným alebo základným vzdelaním, respondenti maďarskej národnosti, respondenti, ktorí už neštudujú no pracujú na čiastočný úväzok, nezamestnaní, respondenti, ktorí neovládajú žiadny cudzí jazyk, nemajú skúsenosť s členstvom v mládežníckej organizácii ani sa nezúčastnili nejakej vzdelávacej aktivity posledných 12 mesiacov.

---

<sup>1</sup> Bližšie sa konceptu vlastnej účinnosti („self-efficacy“) venujeme v správe z reprezentatívneho prieskumu Participácia a priestory pre mladých, RmS 2022. Ide o koncept, ktorý do spoločenských vied priniesol A. Bandura. Silný pocit vlastnej účinnosti zvyšuje ľudské úspechy a osobnú pohodu. Takíto ľudia pristupujú k náročným úlohám skôr ako k výzvam, ktoré treba zvládnuť, než ako k hrozbám, ktorým sa treba vyhnúť. K ohrozujúcim situáciám pristupujú s istotou, že ich dokážu zvládnuť. Naopak, ľudia s nízkym pocitom vlastnej účinnosti, skôr pochybujú o svojich schopnostiach, vyhýbajú sa náročným úlohám, ktoré navyše považujú za osobné ohrozenie. Majú nízke ašpirácie a slabú oddanosť cieľom, ktoré sa rozhodli sledovať. Pretože nedostatočný výkon považujú za nedostatočné schopnosti, stačí aj malý neúspech, aby stratili vieru vo svoje schopnosti.

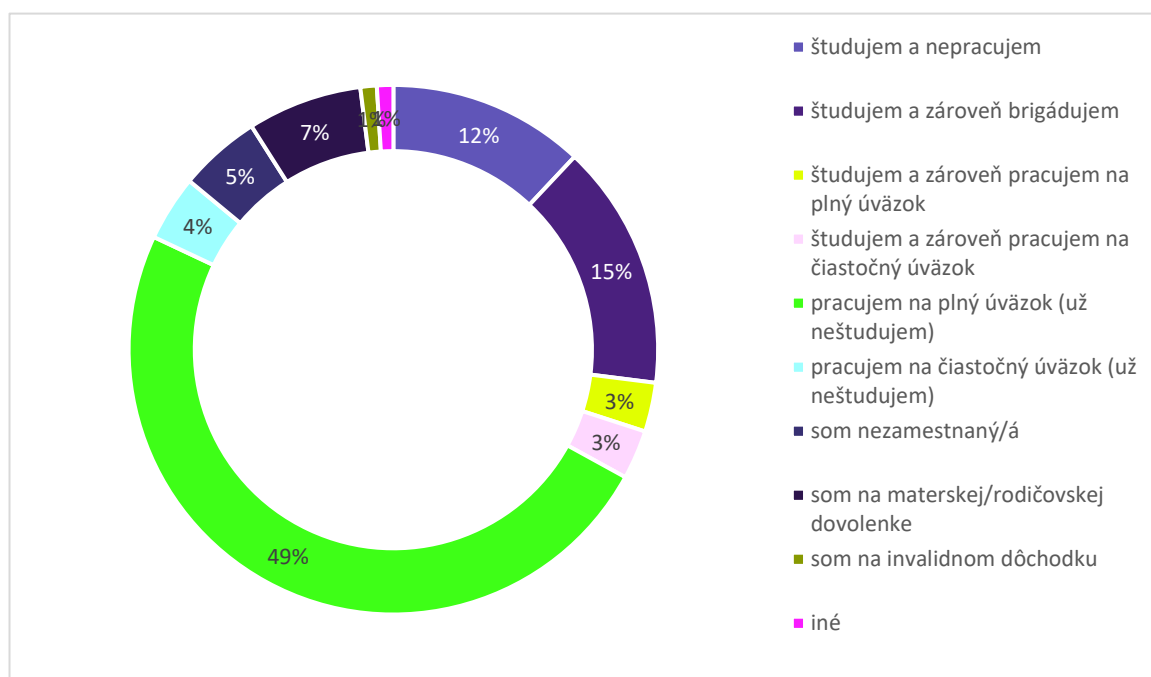
## Pracovný status

Z hľadiska aktuálneho statusu vo vzťahu k trhu práce vo výskumnej vzorke mali najvyššie zastúpenie respondenti, ktorí už neštudujú, ale pracujú buď na plný (49%) alebo čiastočný úväzok (4%). Celkovo teda podiel výlučne pracujúcich respondentov vo vzorke predstavuje 53%.

Druhou najsilnejšou kategóriou sú študenti, tvoria 33% respondentov. Z nich 12% sa venuje výlučne štúdiu, ostatní popri štúdiu aj pracujú, a to najčastejšie ako brigádnici (15%), 3% respondentov uvádza prácu na plný úväzok a ďalšie 3% respondentov prácu na čiastočný úväzok.

Nezamestnaných bolo 5% respondentov, 7% respondentov je na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Invalidný dôchodok uviedlo necelé 1% oslovených. Iné možnosti uviedlo ďalšie 1% oslovených.

Graf č. 2: Status vo vzťahu k trhu práce



V ďalšej analýze sa venujeme samostatne skúsenostiam respondentov, ktorí sú aktuálne nezamestnaní (5%) a respondentom, ktorí deklarovali že pracujú, vrátane rôznych konštelácií so štúdiom (74%).

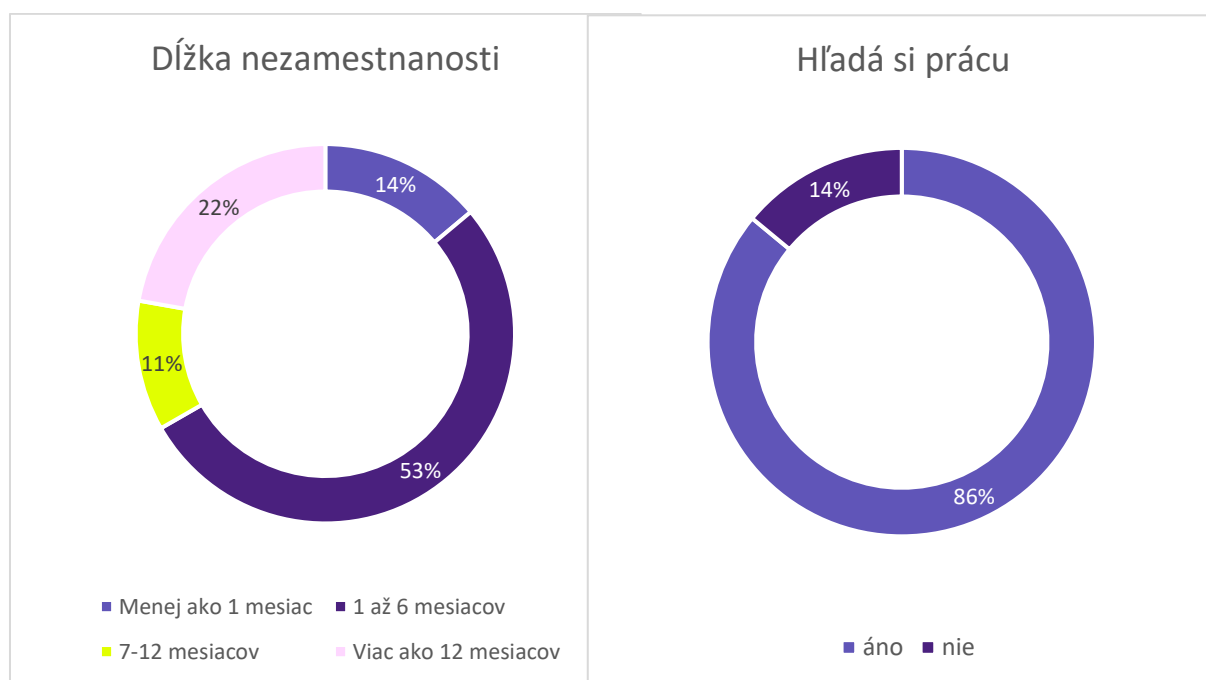


## Skúsenosti s trhom práce medzi nezamestnanými

### Dĺžka trvania nezamestnanosti a záujem zamestnať sa

Mladí nezamestnaní predstavovali 5,1% respondentov, čo v absolútnych hodnotách predstavuje 36 respondentov. Z hľadiska dĺžky trvania nezamestnanosti, menej ako 1 mesiac je nezamestnaných 14% respondentov, viac ako polovica respondentov je nezamestnaných 1 až 6 mesiacov. Viac ako pol roka, teda 7 – 12 mesiacov je nezamestnaných 11% respondentov, a viac ako 22% týchto respondentov je nezamestnaných viac ako 12 mesiacov. Prevažná väčšina respondentov (86%) zároveň deklarovala, že si aktuálne hľadajú prácu.

**Graf č. 3: Dĺžka trvania nezamestnanosti a hľadanie si práce medzi nezamestnanými respondentmi (n=36, v %)**



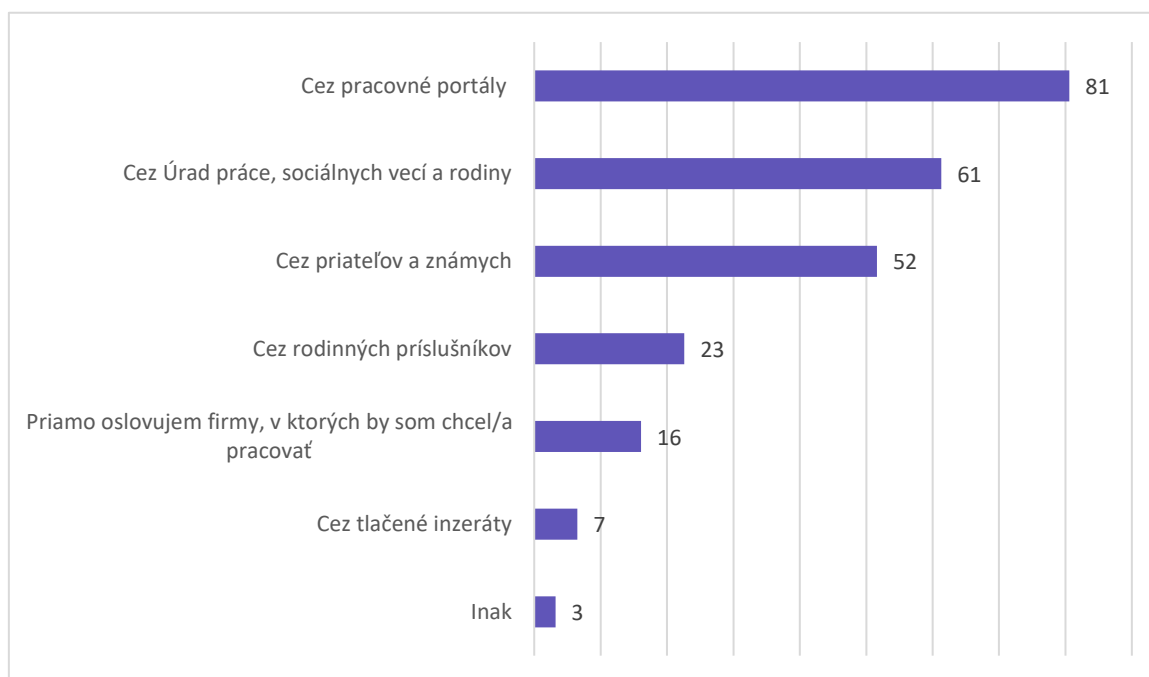
## Spôsoby hľadania zamestnania

Respondentom sme tiež položili otázku, akým spôsobom si hľadajú prácu, pričom mohli vybrať viacero z možností v predloženom zozname. Najčastejšie si prácu hľadajú cez pracovné portály (81%) a cez Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (61%). Viac ako polovica (52%) v tomto smere využíva aj svoje kontakty, teda priateľov a známych, prípadne rodinných príslušníkov (23%). 16% respondentov ešte aj priamo oslovuje firmy, v ktorých by chceli pracovať, alebo hľadá v tlačенých inzerátoch (7%).

Iné možnosti uviedli 3% respondentov, spomínané boli hlavne skupiny na sociálnych sieťach zamerané na prácu.

V zozname ponúkaných možností boli aj učitelia. Takúto odpoveď však neoznačil žiaden nezamestnaný respondent.

**Graf č. 4: Spôsoby hľadania práce medzi nezamestnanými respondentmi (n=36, v %)**



Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí, súčet môže presahovať 100%.

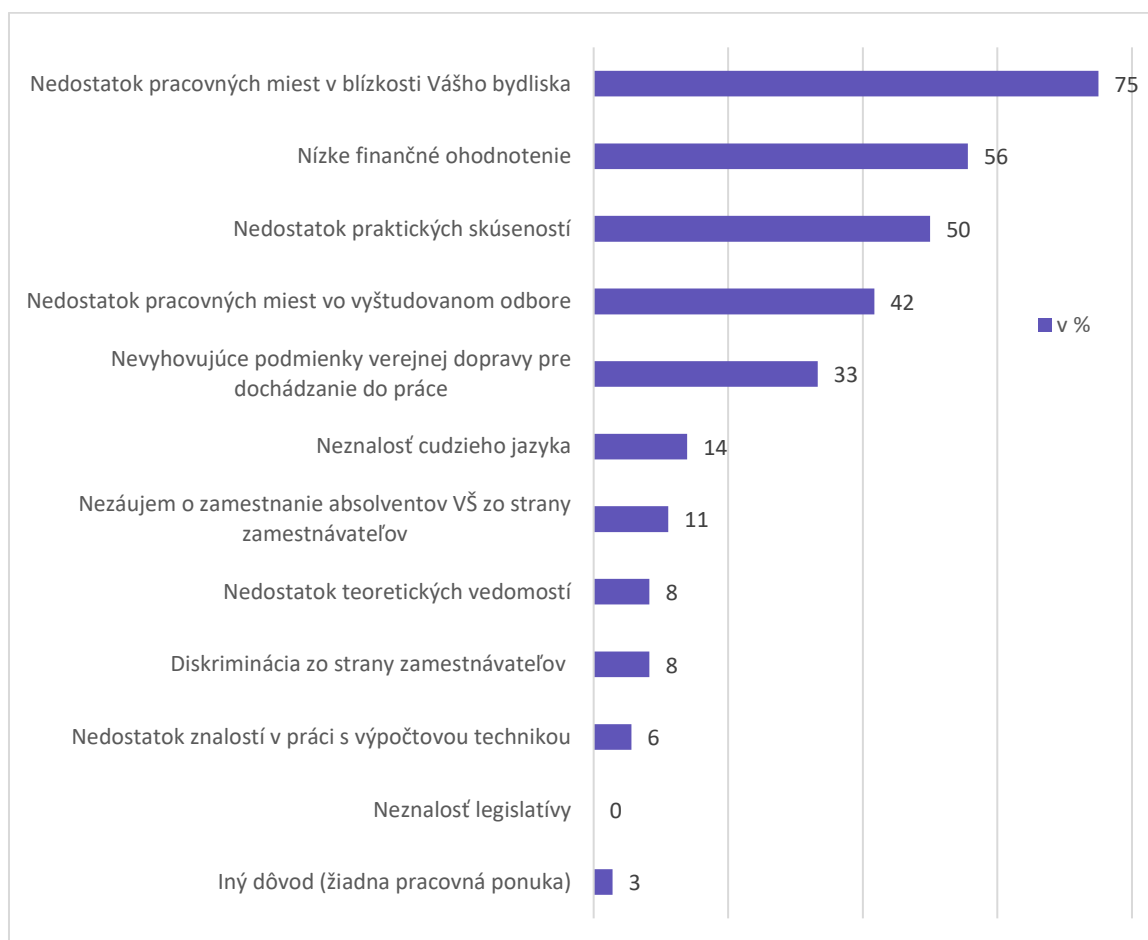
## Prekážky a problémy pri hľadaní zamestnania

Čo sa týka problémov, na ktoré narazili pri hľadaní zamestnania, najčastejšie respondenti uvádzali nedostatok pracovných miest v blízkosti svojho bydliska. Tento problém deklarovalo 75% respondentov. Druhým najčastejšie uvádzaným problémom bolo nízke platové ohodnotenie (uviedlo 56% respondentov). Polovica respondentov ako problém uviedla aj nedostatok praktických skúseností.

Menej ako polovica respondentov ešte uviedla aj nedostatok pracovných miest vo svojom odbore (42%), nevyhovujúce podmienky verejnej dopravy pre dochádzanie do práce (33%), neznalosť cudzieho jazyka (14%), či nezáujem o zamestnanie absolventov VŠ zo strany zamestnávateľov (11%).

Menej ako desatina respondentov (9%) potom spomenula ešte aj nedostatok teoretických vedomostí (8%), diskrimináciu zo strany zamestnávateľov (z dôvodu rodu, národnosti alebo iných dôvodov) uviedlo rovnako 8% oslovených respondentov, ktorí sú nezamestnaní. Nedostatok znalostí v práci s výpočtovou technikou deklarovalo ako prekážku 6% respondentov. Iný dôvod, najčastejšie nedostatok pracovných ponúk vo všeobecnosti uvádzali 2% nezamestnaných respondentov. Prehľad percentuálneho zastúpenia jednotlivých odpovedí je v grafe č. 5.

**Graf č. 5: Problémy pri hľadaní zamestnania po ukončení štúdia medzi nezamestnanými (n=36, v %)**



Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí, súčet môže presahovať 100%.

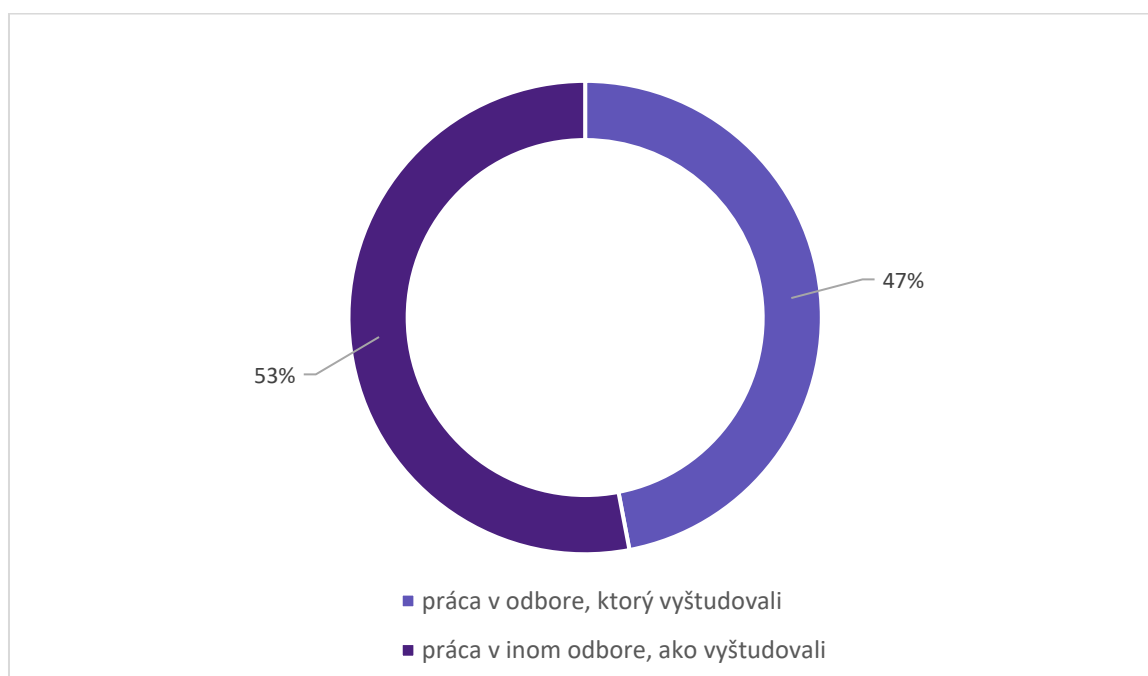
## Skúsenosti s trhom práce medzi zamestnanými

### Práca vo vyštudovanom odbore

Mladí zamestnaní predstavovali 74,5% respondentov, čo v absolútnych hodnotách predstavuje 523 respondentov.

Zisťovali sme v prvom rade, koľko z týchto respondentov je zamestnaných v odbore, ktorý vyštudovali. Ukazuje sa pritom, že spojenie medzi vyštudovaným odborom a pracovnou pozíciou je len u necelej polovice respondentov, ktorí sú zamestnaní. T.j. 47% respondentov uviedlo, že sú zamestnaní v odbore, väčšia časť, teda 53% respondentov nie je zamestnaných v odbore, ktorý vyštudovali.

**Graf č. 6: Práca vo vyštudovanom odbore medzi zamestnanými (n=523, v %)**



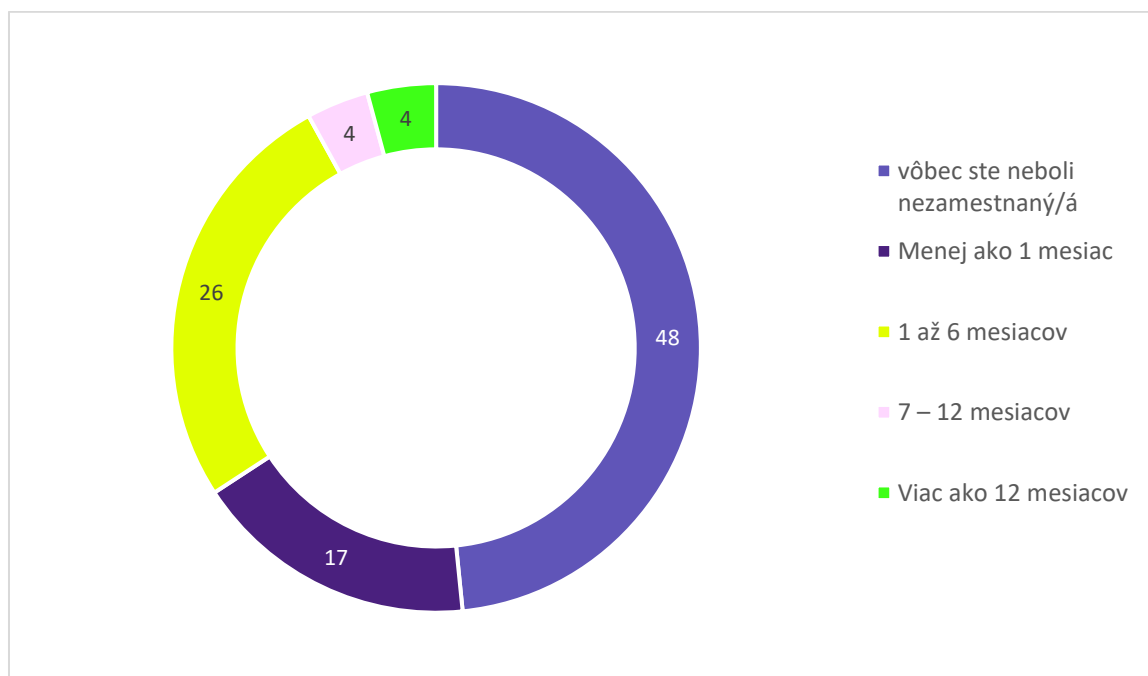
V odbore sú zamestnaní štatisticky významne častejšie mladí vo veku 22 – 25 rokov, respondenti s VŠ vzdelaním 2. stupňa. Sú to tiež mladí ľudia, ktorí už majú samostatné bývanie, respondenti, ktorí pracujú na plný úväzok, respondenti, ktorí majú skúsenosť s členstvom v mládežníckej organizácii (ďalej aj MO), respondenti, ktorí sa zúčastnili vzdelávacích kurzov posledných 12 mesiacov. Častejšie majú medzi týmito respondentmi tiež mladí, ktorí vykazujú vysokú mieru vlastnej účinnosti.

Naopak v odbore nie sú častejšie zamestnaní mladí s nedostatočným vzdelaním, neukončeným, alebo ešte prebiehajúcim vzdelávaním, teda mladí vo veku 18 – 21 rokov, respondenti so ZŠ vzdelaním, gymnazisti, respondenti ktorí študujú a popritom brigádujú. Častejšie túto situáciu konštatujú respondenti z BB kraja, respondenti, ktorí bývajú s rodičmi, respondenti, ktorí nemajú skúsenosť s členstvom v MO, ako aj respondenti, ktorí sa nezúčastnili vzdelávacích kurzov posledných 12 mesiacov.

## Dĺžka trvania nezamestnanosti

Spoločnou charakteristikou zamestnaných respondentov je získanie zamestnania veľmi rýchlo po skončení štúdia. Až 48% respondentov nebolo vôbec zamestnaných. Tento pomerne vysoký údaj je spôsobený aj tým, že medzi zamestnaných sme v tomto prípade zaradili aj respondentov, ktorí pracujú popri štúdiu. Celkovo sa však ukazuje, že zamestnaní respondenti majú vo svojej pracovnej histórii častejšie len veľmi krátku epizódu nezamestnanosti po skončení štúdia. 17% respondentov bolo nezamestnaných menej ako 1 mesiac. 26% respondentov uviedlo dĺžku trvania nezamestnanosti po skončení štúdia v dĺžke 1 – 6 mesiacov. Ešte dlhšie, 7 – 12 mesiacov, boli nezamestnané 4% respondentov. S dlhodobou nezamestnanosťou trvajúcou viac ako 12 mesiacov majú skúsenosť rovnako 4% respondentov.

**Graf č. 7: Dĺžka trvania nezamestnanosti po ukončení vzdelania medzi zamestnanými (n=523, v %)**



Obdobie bez nezamestnanosti štatisticky významne častejšie uvádzajú študenti, ktorí študujú a brigádujú zároveň, prípadne ktorí popri štúdiu pracujú na čiastočný úväzok. Tiež tu vidíme častejšie respondentov, ktorí ovládajú aspoň jeden cudzí jazyk, respondenti, ktorí sa zúčastnili v posledných 12 mesiacoch nejakých vzdelávacích kurzov, seminárov, workshopov, rekvalifikačných kurzov či webinárov.

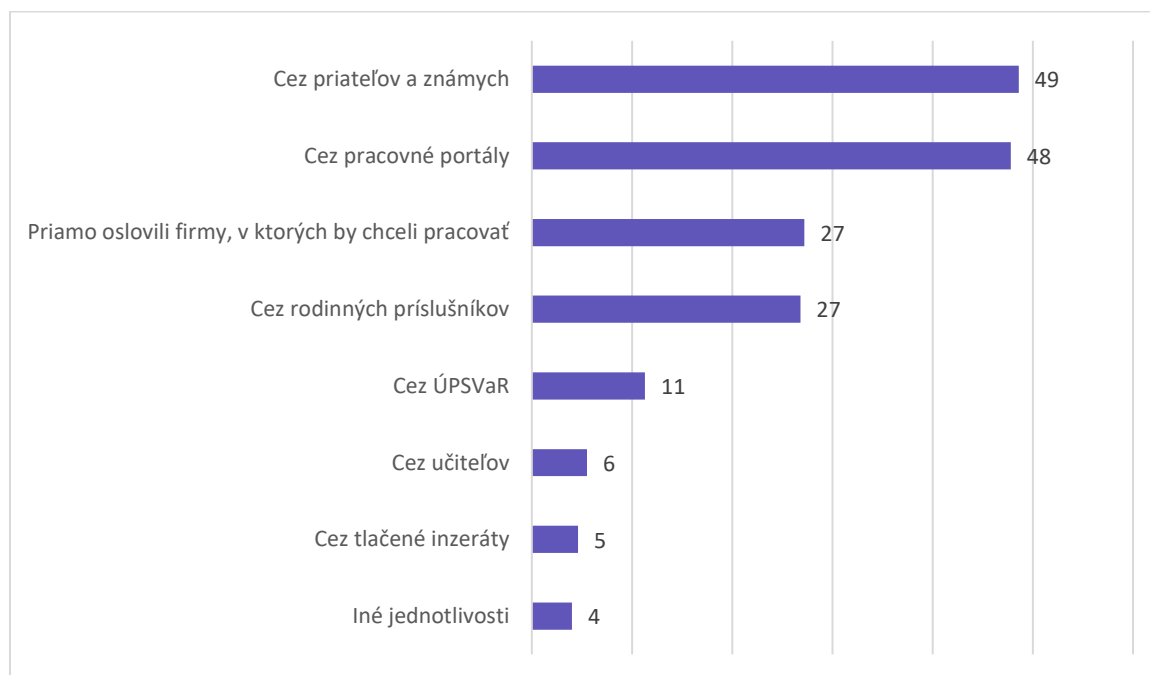
Dĺžku trvania nezamestnanosti v rozpätí 1 až 6 mesiacov zase častejšie uvádzali respondenti, ktorí už pracujú na plný úväzok ako aj respondenti, ktorí neovládajú žiaden cudzí jazyk. Podobne aj v prípade dĺžky trvania 7 – 12 mesiacov sa častejšie objavovali respondenti, ktorí neovládajú žiaden cudzí jazyk.

## Spôsoby hľadania práce

Prácu si respondenti, ktorí sú zamestnaní, najčastejšie hľadali cez priateľov a známych alebo cez pracovné portály. V oboch prípadoch, to bola takmer polovica respondentov. 27% respondentov priamo oslovili firmy, v ktorých by chceli pracovať. Rovnako 27% zamestnaných respondentov za týmto účelom oslovilo svojich rodinných príslušníkov. 11% respondentov využilo v tomto prípade aj služby ÚPSVaR. Po 5% zamestnaných respondentov uviedlo ešte aj učiteľov alebo tlačené inzeráty.

4% respondentov uvádzali jednotlivo ešte aj iné spôsoby – ako napr. „bola som tam na stáži a ponúkli mi TPP; brigádu cez Facebook; cez známosti; inzerát na internete; ja som si nehľadala, oni si ma našli a kontaktovali ma; mal som dohodu s firmou v duálnom vzdelávaní; nehľadala som, ostala som pracovať na TPP tam kde som brigádovala počas školy; openslovensko.sk; oslovia oni mňa, väčšinou na LinkedIne; oslovili ma na škole na ktorej som študoval; osobne; pracoval som v inej prevádzke tejto firmy; sociálne siete; založila som si svoj vlastný podnik; apod.“

**Graf č. 8: Spôsoby hľadania práce medzi zamestnanými (n=523, v %)**



Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí, súčet môže presahovať 100%.

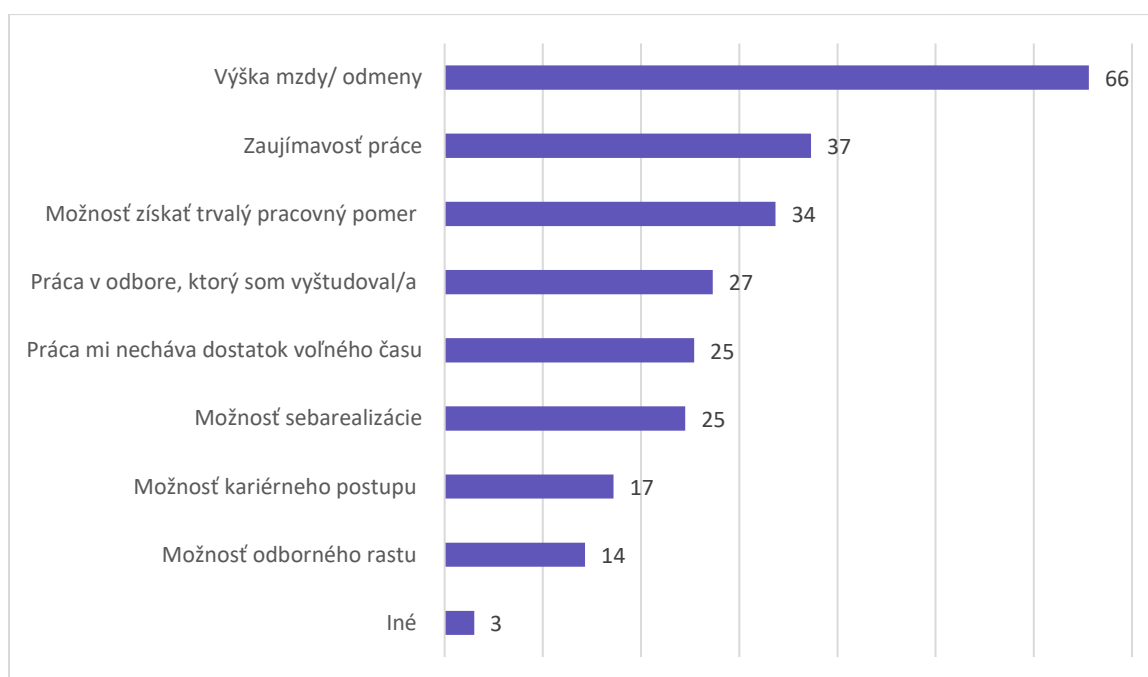
## Kritériá výberu zamestnania

Medzi najdôležitejšie kritériá pri výbere súčasného zamestnania patrí podľa 66% respondentov výška mzdy/ odmeny. Ďalších 37% respondentov uviedlo ešte aj zaujímavosť práce, 34% medzi kritériami uviedlo možnosť získať trvalý pracovný pomer.

Z ďalších kritérií treba uviesť prácu v odbore, ktorý respondenti vyštudovali – označilo 27% respondentov. 25% respondentov považuje za dôležité mať popri práci dostatok voľného času ako aj možnosť seberealizácie. 17% respondentov medzi týmito kritériami uviedlo aj možnosť kariérneho postupu. 14% respondentov uviedlo možnosť odborného rastu.

3% respondentov uviedli aj iné jednotlivosti, ako napr. „*aby nebola fyzicky príliš náročná; dobrý kolektív; flexibilná pracovná doba; ísť si za svojím snom; istoty; privyrábam si; mám len brigádu, prvé čo nebolo od veci alebo ďaleko som proste zobrala, nech tam môžem zostať brigádovať aj popri škole; možnosť home office; možnosť pracovať formou krátky-dlhý týždeň; nevybrala som si sama; potreboval som zosúladiť školu, vzdelávanie a prácu; práca v štátnej správe; práca, ktorá má baviť; všetko bolo na páske , a nie pomimo; vyvážený čas medzi prácou a školou apod.“*

**Graf č. 9: Kritériá výberu súčasného zamestnania medzi zamestnanými (n=523, v %)**



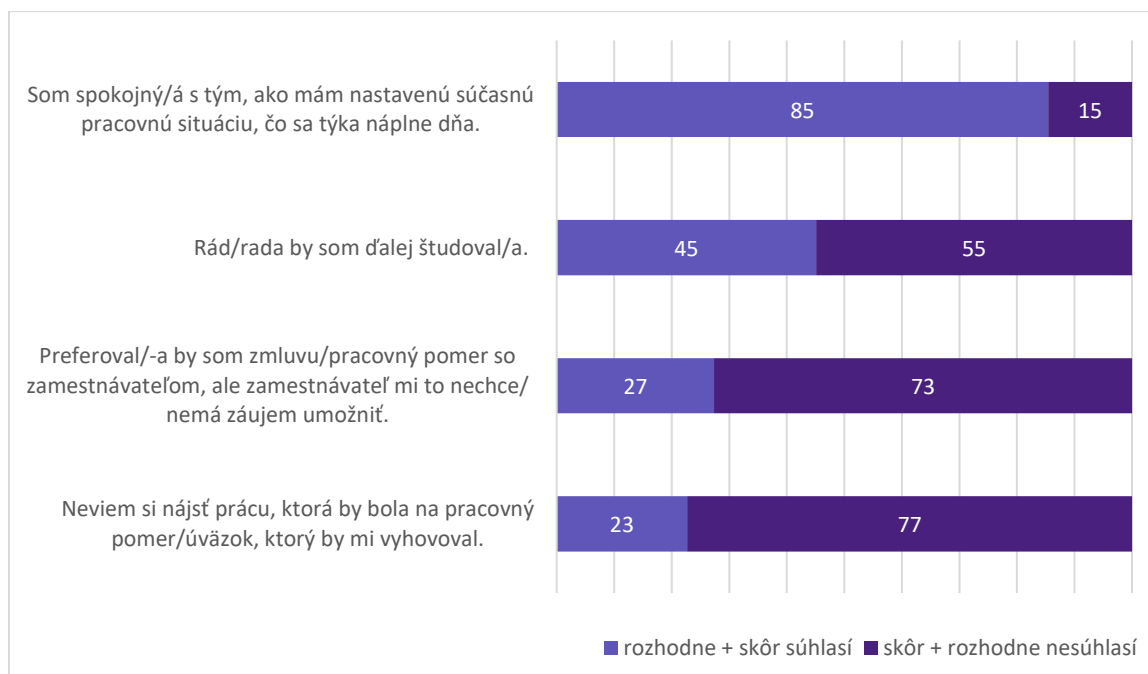
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí, súčet môže presahovať 100%.

## Hodnotenie pracovnej situácie

Respondentov, ktorí majú momentálne prácu, sme sa pýtali na viaceré aspekty ich pracovnej situácie. Prevažná väčšina pritom deklaruje spokojnosť – až 85% respondentov súhlasilo s výrokom „**som spokojný/á s tým, ako mám nastavenú súčasnú pracovnú situáciu, čo sa týka náplne dňa**“. Spokojnejší sú častejšie respondenti, ktorí vychádzajú pohodlne s príjmami, ale tiež respondenti, ktorí majú vysokú mieru vlastnej účinnosti, sú zo Žilinského kraja, a dohovoria sa aspoň jedným cudzím jazykom. Nespokojní sú naopak respondenti s nízkymi príjmami, s priemernou mierou vlastnej účinnosti. Častejšie sme nespokojnosť s týmito podmienkami zaznamenali medzi respondentmi z Prešovského kraja.

Vysoký podiel respondentov, a to až 45% respondentov, deklarovalo **záujem o ďalšie štúdium**. Nie je to prekvapivé hlavne vzhľadom na charakter výskumnej vzorky, z ktorej tretinu tvoria študenti. Pozorujeme tu však presah aj na takých respondentov, ktorí momentálne neštudujú. Častejšie záujem o ďalšie štúdium deklarujú mladí, ktorí sú vo veku do 25 rokov, majú ukončené ZŠ vzdelanie, sú absolventmi gymnázií, alebo bakalárskeho stupňa VŠ štúdia, sú z Prešovského kraja, už študujú a popritom pracujú, dohovoria sa aspoň jedným cudzím jazykom, majú skúsenosť s dobrovoľníctvom a majú tiež skúsenosť s dištančnou výučbou,

**Graf č. 10: Hodnotenie súčasnej pracovnej situácie medzi zamestnanými (n=523, v %)**



27% respondentov čelí situácii, že by **preferovali zmluvu resp. pracovný pomer so zamestnávateľom, no zamestnávateľ nemá záujem to umožniť**. Častejšie ide pritom o mužov, mladých vo veku 18 – 21 rokov, respondentov s ukončeným SŠ vzdelaním bez maturity, respondentov z menších miest a obcí a respondentov z Prešovského kraja. Taktiež sú to častejšie



respondenti, ktorých domácnosti vychádzajú len ťažko alebo vôbec nevychádzajú s príjmami. Sú to tiež respondenti, ktorí častejšie pracujú na čiastočný úväzok no neštudujú. Ukazuje sa tiež, že takéto skúsenosti majú respondenti, ktorí uvádzajú skúsenosť s dištančným vzdelávaním.

Relatívne podobná je aj situácia u 23% respondentov, ktorí si **nevedia nájsť prácu, ktorá by bola na pracovný pomer/ úväzok, ktorý by im vyhovoval**. Častejšie ide opäť o mužov, respondentov s ukončeným SŠ vzdelaním bez maturity, respondentov z Prešovského kraja, z domácnosti, ktorým sa darí vychádzať len s ťažkosťami. Opäť sú to častejšie respondenti, ktorí pracujú na čiastočný úväzok no neštudujú, nemajú skúsenosť s MO, nezúčastnili sa ani žiadnych vzdelávacích kurzov za uplynulých 12 mesiacov. Aj v tomto prípade takéto skúsenosti majú častejšie respondenti, ktorí uvádzajú skúsenosť s dištančným vzdelávaním.

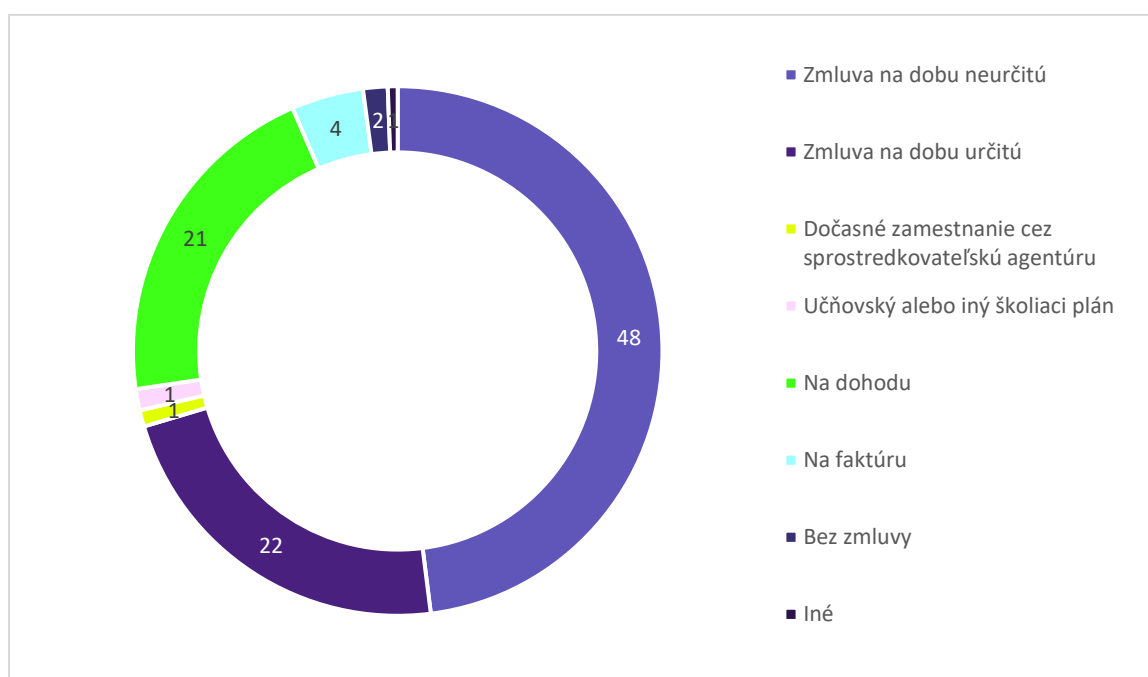


## Typ pracovného vzťahu

Najčastejšie uvádzaným typom pracovného pomeru je zmluva na dobu neurčitú. V aktuálnom pracovnom pomere ju má 48% respondentov. 22% respondentov má zmluvu na dobu určitú. 21% respondentov pracuje na dohodu. 4% respondentov za svoju prácu alebo výkon vystavujú faktúru. Ostatné možnosti uvádzalo približne po 1% respondentov.

Ostatné možnosti uvádzalo približne po 1% respondentov.

**Graf č. 11: Typ pracovného vzťahu medzi zamestnanými (n=523, v %)**



Ukazuje sa, že zmluva na dobu určitú je predovšetkým dobre etablovaná medzi staršími respondentmi vo veku 26 – 29 rokov, respondentmi, ktorí majú ukončené VŠ štúdium 2. stupňa, pracujú na plný úväzok. Častejšie sú to potom aj respondenti, ktorí nemali skúsenosť s dištančným vzdelávaním.

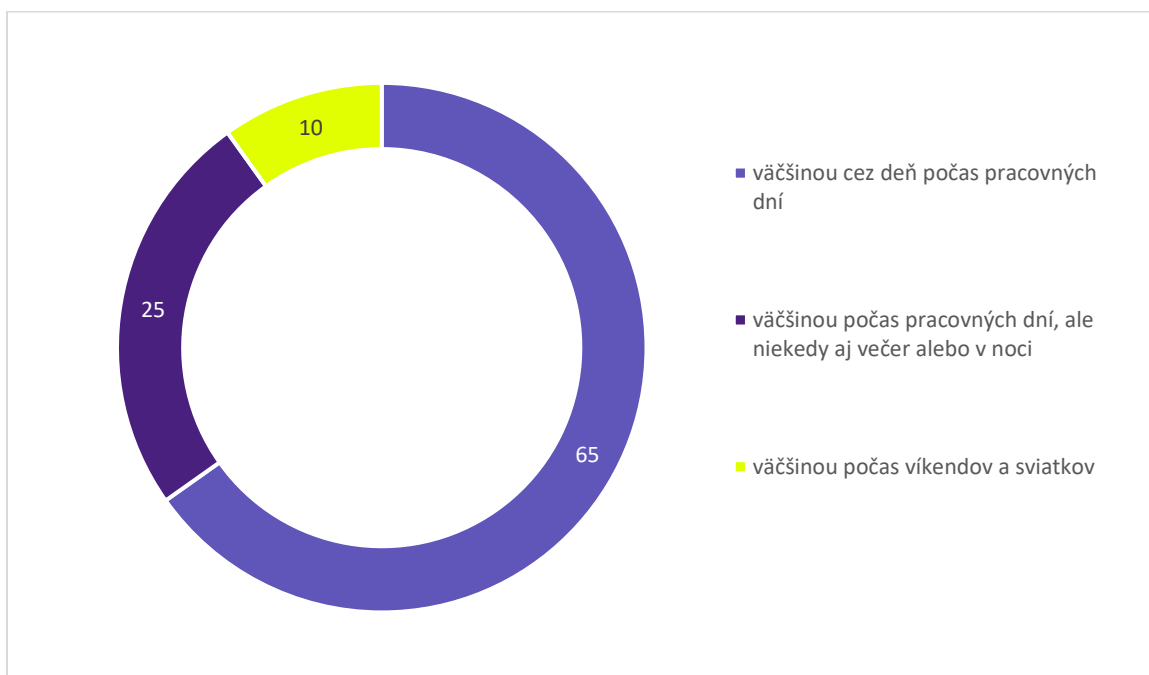
Zmluva na dobu určitú sa týka častejšie respondentov, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, no už neštudujú. Častejšie sú to tiež respondenti, ktorí sa nedohovoria žiadnym cudzím jazykom.

Práca na dohodu sa zasa primárne spája s najmladšími respondentmi do 21 rokov, respondentmi, ktorí študujú a popritom pracujú alebo brigádujú a respondentmi, ktorí sa dohovoria aspoň jedným cudzím jazykom. Vzhľadom na vyššie zastúpenie najmladšej vekovej kategórie nie je prekvapujúce, že ide tiež častejšie o respondentov, ktorí majú skúsenosť s dištančným vzdelávaním.

## Pracovná doba

Na otázku, v akom čase respondenti väčšinou vykonávajú svoju hlavnú pracovnú činnosť, prevažná väčšina (65%) respondentov uviedla, že je to väčšinou počas pracovných dní. 25% respondentov pracuje väčšinou počas pracovných dní, ale niekedy aj večer alebo v noci. 10% respondentov pracuje väčšinou počas víkendov a sviatkov.

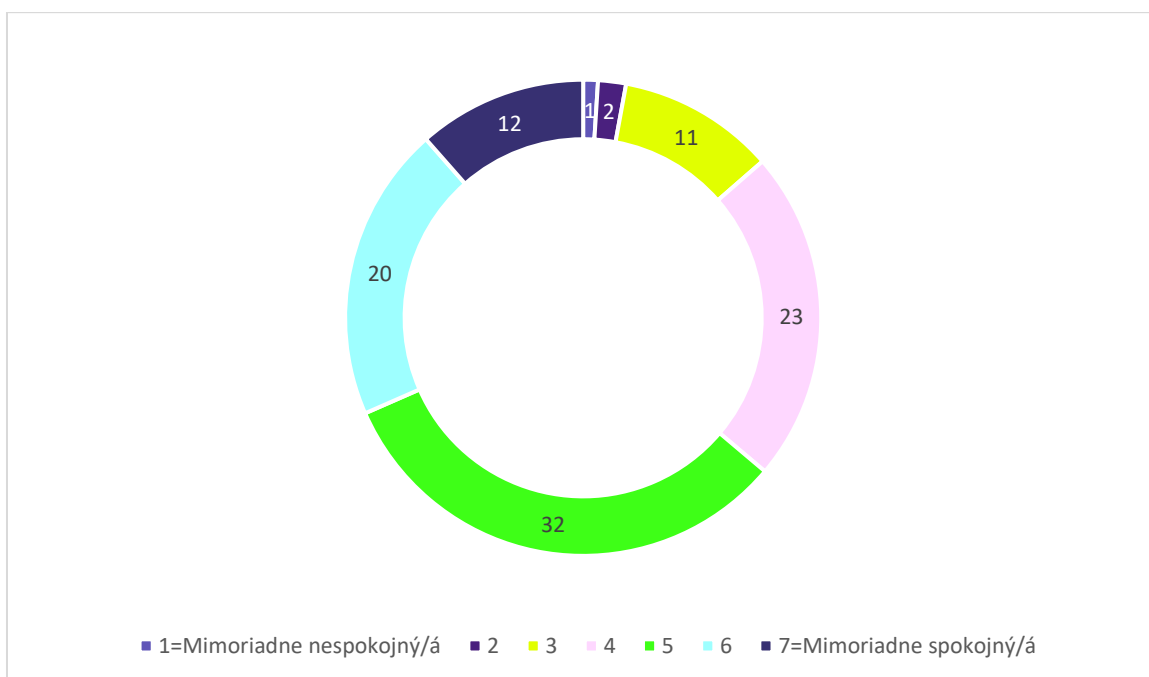
**Graf č. 12: Najčastejšia pracovná doba medzi zamestnanými (n=523, v %)**



## Spokojnosť s rovnováhou medzi prácou a ostatnými aktivitami (work-life balance)

V prípade otázky, nakoľko sú respondenti spokojní s rovnováhou medzi časom stráveným v práci a časom stráveným inými stránkami alebo aktivitami svojho života, môžeme konštatovať prevahu spokojnosti s aktuálnou situáciou. Priemerná hodnota nameraná prostredníctvom 7-bodovej škály je 4,89 (št. odchýlka 1,277). 12% respondentov uviedlo, že je mimoriadne spokojných. Celkovo spokojnosť (hodnota na škále 5 + 6 + 7) deklarovalo 64% respondentov.

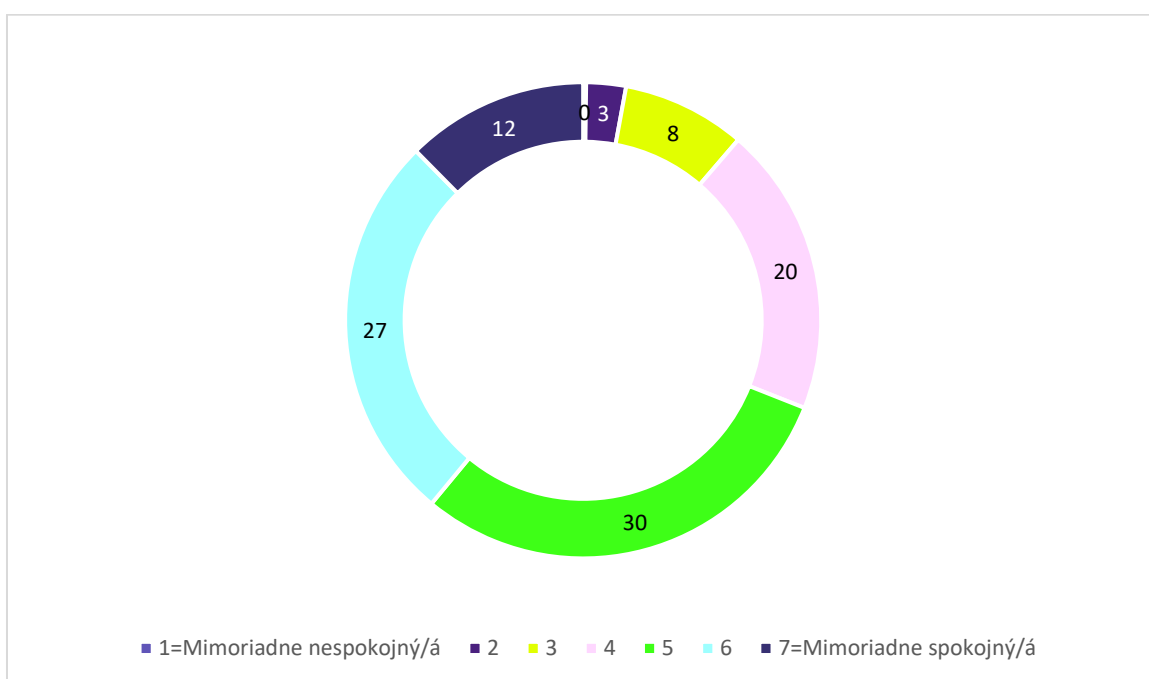
**Graf č. 13: Work-life rovnováha medzi zamestnanými (n=523, v %)**



## Celková spokojnosť s terajším zamestnaním

V prípade otázky, nakoľko sú respondenti spokojní s terajším zamestnaním, ak berú do úvahy všetky okolnosti, môžeme konštatovať opäť prevahu spokojnosti s aktuálnou situáciou. Priemerná hodnota nameraná prostredníctvom 7-bodovej škály je 5,06 (št. odchýlka 1,252). 12% respondentov uviedlo, že je mimoriadne spokojných. Celkovo spokojnosť (hodnota na škále 5 + 6 + 7) deklarovalo 69% respondentov.

Graf č. 14: Celková spokojnosť s terajším zamestnaním medzi zamestnanými (n=523, v %)



## Prekážky a problémy pri hľadaní zamestnania

Respondenti, ktorí v súčasnosti majú prácu, uviedli ako najväčšie problémy pri hľadaní zamestnania, nedostatok praktických skúseností (48%), nízke ohodnotenie (42%) a nedostatok pracovných miest v blízkosti svojho bydliska (39%).

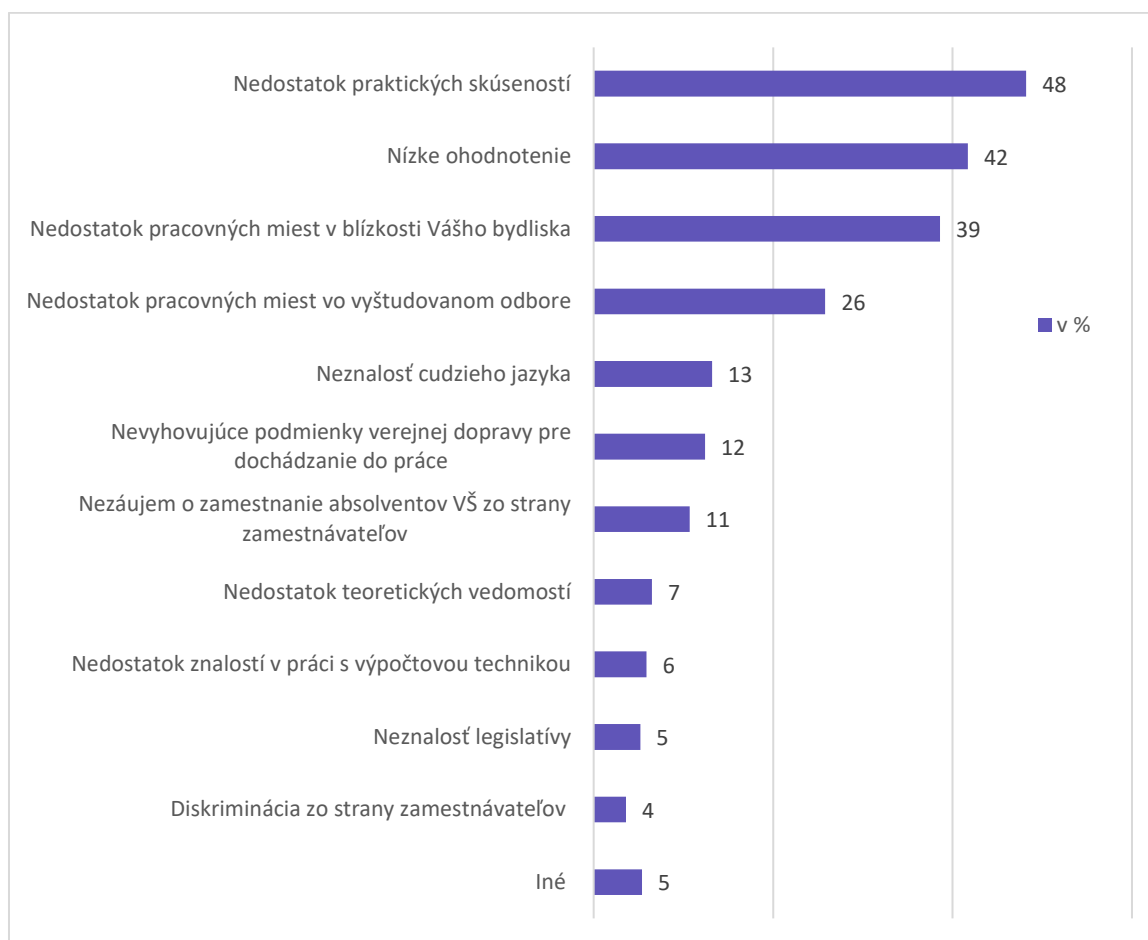
Približne štvrtina respondentov (26%) uviedla ešte aj nedostatok pracovných miest vo vyštudovanom odbore.

V menšej miere sa medzi problémami objavila ešte aj neznalosť cudzieho jazyka (13%), nevyhovujúce podmienky verejnej dopravy pre dochádzanie do práce (12%), či nezájum o zamestnanie absolventov VŠ zo strany zamestnávateľov.

Menej ako desatina respondentov uvádzala nedostatok teoretických vedomostí (7%), nedostatok znalostí v práci s výpočtovou technikou (6%) a neznalosť legislatívy (5%). Diskriminačné praktiky zo strany zamestnávateľov zaznamenali 4% respondentov.

Iné jednotlivosti ešte uvádzalo 5% zamestnaných respondentov. Išlo o odpovede ako napr: „ešte študujem, len brigádujem, žiadne problémy, žiadne, pracoval som počas štúdia“, apod.

**Graf č. 15: Problémy pri hľadaní zamestnania po ukončení štúdia medzi zamestnanými (n=523, v %)**



Poznámka: možnosť viacerých odpovedí, súčet presahuje 100%.

Pozreli sme sa detailnejšie aj na najpočetnejšie kategórie odpovedí. Ukazuje sa, že **nedostatok praktických skúseností** štatisticky významne častejšie uvádzali respondenti z Bratislavského kraja a respondenti, ktorí sa zúčastnili v posledných 12 mesiacoch nejakých vzdelávacích kurzov, seminárov, workshopov, rekvalifikačných kurzov či webinárov.

**Nízke ohodnotenie** uvádzali častejšie respondenti, pre ktorých je finančná otázka dôležitá z existenčných dôvodov, ale aj pre respondentov, ktorí sa cítia byť skúsenejší a teda očakávali by vyššie ohodnotenie. Častejšie to boli muži, respondenti z domácností, ktorým sa dá so súčasnými príjmami vychádzať s miernymi ťažkosťami, ale aj respondenti, ktorí majú skúsenosti s dobrovoľníctvom.

**Nedostatok pracovných miest v mieste bydliska** pozorujeme významnejšie v regionálnej perspektíve. Dotýka sa častejšie respondentov s ukončeným SŠ vzdelaním s maturitou, respondentov maďarskej národnosti, respondentov z Prešovského kraja, respondentov žijúcich v malých mestách, respondentov z domácností, ktorým sa dá so súčasnými príjmami vychádzať s miernymi ťažkosťami. Vo väčšej miere sa tiež týka respondentov, ktorí pracujú na plný úväzok, resp. starších respondentov, ktorí nemajú skúsenosť s dištančnou výučbou.

**Nedostatok pracovných miest vo vyštudovanom odbore** hlásili častejšie starší respondenti vo veku 22 – 25 rokov, respondenti žijúci v obciach a mestách s 5 až 19 999 obyvateľmi, respondenti, ktorí pracujú na plný úväzok a opäť aj takí respondenti, ktorí nemajú skúsenosť s dištančnou výučbou.



## Príprava pre zamestnanie

### Podpora pre nástup na trh práce

Zaujímalo nás tiež, ako celkovo mladí ľudia hodnotia úroveň svojej prípravy pre nástup na trh práce ako aj úroveň podpory, ktorá sa im v tejto životnej situácii dostáva. Ukazuje sa, že situácia je skôr nepriaznivá, resp. existuje významná časť populácie mladých ľudí, ktorá hodnotí tieto východiskové pozície mladých ľudí nepriaznivo. Horšie hodnotenie sa spája hlavne s nižším socio-ekonomickým statusom, s relevantnými regionálnymi rozdielmi, ale aj s mierou vlastnej účinnosti.

Čo sa týka dostupnej podpory a prípravy na budúce zamestnanie, ako vidíme v grafe č. 16, viac ako polovica (53%) respondentov súhlasí s výrokom, že **„mladí ľudia majú prístup ku kvalitným informáciám a primeranej podpore, ktorá ich dokáže pripraviť na prácu“**. Treba tiež doplniť, že v tomto prípade s výrokom rozhodne súhlasilo len 10% oslovených. S týmto výrokom nesúhlasilo až 43% respondentov.

Celkový súhlas štatisticky významne častejšie deklarovali respondenti s lepšou pozíciou na trhu práce ako aj lepším socio-ekonomickým zázemím, ako aj s vysokou mierou vlastnej účinnosti. Naopak nesúhlas pozorujeme častejšie u respondentov, ktorí sú zo slabších socio-ekonomických podmienok ale tiež respondenti s priemernou alebo nízkou mierou vlastnej účinnosti

O niečo nepriaznivejšie je hodnotenie rovnakých podmienok pre rozvoj svojich zručností. S výrokom **„všetci mladí ľudia majú rovnaké podmienky na rozvoj svojich zručností a získavanie skúseností, ktoré potrebujú na uplatnenie na trhu práce“** viac respondentov nesúhlasilo, než súhlasilo. Nesúhlas deklarovala viac ako polovica respondentov (53%). Respondenti, ktorí naopak deklarovali súhlas, predstavujú 44% podiel. Kategorický súhlas („rozhodne súhlasím“) však uviedlo len 10% respondentov.

Z hľadiska socio-demografického profilu, v tomto prípade zohráva úlohu vek a regionálny kontext. Častejšie deklarovali súhlas respondenti vo veku 18 – 21 rokov, z Prešovského kraja, respondenti, ktorí už pracujú na plný úväzok, ako aj respondenti s vysokou mierou vlastnej účinnosti. Naopak nesúhlas pozorujeme častejšie u mladých vo veku 22 – 25 rokov, respondentov z Prešovského kraja, ako aj u respondentov s priemernou alebo nízkou mierou vlastnej účinnosti.

V príprave na samostatný dospelý život je nepochybne dôležité mať k dispozícii viacstrannú podporu a podmienky pre rozvoj. Túto funkciu vo veľkej miere dokáže naplniť **vzdelávanie, ktoré sa odohráva mimo vyučovania, ako napr. dobrovoľníctvo, stáže alebo neformálne vzdelávanie**. Prevažuje pritom názor, že takto nadobudnuté skúsenosti zamestnávateľa uznávajú a oceňujú. Súhlas deklarovalo 46% respondentov, 39% respondentov s takto položeným tvrdením nesúhlasilo. V porovnaní s ostatnými hodnotenými okolnosťami, v tomto prípade bol najväčší podiel respondentov, ktorí nevedeli odpovedať a to až 16%.

Súhlas v tomto prípade pozorujeme častejšie u respondentov, ktorí majú vyšší kultúrny kapitál, ako aj pravdepodobnosť skúsenosti s takýmito aktivitami. Častejšie sú to teda absolventi gymnázií, respondenti slovenskej národnosti, respondenti, ktorí žijú v Bratislave, dohovoria sa aspoň jedným cudzím jazykom, majú skúsenosť s dobrovoľníctvom a respondenti, ktorí sa zúčastnili v posledných 12



mesiacoch nejakých vzdelávacích kurzov, seminárov, workshopov, rekvalifikačných kurzov či webinárov. Aj v tomto prípade vystupujú častejšie respondenti s vysokou mierou vlastnej účinnosti. Nesúhlas badáme častejšie v prípade respondentov s ekonomicky napätými podmienkami (so súčasnými príjmami nevedia vychádzať, respondenti na materskej alebo rodičovskej dovolenke). Sú to tiež respondenti, ktorí nemajú skúsenosť s dobrovoľníctvom ako aj respondenti s nízkou mierou vlastnej účinnosti.

Horšie vyznieva situácia pokiaľ ide o hodnotenie **férového prístupu a rovnakých podmienok na trhu práce pre mladých ľudí**. Až takmer dve tretiny respondentov (64%) si myslia, že to tak nie je. O férovosti podmienok na trhu práce pre mladých je presvedčených 29% respondentov.

V prípade hodnotenia férovosti sa prejavujú popri socio-ekonomických aj rodové rozdiely. Súhlas častejšie uvádzali muži, respondenti slovenskej národnosti, respondenti, ktorých domácnosti pohodlne vychádzajú so svojimi príjmami, prípadne študujú a brigádujú zároveň. Sú to tiež respondenti s vysokou mierou vlastnej účinnosti. Nesúhlas častejšie deklarujú ženy, respondenti z domácností s príjmami, s ktorými sa dá len ťažko vychádzať, respondenti, ktorí pracujú len na čiastočný úväzok, ale aj respondenti na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Príznačná je tu opäť nízka miera vlastnej účinnosti.

Podobne ako férovosť prístupu dopadlo aj hodnotenie **prístupu k kvalitným pracovným miestam, ktoré mladým ľuďom garantujú férové pracovné podmienky**. V tomto prípade viac ako polovica respondentov (56%) uviedla, že mladí k takýmto podmienkam nemajú prístup. O férovosti podmienok je naopak presvedčených približne tretina respondentov (38%).

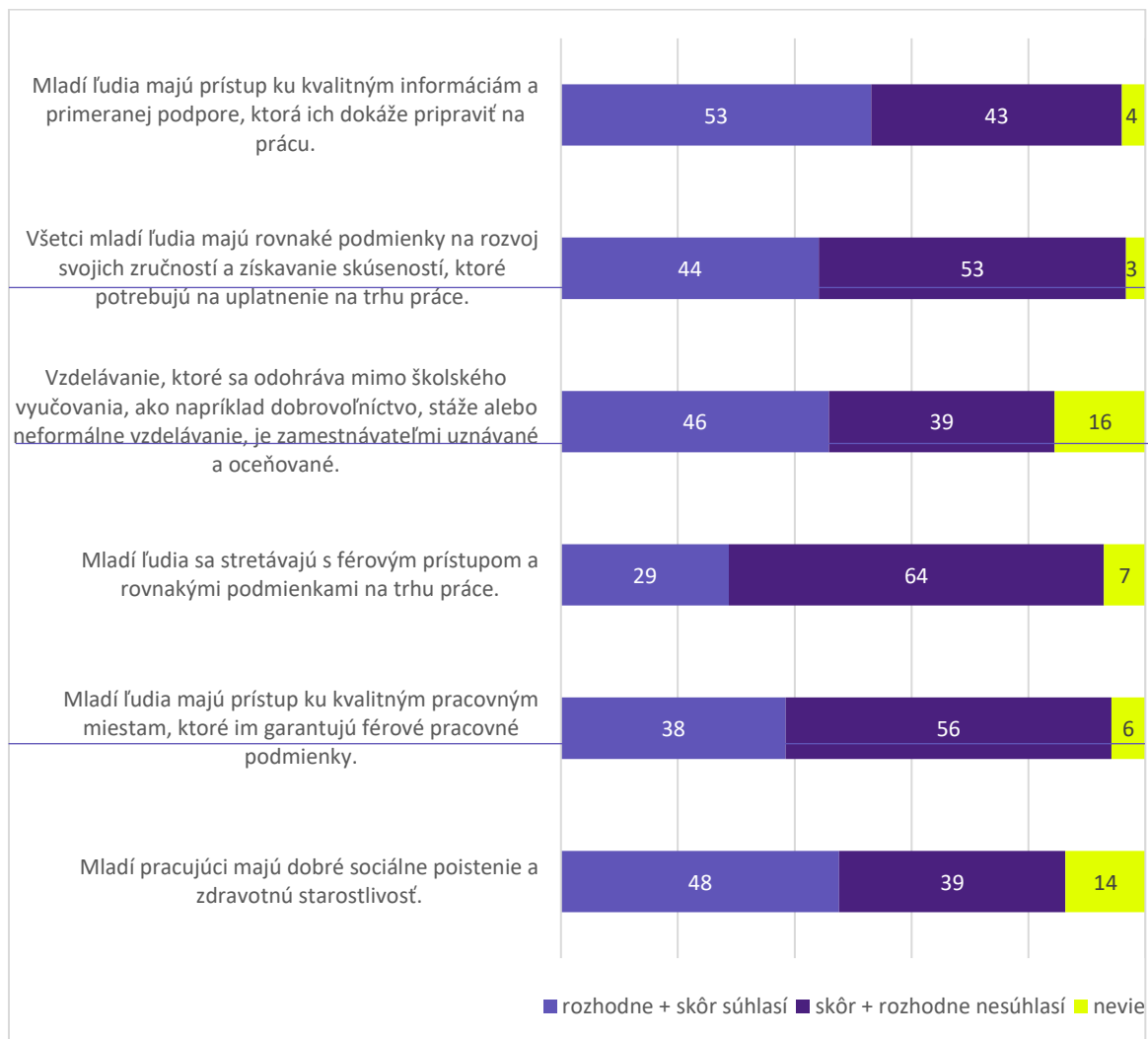
Svoju úlohu v tomto prípade opäť zohrávajú lokálne podmienky a regionálne rozdiely, ako aj socio-ekonomický status. Priaznivejšie hodnotia situáciu respondenti slovenskej národnosti, z Prešovského kraja, zamestnaní na plný úväzok a respondenti s vysokou mierou vlastnej účinnosti. Nesúhlas častejšie deklarovali respondenti so SŠ vzdelaním alebo vyučením s maturitou, z Košického kraja, obyvatelia malých miest a respondenti s nízkou mierou vlastnej účinnosti.

Posledný výrok hodnotil **kvalitu sociálneho poistenia a zdravotnej starostlivosti**. Tu prevažuje pocit, že mladí ľudia majú dobré sociálne poistenie a zdravotnú starostlivosť, deklarovalo to 48% respondentov. Naopak 39% respondentov si myslí, že tieto podmienky nie sú dobré. 14% respondentov sa k tejto otázke nevedelo vyjadriť.

V hodnotení situácie sa opäť prejavuje odlišná socio-ekonomická situácia, skúsenosť napr. so zdravotníckym systémom, a opäť faktor vlastnej účinnosti. Súhlasia častejšie mladí vo veku 18 – 21 rokov, z Bratislavského kraja, respondenti, ktorí žijú v Bratislave, študujú a zároveň brigádujú, dohovorí sa aspoň jedným cudzím jazykom, majú skúsenosť s dobrovoľníctvom a tiež vysokú mieru vlastnej účinnosti. Naopak nesúhlasia respondenti z domácností, ktorým sa so súčasným príjmom nedá vychádzať, respondenti ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke, nemajú skúsenosť s dobrovoľníctvom a tiež respondenti s priemernou alebo nízkou mierou vlastnej účinnosti.

Prehľad percentuálneho zastúpenia odpovedí pri jednotlivých výrokoch uvádzame v nasledujúcom grafe č. 16.

**Graf č. 16: Hodnotenie prípravy a podpory pri nástupe na trh práce (n=702, v %)**

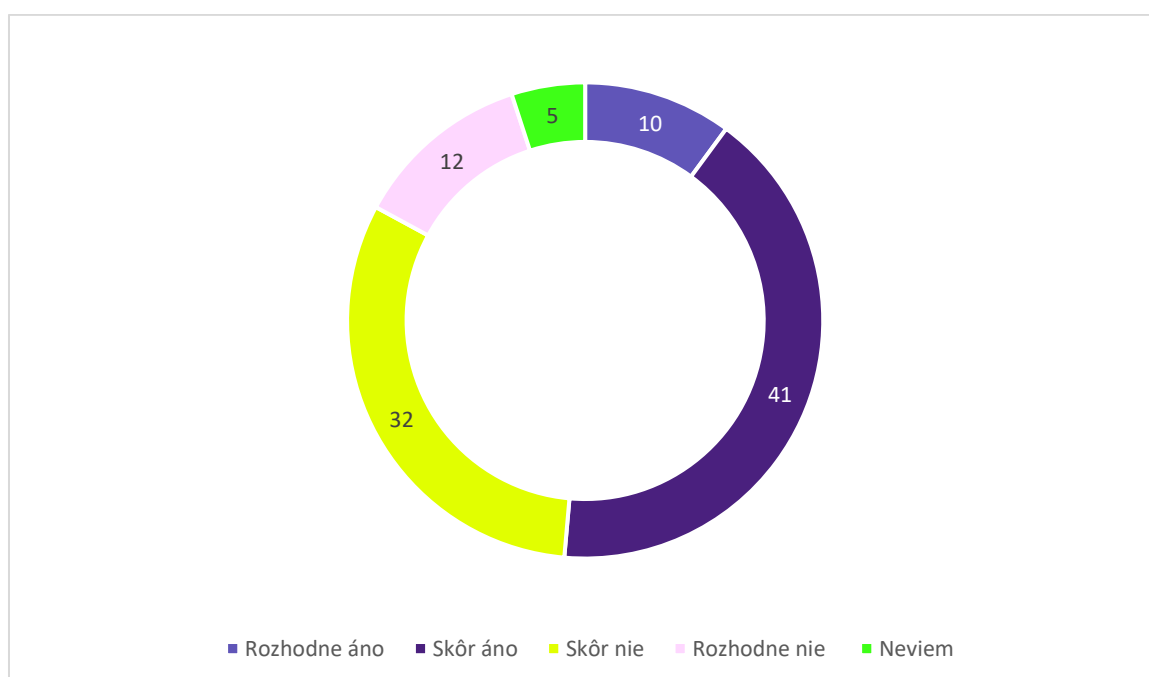


## Hodnotenie školy v príprave pre nástup na trh práce

Samostatne sme sa ešte pýtali aj na to, do akej miery respondenti hodnotia úlohu školy v ich príprave na budúce zamestnanie. Ukazuje sa, že mierna väčšina respondentov (51%) si myslí, že škola ich pripravuje alebo pripravila dostatočne.

Naopak nemyslí si to 44% respondentov. 5% opýtaných na túto otázku nevedelo odpovedať.

**Graf č. 17: Hodnotenie školy v príprave na budúce zamestnanie (n=702, v %)**



To, že ich škola rozhodne alebo skôr pripravuje alebo pripravila na budúce zamestnanie, častejšie deklarujú respondenti zo Žilinského kraja, respondenti, ktorí študujú a zároveň brigádujú, alebo pracujú na plný úväzok, dohovoria sa aspoň jedným cudzím jazykom, majú skúsenosti s dobrovoľníctvom a tiež u týchto respondentov pozorujeme vysokú mieru vlastnej účinnosti.

To, že ich škola rozhodne alebo skôr nepripravuje alebo nepripravila na budúce zamestnanie, častejšie deklarujú obyvatelia miest s počtom 100 tisíc obyvateľov a viac, respondenti, ktorí študujú a zároveň pracujú na plný úväzok, pracujú na čiastočný úväzok alebo sú nezamestnaní, respondenti, ktorí sa nedohovoria žiadnym cudzím jazykom. Pozorujeme u nich tiež nízku mieru vlastnej účinnosti.

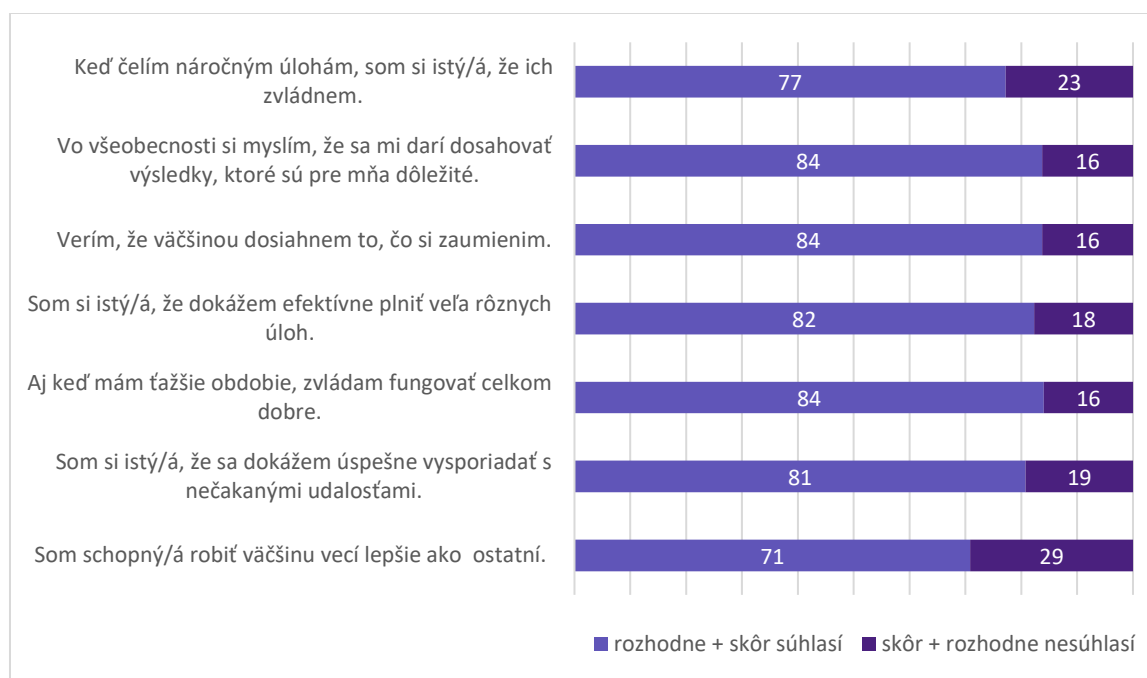
## Zručnosti potrebné pri hľadaní zamestnania

### Vlastná účinnosť (self-efficacy)

Meraniu vlastnej účinnosti sme sa venovali už v predchádzajúcich výskumoch<sup>2</sup> Rady mládeže Slovenska. V aktuálnom výskume nám slúži hlavne ako nástroj pri hľadaní vysvetlení správania a konania mladých v situácii nástupu na trh práce.

V grafe č. 18 vidíme zobrazené percentuálne zastúpenie odpovedí pri jednotlivých výrokových škály, prostredníctvom ktorej je vlastná účinnosť meraná. Z grafu vyplýva, že vo všetkých sledovaných výrokových prevažuje miera súhlasu nad nesúhlasom, z čoho by sme mohli odvodzovať pomerne vysokú mieru vlastnej účinnosti. Relatívne najvyššiu mieru súhlasu, a to až na úrovni 84 % sme zaznamenali pri výrokových: „aj keď mám ťažšie obdobie, zvládam fungovať celkom dobre“, „vo všeobecnosti si myslím, že sa mi darí dosahovať výsledky, ktoré sú pre mňa dôležité“ a „verím, že väčšinou dosiahnem to, čo si zaumienim“. Miera súhlasu aj u ostatných výrokov sa však pohybuje na úrovni okolo 80 %. Relatívne najnižšiu mieru súhlasu sme zaznamenali pri výrokových „Keď čelím náročným úlohám, som si istý/á, že ich zvládnem“ (súhlasí 77% respondentov) a „som schopný/á robiť väčšinu vecí lepšie ako ostatní“ (súhlasí 71% respondentov).

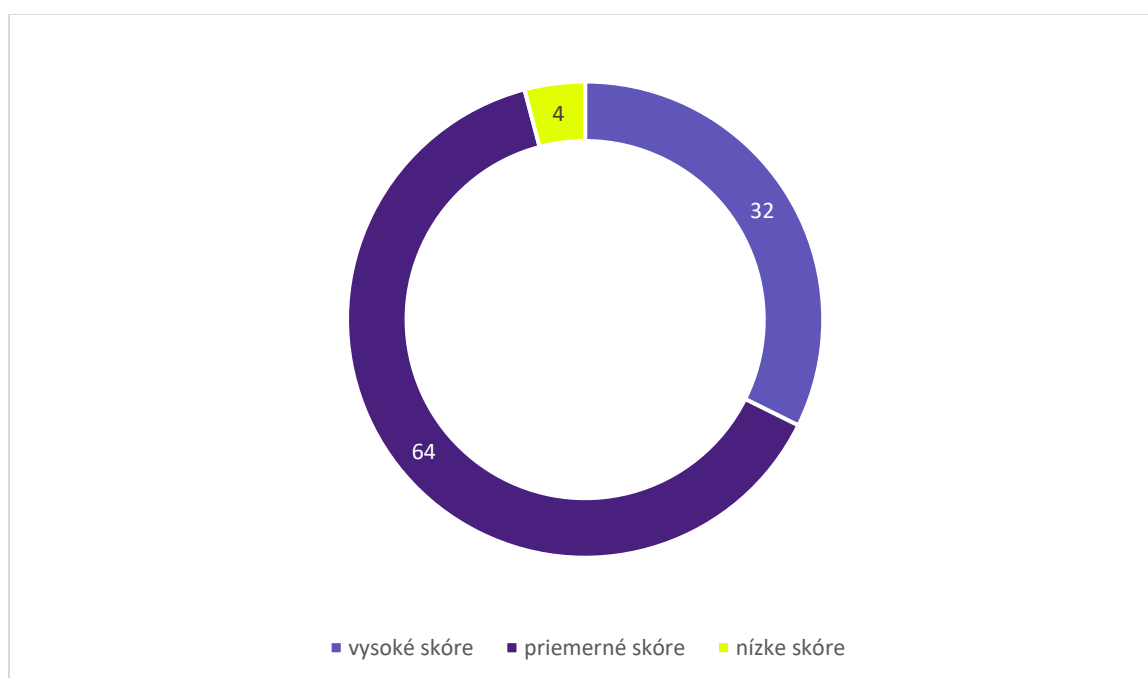
**Graf č. 18: Vlastná účinnosť (self-efficacy) (n=702, v %)**



<sup>2</sup> Prvý krát sme s touto škálou pracovali vo výskume Hodnoty mladých v roku 2020, následne sme zopakovali jej použitie vo výskume zameranom na participáciu a priestory pre mladých na jar 2022. V oboch prípadoch sa ukázala jej zmysluplnosť použitia pri snahe vysvetliť, ako mladí ľudia pristupujú k zvládaniu rôznych náročných životných situácií. Osobitne potom vystupuje jej relevantnosť do popredia práve pri interpretácii zvládania životných štartov pri vstupe do dospelosti.

Miera vlastnej účinnosti sa ďalej vyhodnocuje ako individuálne skóre na meranej škále. Za týmto účelom sme teda následne spočítali individuálne skóre, ktoré dosahuje hodnotu od 7 do 28 bodov. Následne sme ich zaradili arbitrárne do úrovní: ako veľmi vysoké skóre (7 – 13 bodov), priemerné skóre (14 – 20 bodov) a nízke skóre (21 – 28 bodov). Platí, že čím vyššie individuálne skóre, tým vyšší pocit vlastnej účinnosti. V grafe č. 19 vidíme, že vysoké skóre zaznamenala približne tretina respondentov (33 %), priemerné skóre zaznamenali takmer dve tretiny respondentov (64 %). Nízke skóre zaznamenali v hodnotení len 4% respondentov.

**Graf č. 19: Skóre vlastnej účinnosti (self-efficacy) (n=702, v %)**



Pri analýze socio-demografických rozdielov sa ukázalo, že vysoké skóre sa spája nielen s lepšími vstupnými predispozíciami na trh práce, ale odzrkadľuje sa v ňom aj úspešné zvládnutie nástupu na trh práce. Zaujímavý je nepochybne aj rodový rozdiel. Častejšie pozorujeme vysokú mieru vlastnej účinnosti medzi mužmi, u respondentov z domácností, ktoré vychádzajú s príjmami pohodlne, respondenti, ktorí študujú a pracujú na čiastočný úväzok alebo respondenti, ktorí pracujú na plný úväzok. Sú to tiež respondenti, ktorí sa dohovoria aspoň jedným cudzím jazykom, strávili viac ako 3 mesiace v zahraničí, majú skúsenosť s členstvom v mládežníckej organizácii ako aj skúsenosť s dobrovoľníctvom. Absolvovali tiež nejaké vzdelávacie kurzy v posledných 12 mesiacoch.

Priemerné skóre vykazujú častejšie respondenti so SŠ vzdelaním bez maturity, respondenti z domácností, ktorým sa dá so súčasnými príjmami len ťažko vychádzať; respondenti, ktorí sa nedohovoria žiadnym cudzím jazykom, nemajú skúsenosť s pobytom v zahraničí, nemajú skúsenosť s členstvom v mládežníckej organizácii ani s dobrovoľníctvom, taktiež neabsolvovali vzdelávacie kurzy v posledných 12 mesiacoch.

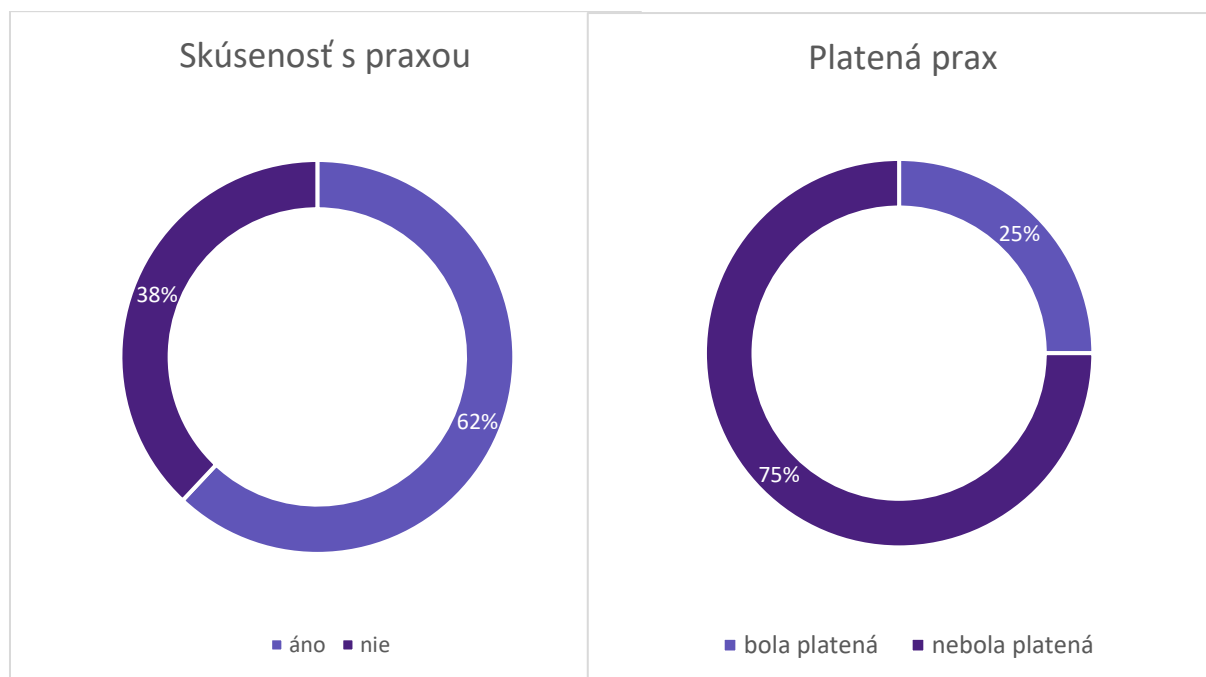
Nízke skóre sme zaznamenali u relatívne nízkeho podielu respondentov. Častejšie sa objavuje u respondentov z Nitrianskeho kraja, u respondentov z domácností, ktorým sa so súčasnými príjmami nedá vychádzať a tiež u respondentov, ktorí sa nedohovoria žiadnym cudzím jazykom.

## Absolvovanie praxe počas štúdia

Nedostatok praktických skúseností sa ukazuje dlhodobo ako jeden z hlavných problémov absolventov škôl nastupujúcich na trh práce. Zisťovali sme preto, aká je miera skúseností s praxou počas štúdia.

Celkovo až 62% respondentov absolvovalo prax počas štúdia, čo je rozhodne možné považovať za pozitívne zistenie. 38% respondentov si však takúto praktickú skúsenosť sprevádzajúcu štúdium neodnieslo. Čo sa týka absolvovanej praxe, za pozornosť stojí aj zistenie, že platenú prax malo len 25% respondentov, ktorí ju absolvovali. Ostatných 75% respondentov malo len neplatenú prax.

**Graf č. 20: Skúsenosť s praxou (n=702) a platená prax (n=436) (v %)**



V analýze socio-demografických rozdielov sme sa zamerali na charakteristiku respondentov, ktorí mali alebo nemali skúsenosť s praxou počas štúdia.

Skúsenosti s praxou počas štúdia častejšie uvádzajú starší respondenti vo veku 26 – 29 rokov, absolventi SŠ bez maturity, SŠ s maturitou, VŠ štúdia 2. stupňa, respondenti zo Žilinského kraja, respondenti ktorí pracujú na plný úväzok, respondenti, ktorí absolvovali počas posledných 12 mesiacov nejaký vzdelávací kurz. Častejšie sú to tiež respondenti, ktorí nemali skúsenosť s dištančnou výučbou.

Naopak, chýbajúce skúsenosti s praxou počas štúdia častejšie deklarujú mladší respondenti vo veku 18 - 21 rokov, absolventi gymnázií, respondenti z Bratislavského kraja, respondenti, ktorí študujú a nepracujú, neabsolvovali počas posledných 12 mesiacov nejaký vzdelávací kurz. Častejšie sú to tiež respondenti, ktorí mali skúsenosť s dištančnou výučbou.

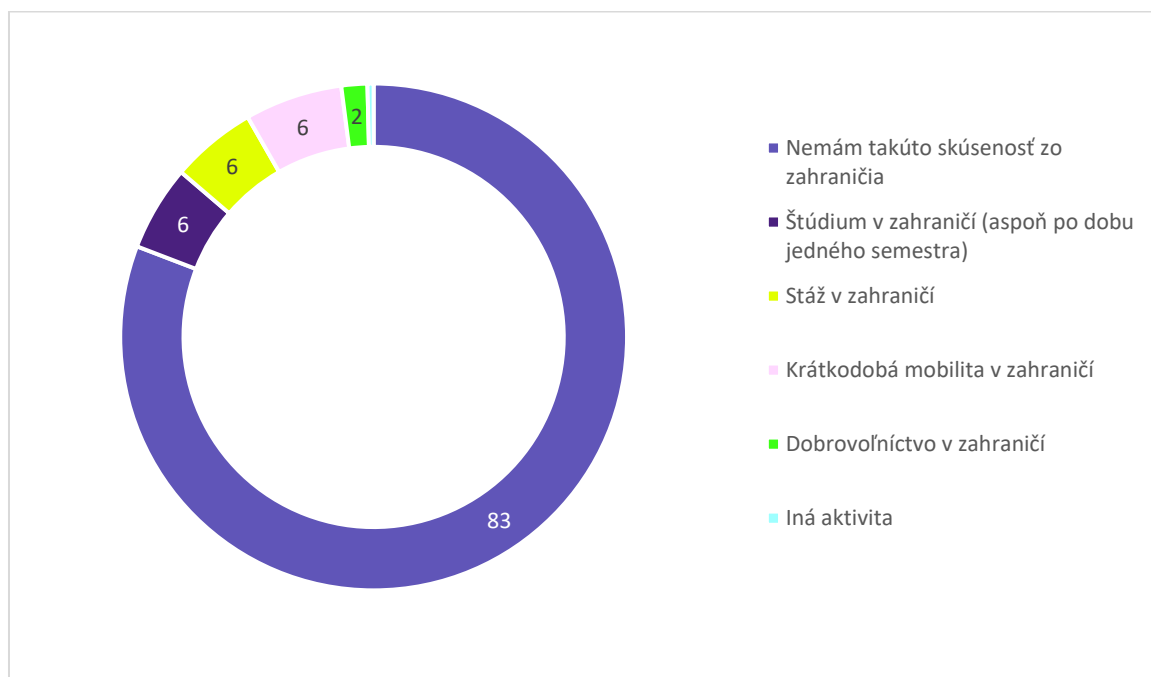
## Účasť na medzinárodnej mládežníckej aktivite

Z hľadiska nadobúdania zručností počas štúdia sa javia ako dôležité mnohoraké skúsenosti popri štúdiu. Ako sme uviedli vyššie, dáta naznačujú význam takýchto aktivít aj z hľadiska osobnostného posilňovania či nadobúdania pocitu vlastnej účinnosti.

Na otázku, či respondenti absolvovali nejakú medzinárodnú mládežnícku aktivitu alebo program v zahraničí však až 83% respondentov uviedlo, že takúto skúsenosť zo zahraničia nemajú. V zahraničí študovalo (aspoň 1 semester) 6% respondentov, rovnako po 6% oslovených absolvovalo stáž v zahraničí alebo krátkodobú mobilitu v zahraničí (študentská, neformálne vzdelávanie). Dobrovoľníckeho programu v zahraničí sa zúčastnili 2% respondentov.

Menej ako 1% respondentov uvádzalo ešte aj iné aktivity, najčastejšie program Work&Travel v USA.

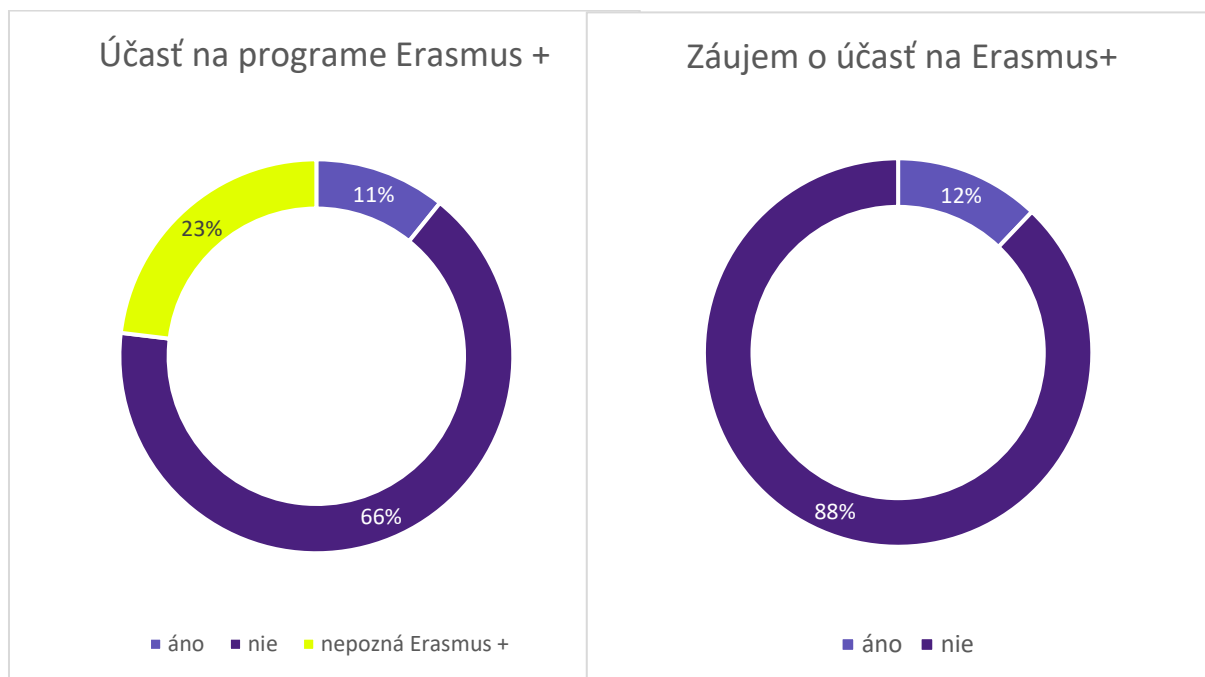
**Graf č. 21: Účasť na medzinárodnej mládežníckej aktivite (n=702 v %)**



## Znalosť a skúsenosti s programom Erasmus +

Program Erasmus + aspoň podľa názvu pozná 77% respondentov, nepozná ho 23% oslovených. Na programe Erasmus + sa zúčastnilo celkovo 11% respondentov z našej výskumnej vzorky. Dve tretiny respondentov (66%) sa programu nezúčastnilo. Len 12% respondentov sa ešte bez ohľadu na to či majú alebo nemajú takú skúsenosť, plánuje zúčastniť nejakého programu Erasmus +.

**Graf č. 22: Účasť na programe Erasmus + (n=702 v %)**



Analýza socio-demografických rozdielov naznačuje rozdiely v dostupnosti programu Erasmus + z hľadiska socio-ekonomických rozdielov, ako aj z hľadiska kultúrneho kapitálu. Aktuálne z hľadiska znalosti a využívania programu sa javí hlavne ako aktivita pre privilegovaných mladých ľudí. Štatisticky významne častejšie uvádzali znalosť a účasť na aktivitách Erasmus + absolventi 2. stupňa VŠ, respondenti slovenskej národnosti, respondenti z Bratislavského kraja a obyvatelia Bratislavy, respondenti, ktorí sa dohovoria aspoň jedným cudzím jazykom. Častejšie majú skúsenosť s Erasmus + tiež respondenti, ktorí majú skúsenosť s členstvom v mládežníckej organizácii, s dobrovoľníctvom alebo respondenti, ktorí sa v posledných 12 mesiacov zúčastnili nejakého vzdelávacieho programu.

Program poznajú ale nezúčastnili sa ho častejšie respondenti, ktorí študujú a brigádujú zároveň ako aj respondenti, ktorí majú skúsenosť s dištančnou výučbou.

Erasmus + nepoznajú a teda ani sa na ňom nezúčastnili častejšie obyvatelia malých obcí s 1000 až 4999 obyvateľov, respondenti, ktorí bývajú na dedine ako aj respondenti, ktorí deklarujú, že v ich domácnosti sa so súčasnými príjmami nedá vychádzať. Taktiež sú to respondenti, ktorí sa nedohovoria sa žiadnym cudzím jazykom, nemajú skúsenosť s mládežníckou organizáciou ani s dobrovoľníctvom, nezúčastnili sa vzdelávacích kurzov v posledných 12 mesiacoch. Nemajú ani skúsenosť s dištančným vzdelávaním.



## Dopady pandémie COVID-19

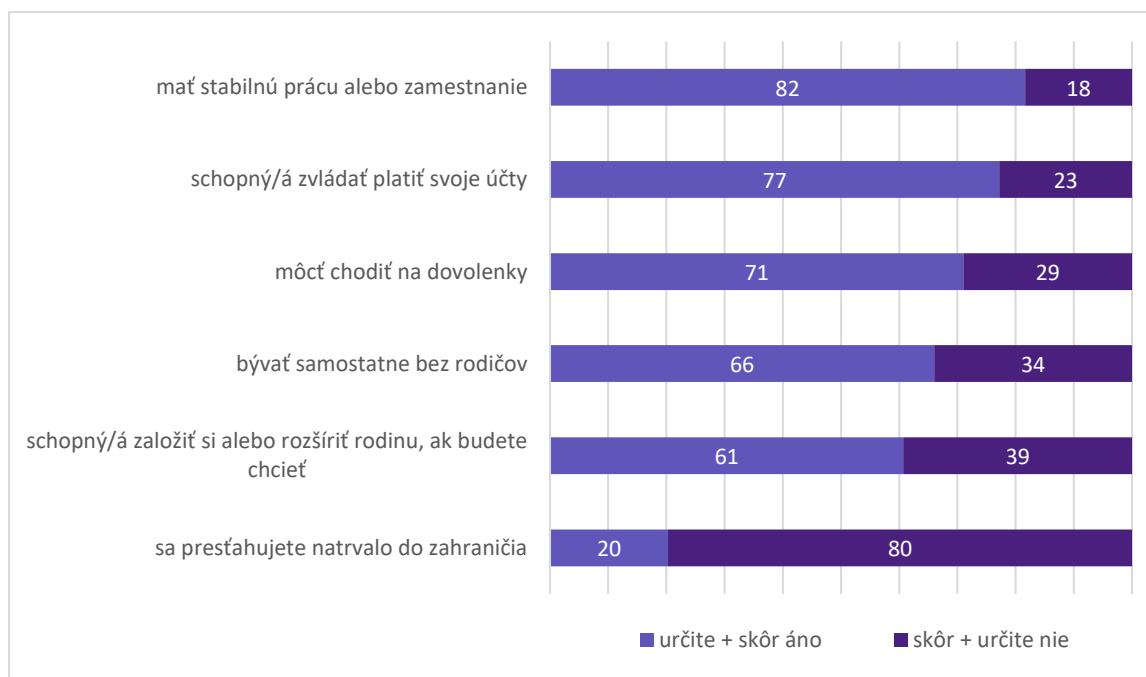
### Percepcia životných vyhlíadok

Ďalšia otázka, ktorou sledujeme nakoľko sa širšie spoločenské okolnosti premietajú do postavenia mladých ľudí v spoločnosti, je zameraná na percepciu vnímania vlastných vyhlíadok do budúcnosti.

Ako dobre ilustruje graf č. 23, mladí sú skôr optimisti, pokiaľ ide o ich životné vyhlíadky do budúcnosti. Až 82 % respondentov si myslí, že budú mať stabilnú prácu alebo zamestnanie. Viac ako tri štvrtiny respondentov (77 %) si tiež myslia, že budú schopní zvládať platiť svoje účty. 71% respondentov je optimistická aj pokiaľ ide o hodnotenie možnosti chodiť v budúcnosti na dovolenky. Dve tretiny respondentov (66 %) si myslia, že budú žiť samostatne bez rodičov. No a takmer dve tretiny respondentov (61%) sú optimistickí aj pokiaľ ide o schopnosť založiť alebo rozšíriť si rodinu, v prípade že to budú chcieť.

Prevažná väčšina respondentov (80%) spája svoju budúcnosť so životom na Slovensku. Päťina respondentov (20%) si však myslí, že sa natrvalo presťahujú do zahraničia.

**Graf č. 23: Percepcia životných vyhlíadok (n=702 v %)**



Analýza socio-demografických rozdielov ukázala, že očakávania voči budúcnosti majú respondentov v značnej miere extrapolovať od súčasných podmienok. V rozdieloch sa prejavuje hlavne vek a aktuálny pracovný status, resp. ekonomická situácia domácnosti.

Najviac optimistickí sú starší respondenti vo veku 26 – 29 rokov, ženy, respondenti s ukončeným ukončené VŠ vzdelaním, respondenti ktorí bývajú vo veľkých mestách s viac ako 100 tisíc obyvateľmi, obyvatelia Bratislavy, respondenti z domácností, ktorým sa darí so súčasnými príjmami vychádzať pohodlne. Taktiež sú to častejšie respondenti, ktorí pracujú na plný úväzok, sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Častejšie sú tu tiež zastúpení respondenti, ktorí strávili viac ako 3 mesiace v zahraničí, zúčastnili sa posledných 12 mesiacov vzdelávacích kurzov, nemali skúsenosť s dištančnou výučbou a tiež vykazujú vysokú mieru vlastnej účinnosti.

Opatrnejší sú potom v hodnotení svojich životných vyhliadok mladší respondenti vo veku 18 – 21 rokov, muži, respondenti, ktorí nestrávili viac ako 3 mesiace v zahraničí, a respondenti, ktorí mali skúsenosť s dištančnou výučbou. Častejšie u týchto respondentov pozorujeme priemernú mieru vlastnej účinnosti.

Relatívne pesimistickí sú potom opäť častejšie mladí vo veku 18 – 21 rokov, skôr na začiatku študijnej a kariérnej dráhy (ukončené základné vzdelanie alebo gymnázium). Pesimistickejší sú tiež mladí, ktorí žijú v najmenších obciach s počtom menej ako 1000 obyvateľov, vychádzajú so súčasným príjmom s miernymi ťažkosťami, študujú a nepracujú alebo študujú a brigádujú, nezamestnaní, respondenti, ktorí nestrávili viac ako 3 mesiace v zahraničí, ako aj respondenti, ktorí sa nezúčastnili posledných 12 mesiacov vzdelávacích kurzov a respondenti, ktorí mali skúsenosť s dištančnou výučbou. V tomto prípade pozorujeme častejšie zastúpenie respondentov s nízkou mierou vlastnej účinnosti.

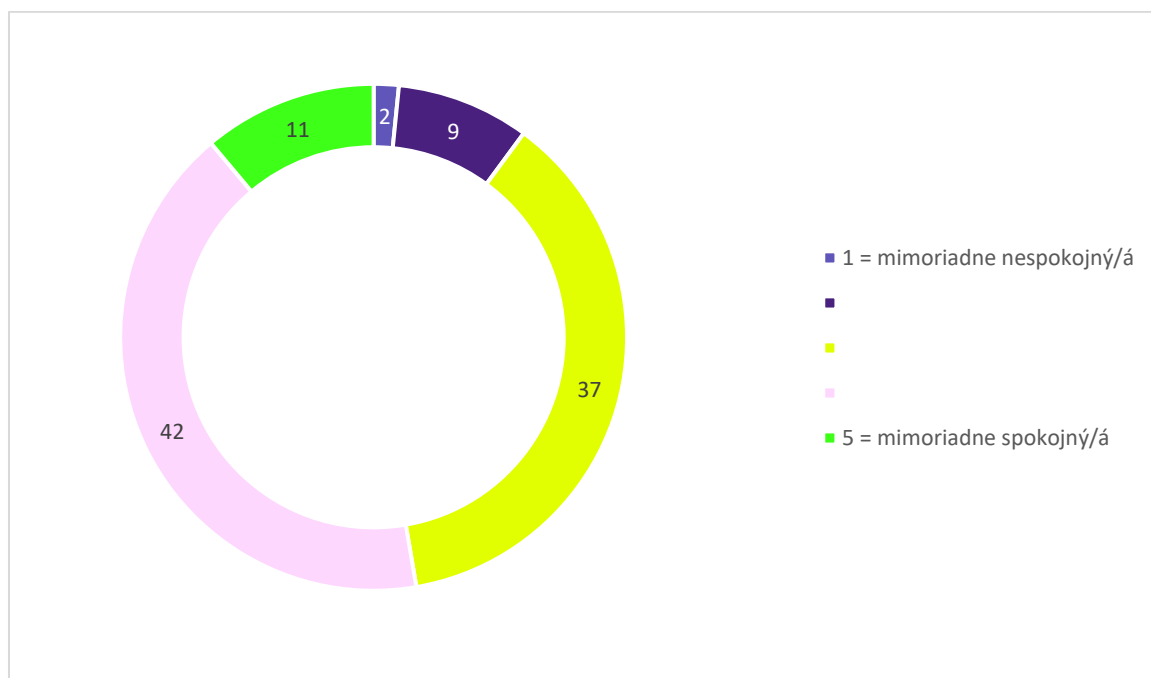


## Celková spokojnosť so životom

Ako naznačila analýza predchádzajúcej otázky percepcie vlastných životných vyhliadok, mladí sú celkovo skôr optimisticky naladení. To sa prejavilo naplno aj v otázke, v ktorej sme zisťovali nakoľko sú mladí ľudia spokojní so svojim životom, ak berú do úvahy všetky okolnosti.

Ako je dobre ilustrované grafom č. 24, väčšina mladých je spokojná so svojim životom. Priemerná hodnota je 3,52 (št. odchýlka 0,859). Na 5 bodovej škále označilo odpoveď 4 alebo 5 (mimoriadne spokojní) až 53% respondentov. Mimoriadne nespokojných či nespokojných je 11% respondentov. Stredovú hodnotu „3“ označilo 37% respondentov.

**Graf č. 24: Celková spokojnosť so životom (n=702 v %)**



Ďalšia analýza socio-demografických rozdielov ukázala, že celková spokojnosť so životom súvisí s aktuálnou socio-ekonomickou situáciou, kultúrnym kapitálom, pracovnou situáciou, ale ukazuje sa tu pozitívne spojenie aj s vlastnou účinnosťou a hodnotením životných vyhliadok. Rámcovo pozorujeme aj regionálne rozdiely.

Ako relatívne najspokojnejší sa ukazujú byť respondenti z domácností, ktoré pohodlne vychádzajú so svojimi príjmami, respondenti, ktorí študujú a pracujú na čiastočný úväzok, dohovoria sa aspoň jedným cudzím jazykom, strávili aspoň 3 mesiace v zahraničí, ďalej sa vzdelávajú. Majú tiež častejšie vysokú mieru vlastnej účinnosti a sú optimistickí, pokiaľ ide o hodnotenie vlastnej budúcnosti. Častejšie sú to tiež respondenti z Nitrianskeho a banskobystrického kraja.

Ako priemernú hodnotu svoju spokojnosť so životom respondenti s nižším vzdelaním (ukončené SŠ vzdelanie bez mat.), respondenti, ktorých domácnosti vychádzajú s ťažkosťami, respondenti, ktorí

študujú a zároveň pracujú na plný úväzok, neboli 3 mesiace v zahraničí, nezúčastnili sa vzdelávania. Častejšie u nich pozorujeme priemernú mieru vlastnej účinnosti, a sú tiež opatrnejší pokiaľ ide o hodnotenie vlastnej budúcnosti. Častejšie sú to respondenti z Prešovského kraja.

Vyslovene nespokojní sú respondenti s ukončeným SŠ vzdelaním s maturitou, vyučení; z domácností, ktoré len ťažko, alebo vôbec nevychádzajú so svojimi príjmami, nezamestnaní, respondenti, ktorí pracujú na čiastočný úväzok, nedohovoria sa žiadnym cudzím jazykom. Častejšie majú nízka mieru vlastnej účinnosti a sú veľmi pesimistickí, pokiaľ ide o hodnotenie vlastnej budúcnosti.



## Skúsenosť s dištančnou výučbou

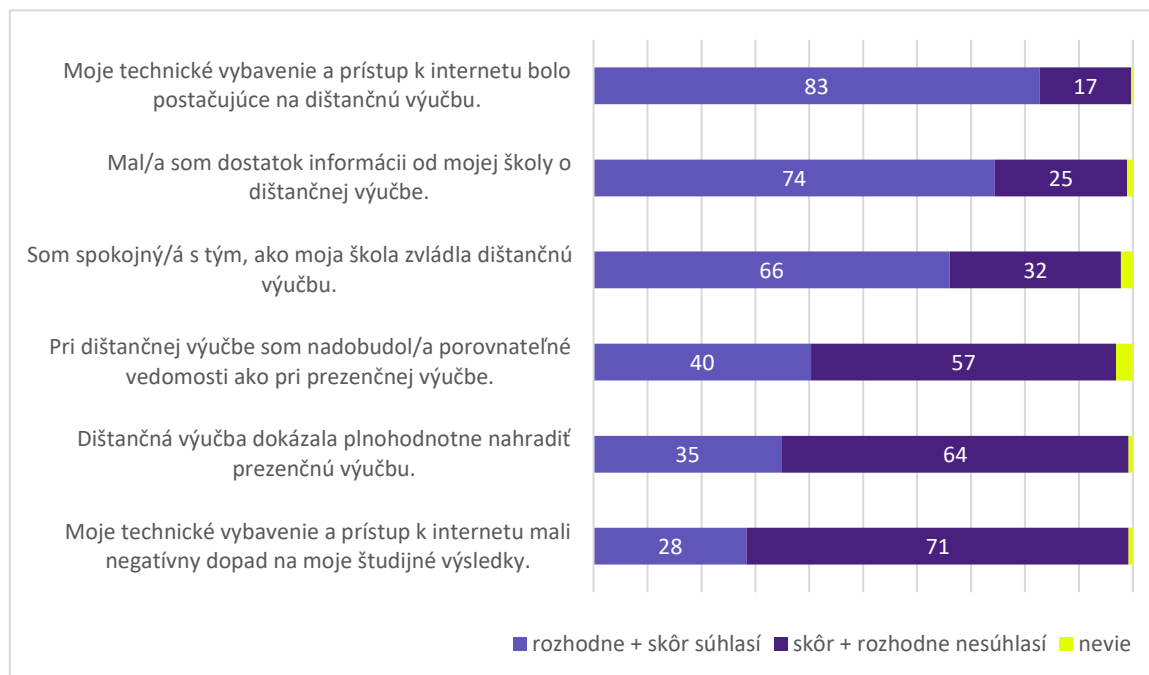
Celkovo malo skúsenosť s dištančnou výučbou 51% respondentov (čo predstavuje 359 respondentov), 49% respondentov takúto skúsenosť nemalo. Respondenti, ktorí mali skúsenosť s takýmito podmienkami vo vzdelávaní sme následne položili batériu výrokov, prostredníctvom ktorej hodnotili túto skúsenosť.

Väčšina respondentov (81%), ktorí mali skúsenosť s dištančnou výučbou, deklarovala že ich technické vybavenie a prístup k internetu bolo postačujúce na dištančnú výučbu. Opačnú skúsenosť uviedlo 17% respondentov. 74% respondentov súhlasilo tiež s výrokom, že mali dostatok informácií od svojej školy o dištančnej výučbe. Dve tretiny respondentov (66%) deklarovalo spokojnosť s tým, ako ich škola zvládla dištančnú výučbu.

Hodnotenie výstupu dištančnej výučby je však významne negatívnejšie. Len 40% respondentov súhlasí s tvrdím, že pri dištančnej výučbe nadobudli porovnateľné vedomosti ako pri prezenčnej výučbe. Dištančná výučba dokázala plnohodnotne nahradiť prezenčnú výučbu len podľa 35% respondentov.

Až viac ako štvrtina respondentov (28%) si však myslí, že ich technické vybavenie a prístup k internetu mali negatívny dopad na ich študijné výsledky.

**Graf č. 25: Hodnotenie skúseností s dištančnou výučbou (n=359 v %)**



Pozitívne hodnotili dištančnú výučbu respondenti, ktorí majú vysokú mieru vlastnej účinnosti, majú skúsenosti s dobrovoľníctvom, a sú optimistickí v hodnotení vlastnej budúcnosti. Priemerné hodnotenie spokojnosti častejšie uvádzali muži a tiež respondenti, ktorí sú opatrní v posudzovaní vlastnej budúcnosti. Na druhej strane negatívne hodnotili svoje skúsenosti s dištančným vzdelávaním častejšie respondenti z Košického kraja, respondenti z domácností, ktorým sa dá len ťažko vychádzať so súčasným príjmom, nemajú skúsenosť s dlhodobým pobytom v zahraničí.

## Príloha č.1.: Socio-demografické údaje o respondentoch z reprezentatívneho výskumu

(údaje v tabuľkách sú v percentách)

### SD1. Pohlavie

1	Muž	48,9
2	Žena	51,1

### SD2. Koľko máte rokov?

1	18-21	28,1
2	22-25	32,1
3	26-29	39,9

### SD3. Aké je Vaše najvyššie ukončené vzdelanie?

1	neukončená základná škola	0,1
2	základné	9,3
3	stredoškolské bez maturity	8,7
4	stredoškolské odborné s maturitou/ vyučený s maturitou	31,9
5	stredoškolské všeobecné s maturitou (gymnázium)	17,7
6	nadstavbové pomaturitné	1,6
7	vysokoškolské bakalárske	10,3
8	vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské (alebo ich ekvivalent)	20,2
9	vysokoškolské PhD.	0,3

### SD4. K akej národnosti sa hlásite?

1	slovenská	95,3
2	maďarská	3,8
3	iná (poľská, rómska, rusínska)	0,9

### SD5. Ste držiteľom preukazu ZŤP/ŤZP (fyzickej osoby s ťažkým zdravotným, fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím so sprievodcom, fyzickej osoby so zdravotným postihnutím)?

1	áno	2,4
2	nie	97,6

### SD6. Bývate v sídle

1	do 1 000 obyvateľov	17,5
2	1 000 – 4 999 obyvateľov	33,8
3	5 000 – 19 999 obyvateľov	17,0
4	20 000 – 99 999 obyvateľov	21,4



5	100 000 obyvateľov a viac (Bratislava, Košice)	10,4
---	--	------

**SD7. Kraj bydliska, kde bývate (kde sa väčšinou zdržiavate)**

1	Bratislavský kraj	10,1
2	Trnavský kraj	10,0
3	Trenčiansky kraj	10,1
4	Nitriansky kraj	11,8
5	Žilinský kraj	13,5
6	Banskobystrický kraj	11,4
7	Prešovský kraj	17,5
8	Košický kraj	15,5

**SD8. V akom type sídla trávite väčšinu času počas roka?**

1	na dedine	44,4
2	v malom meste	24,8
3	vo väčšom meste	20,9
4	v hlavnom meste (v Bratislave)	9,8

**SD9. V akom type bývania trávite väčšinu času?**

1	bývam s rodičmi	58,3
2	som v podnájme v byte či dome	18,2
3	mám vlastný byt či dom, ale musím ho splácať	13,5
4	mám vlastný byt či dom a nemusím ho splácať	5,4
5	bývam inak (internát, ubytovňa...)	4,6

**SD10. Ak zväzíte príjmy a majetok Vašej domácnosti, v ktorej žijete, povedali by ste, že...**

1	...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami pohodlne darí vychádzať.	16,7
2	...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami dá vychádzať.	43,0
3	...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami dá s miernymi ťažkosťami vychádzať.	30,8
4	...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami dá len ťažko vychádzať.	8,1
5	...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami nedá vychádzať.	1,4
6	...neviete/nechcete odpovedať	16,7

**SD11. Čo z nasledujúceho sa na Vás najviac hodí? (Prosím, vyberte len jednu odpoveď)**

1	študujem a nepracujem	11,5
2	študujem a zároveň brigádujem	14,8
3	študujem a zároveň pracujem na plný úväzok	3,1
4	študujem a zároveň pracujem na čiastočný úväzok	3,4
5	pracujem na plný úväzok (už neštudujem)	49,0
6	pracujem na čiastočný úväzok (už neštudujem)	4,1
7	som nezamestnaný/á	5,1
8	som na materskej/rodičovskej dovolenke	7,1

9	som na invalidnom dôchodku	0,6
10	iné (prosím, napíšte odpoveď) .....	1,1

**O29. Ktorými jazykmi sa relatívne ľahko dohovoríte? Označte všetky, ktorými sa dohovoríte (okrem češtiny a slovenčiny):**

1	žiadnym	16,5
2	anglickým	75,8
3	nemeckým	21,4
4	francúzskym	2,6
5	španielskym	3,1
6	ruským	7,4
7	iným (maďarským, rómskym, poľským, talianskym, ukrajinským, portugalským, českým )	6,3

**O30. Strávili ste viac ako 3 mesiace v zahraničí?**

1	áno	20,1
2	nie	79,9

**O30a. Ak áno, ako by ste celkovo ohodnotili túto Vašu skúsenosť? Na hodnotenie použite škálu od 1 do 5, kde 1 znamená veľmi dobrá skúsenosť a 5 znamená veľmi zlá skúsenosť. Na hodnotenie môžete použiť aj stupne medzi 1 a 5.**

		N=702	N=141
1	veľmi zlá skúsenosť	0,3	1,4
2		0,4	2,1
3		2,8	14,2
4		7,7	38,3
5	veľmi dobrá skúsenosť	8,8	44,0
88	Netýka sa, nemá takúto skúsenosť	79,9	-

**O31. Máte osobnú skúsenosť s členstvom v nejakej mládežníckej organizácii ako je napr. Skauting, YMCA, Mládež Slovenského červeného kríža, Mladí hasiči, farské stretká a pod.?**

1	Nemám takúto skúsenosť	81,3
2	Som členom/kou takejto organizácie menej ako 2 roky	2,3
3	Som členom/kou takejto organizácie 2 a viac rokov	4,1
4	Bol/a som v minulosti členom/kou tejto organizácie menej ako 2 roky, ale dnes už nie som	5,6
5	Bol/a som v minulosti členom/kou tejto organizácie viac 2 a viac rokov, ale dnes už nie som	6,7



**O32. Máte skúsenosť s dobrovoľníctvom alebo dobrovoľníckou činnosťou?**

1	nemám takúto skúsenosť	63,2
2	v minulosti som sa dobrovoľníckych aktivít zúčastňoval/ a, ale dnes už nie	16,0
3	sem-tam sa na dobrovoľníckych aktivitách zúčastňujem, ale je to skôr výnimočné	16,1
4	pravidelne sa zúčastňujem na dobrovoľníckych aktivitách	4,7

**O33. Zúčastnili ste sa v posledných 12 mesiacoch nejakých vzdelávacích kurzov, seminárov, workshopov, rekvalifikačných kurzov či webinárov?**

1	Áno	31,3
2	Nie	68,7

## Príloha č. 2: Dotazník pre reprezentatívny výskum

V týchto dňoch realizujeme prieskum medzi mladými ľuďmi na Slovensku. Zaujímajú nás Vaše názory a skúsenosti z rôznych oblastí života, a preto Vás chceme poprosiť o vyplnenie tohto dotazníka.

### SOCIO-DEMOGRAFICKÉ OTÁZKY

#### SD1. Pohlavie

1. Muž
2. Žena

SD2. Koľko máte rokov? (prosím napíšte číslo) .....

#### SD2kat. VEK (kvóta)

1. 18-21
2. 22-25
3. 26-29

#### SD3. Aké je Vaše najvyššie ukončené vzdelanie?

1. neukončená základná škola
2. základné
3. stredoškolské bez maturity
4. stredoškolské odborné s maturitou/ vyučený s maturitou
5. stredoškolské všeobecné s maturitou (gymnázium)
6. nadstavbové pomaturitné
7. vysokoškolské bakalárske
8. vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské (alebo ich ekvivalent)
9. vysokoškolské PhD.

#### SD4. K akej národnosti sa hlásite?

1. slovenská
2. maďarská
3. iná (aká?) .....

SD5. Ste držiteľom preukazu ZŤP/ŤZP (fyzickej osoby s ťažkým zdravotným, fyzickej osoby s ťažkým zdravotným postihnutím so sprievodcom, fyzickej osoby so zdravotným postihnutím)?

1. Áno
2. Nie



**SD6. Bývate v sídle (kvóta do 5 tisíc/ nad 5 tisíc)**

1. do 1 000 obyvateľov
2. 1 000 – 4 999 obyvateľov
3. 5 000 – 19 999 obyvateľov
4. 20 000 – 99 999 obyvateľov
5. 100 000 obyvateľov a viac (Bratislava, Košice)

**SD7. Kraj bydliska (kde sa väčšinou zdržiavate) (kvóta)**

1. Bratislavský kraj
2. Trnavský kraj
3. Trenčiansky kraj
4. Nitriansky kraj
5. Žilinský kraj
6. Banskobystrický kraj
7. Prešovský kraj
8. Košický kraj

**SD8. V akom type sídla trávite väčšinu času počas roka?**

1. na dedine
2. v malom meste
3. vo väčšom meste
4. v hlavnom meste (v Bratislave)

**SD9. V akom type bývania trávite väčšinu času?**

1. bývam s rodičmi
2. som v podnájme v byte či dome
3. mám vlastný byt či dom, ale musím ho splácať
4. mám vlastný byt či dom a nemusím ho splácať
5. bývam inak (internát, ubytovňa...)

**SD10. Ak zväžite príjmy a majetok Vašej domácnosti, v ktorej žijete, povedali by ste, že...**

1. ...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami pohodlne darí vychádzať.
2. ...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami dá vychádzať.
3. ...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami dá s miernymi ťažkosťami vychádzať.
4. ...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami dá len ťažko vychádzať.
5. ...mojej domácnosti sa so súčasnými príjmami nedá vychádzať.
6. ...neviete/nechcete odpovedať

## MLADÍ ĽUDIA A PRÁCA

**O1. Pre rôznych ľudí znamená práca rôzne veci. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi výrokmi? Vyjadrite sa ku každému z výrokov samostatne.**<sup>3</sup>

(náhodné poradie)

1. Rozhodne súhlasím
  2. Skôr súhlasím
  3. Skôr nesúhlasím
  4. Rozhodne nesúhlasím
- 
- A. Aby človek mohol úplne rozvinúť svoje nadanie a vlohy, potrebuje mať prácu.
  - B. Je ponižujúce dostávať peniaze bez toho, aby si ich človek zarobil prácou.
  - C. Ľudia, ktorí nepracujú, zlenivejú.
  - D. Práca je povinnosť, ktorú máme voči spoločnosti.
  - E. Práca by vždy mala byť prvoradá, aj keď to znamená menej voľného času.
  - F. Práca je iba prostriedkom na získavanie peňazí, neprináša iné výhody.
  - G. Práca je jediná možnosť, ako si získať uznanie a rešpekt.
  - H. Práca musí robiť človeka šťastným.
  - I. Najlepšie je zarábať a nemusieť pri tom pracovať.

**SD11. Čo z nasledujúceho sa na Vás najviac hodí? (Prosím, vyberte len jednu odpoveď)**

1. študujem a nepracujem
2. študujem a zároveň brigádujem
3. študujem a zároveň pracujem na plný úväzok
4. študujem a zároveň pracujem na čiastočný úväzok
5. pracujem na plný úväzok (už neštudujem)
6. pracujem na čiastočný úväzok (už neštudujem)
7. som nezamestnaný/á
8. som na materskej/rodičovskej dovolenke
9. som na invalidnom dôchodku
10. iné (prosím, napíšte odpoveď) .....

**Otázky O2 – O5 pre nezamestnaných (if SD11 = 7)**

**O2. Ak ste momentálne nezamestnaný/á, ako dlho trvá tento stav?**<sup>4</sup>

1. Menej ako 1 mesiac
2. 1 až 6 mesiacov
3. 7-12 mesiacov
4. Viac ako 12 mesiacov

<sup>3</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – EDM 2019, o21

<sup>4</sup> Zdroj otázky : dotazník NKU - Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce, o12, dostupné na: <https://www.nku.gov.sk/139>



### **O3. Hľadáte alebo nehľadáte si v súčasnosti prácu?**

1. ...hľadám si prácu
2. ...nehľadám si prácu

**ak O3=1**

### **O4. Akým spôsobom si hľadáte prácu? Môžete vybrať viacero možností**

1. Cez pracovné portály (napr. profesia.sk, kariera.zoznam.sk...)
2. Cez tlačené inzeráty
3. Priamo oslovujem firmy, v ktorých by som chcel/a pracovať
4. Cez Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
5. Cez rodinných príslušníkov
6. Cez priateľov a známych
7. Cez učiteľov

### **O5. Aké problémy ste najviac vnímali po ukončení štúdia pri hľadaní zamestnania? (možnosť viacerých odpovedí) <sup>5</sup>**

#### **náhodné poradie**

1. Neznalosť legislatívy
2. Nedostatok praktických skúseností
3. Nedostatok teoretických vedomostí
4. Neznalosť cudzieho jazyka
5. Nedostatok znalostí v práci s výpočtovou technikou
6. Nedostatok pracovných miest vo vyštudovanom odbore
7. Nedostatok pracovných miest v blízkosti Vášho bydliska
8. Nízke finančné ohodnotenie
9. Nezáujem o zamestnanie absolventov VŠ zo strany zamestnávateľov
10. Diskriminácia zo strany zamestnávateľov (z dôvodu rodu, národnosti alebo iných dôvodov)
11. Nevyhovujúce podmienky verejnej dopravy pre dochádzanie do práce

#### **Otázky pre zamestnaných (if SD11 = 2,3,4,5,6)**

### **O6. Ste zamestnaný/á / pracujete v odbore, ktorý ste vyštudovali?**

1. Áno
2. Nie

### **O7. Ako dlho ste boli po ukončení vzdelania nezamestnaný/á?**

1. vôbec ste neboli nezamestnaný/á
2. Menej ako 1 mesiac
3. 1 až 6 mesiacov
4. 7 – 12 mesiacov
5. Viac ako 12 mesiacov

---

<sup>5</sup> Zdroj otázky : dotazník NKU - Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce, o14, dostupné na: <https://www.nku.gov.sk/139>

**O8. Akým spôsobom ste si hľadali Vašu súčasnú prácu? Môžete vybrať viac možností.**

1. Cez pracovné portály (napr. profesia.sk, kariera.zoznam.sk...)
2. Cez tlačené inzeráty
3. Priamo oslovujem firmy, v ktorých by som chcel/a pracovať
4. Cez Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
5. Cez rodinných príslušníkov
6. Cez priateľov a známych
7. Cez učiteľov

**O9. Čo bolo pre Vás dôležité pri výbere súčasného zamestnania / práce? (Vyberte najviac 3 najdôležitejšie)**

**náhodná rotácia**

1. Možnosť sebarealizácie
2. Výška mzdy/ odmeny
3. Práca v odbore, ktorý som vyštudoval/a
4. Možnosť kariérneho postupu
5. Možnosť odborného rastu
6. Zaujímavosť práce
7. Možnosť získať trvalý pracovný pomer
8. Práca mi necháva dostatok voľného času
9. Iné (prosím, napíšte čo)....

**O10. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi výroky? Vyjadrite sa ku každému výroku samostatne. <sup>6</sup>**

1. Rozhodne súhlasím
  2. Skôr súhlasím
  3. Skôr nesúhlasím
  4. Rozhodne nesúhlasím
- A. Som spokojný/á s tým, ako mám nastavenú súčasnú pracovnú situáciu, čo sa týka náplne dňa.  
B. Preferoval/-a by som zmluvu/pracovný pomer so zamestnávateľom, ale zamestnávateľ mi to nechce/ nemá záujem umožniť.  
C. Nevieť si nájsť prácu, ktorá by bola na pracovný pomer/úväzok, ktorý by mi vyhovoval.  
D. Rád/rada by som ďalej študoval/a.

**O11. Aký typ pracovného vzťahu máte vo svojej hlavnej pracovnej činnosti ?<sup>7</sup>**

1. Zmluva na dobu neurčitú
2. Zmluva na dobu určitú
3. Dočasné zamestnanie cez sprostredkovateľskú agentúru
4. Učňovský alebo iný školiaci plán
5. Na dohodu (Dohoda o brigádnickej práci študenta, Dohoda o vykonaní práce, Dohoda o pracovnej činnosti)
6. Na faktúru (fakturujete si svoju prácu/ výkon)

<sup>6</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – EDM 2019, o21.1a

<sup>7</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – EDM 2019, o22.2

7. Bez zmluvy
8. Iné [aké?] .....

**O12. V akom čase väčšinou vykonávate svoju hlavnú pracovnú činnosť? <sup>8</sup>**

1. väčšinou cez deň počas pracovných dní
2. väčšinou počas pracovných dní, ale niekedy aj večer alebo v noci
3. väčšinou počas víkendov a sviatkov

**O13. Nakoľko ste spokojný/á s rovnováhou medzi časom stráveným v práci a časom stráveným inými stránkami/aktivitami vášho života? Na hodnotenie použite škálu od 1 do 7, kde 1 znamená mimoriadne nespokojný/á a 7 znamená mimoriadne spokojný/á.<sup>9</sup>**

Mimoriadne nespokojný/á 1    2    3    4    5    6    7 Mimoriadne spokojný/á

**O14. Ak vezmete do úvahy všetky okolnosti, nakoľko ste spokojný/á so svojim terajším zamestnaním/ prácou? Na hodnotenie použite škálu od 1 do 7, kde 1 znamená mimoriadne nespokojný/á a 7 znamená mimoriadne spokojný/á.<sup>10</sup>**

Mimoriadne nespokojný/á 1    2    3    4    5    6    7 Mimoriadne spokojný/á

**O15. Aké problémy ste najviac vnímali po ukončení štúdia pri hľadaní zamestnania? (možnosť viacerých odpovedí) <sup>11</sup>**

**náhodné poradie**

1. Neznalosť legislatívy
2. Nedostatok praktických skúseností
3. Nedostatok teoretických vedomostí
4. Neznalosť cudzieho jazyka
5. Nedostatok znalostí v práci s výpočtovou technikou
6. Nedostatok pracovných miest vo vyštudovanom odbore
7. Nedostatok pracovných miest v blízkosti Vášho bydliska
8. Nízke ohodnotenie
9. Nezáujem o zamestnanie absolventov VŠ zo strany zamestnávateľov
10. Diskriminácia zo strany zamestnávateľov (z dôvodu rodu, národnosti alebo iných dôvodov)
11. Nevyhovujúce podmienky verejnej dopravy pre dochádzanie do práce

<sup>8</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – EDM 2019, o22.3

<sup>9</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – EDM 2019, o22.5

<sup>10</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – EDM 2019, o22.4

<sup>11</sup> Zdroj otázky : dotazník NKU - Uplatnenie absolventov vysokých škôl na trhu práce, o14, dostupné na: <https://www.nku.gov.sk/139>

### **Otázky pre všetkých**

**O16. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi výroky? Prosím, vyjadrite sa ku každému výroku samostatne.** <sup>12</sup>

1. Rozhodne súhlasím
2. Skôr súhlasím
3. Skôr nesúhlasím
4. Rozhodne nesúhlasím
5. Neviem

náhodné poradie

1. Mladí ľudia majú prístup ku kvalitným informáciám a primeranej podpore, ktorá ich dokáže pripraviť na prácu.
2. Vzdelávanie, ktoré sa odohráva mimo školského vyučovania, ako napríklad dobrovoľníctvo, stáže alebo neformálne vzdelávanie, je zamestnávateľmi uznávané a oceňované.
3. Všetci mladí ľudia majú rovnaké podmienky na rozvoj svojich zručností a získavanie skúseností, ktoré potrebujú na uplatnenie na trhu práce.
4. Mladí ľudia sa stretávajú s férovým prístupom a rovnakými podmienkami na trhu práce.
5. Mladí pracujúci majú dobré sociálne poistenie a zdravotnú starostlivosť.
6. Mladí ľudia majú prístup ku kvalitným pracovným miestam, ktoré im garantujú férové pracovné podmienky.

**O18. Myslíte si, že Vás vaša škola dostatočne pripravila (ak ste študent, pripravuje) na budúce zamestnanie?**

1. Rozhodne áno
2. Skôr áno
3. Skôr nie
4. Rozhodne nie
5. Neviem

---

<sup>12</sup> Zdroj otázky: otázka z kvalitatívnych konzultácií EDM 2019



## ZRUČNOSTI POTREBNÉ PRI HĽADANÍ ZAMESTNANIA

**O19. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi výrokmi? Prosím, vyjadrite sa ku každému výroku samostatne.** <sup>13</sup>

1. Rozhodne súhlasím
2. Skôr súhlasím
3. Skôr nesúhlasím
4. Rozhodne nesúhlasím

### náhodné poradie

- A. Keď čelím náročným úlohám, som si istý/á, že ich zvládnem.
- B. Vo všeobecnosti si myslím, že sa mi darí dosahovať výsledky, ktoré sú pre mňa dôležité.
- C. Verím, že väčšinou dosiahnem to, čo si zaumienim.
- D. Som si istý/á, že dokážem efektívne plniť veľa rôznych úloh.
- E. Aj keď mám ťažšie obdobie, zvládam fungovať celkom dobre.
- F. Som si istý/á, že sa dokážem úspešne vysporiadať s nečakanými udalosťami.
- G. Som schopný/á robiť väčšinu vecí lepšie ako ostatní.

**O20. Absolvovali ste počas štúdia (ak študujete: doterajšieho štúdia) prax?**

1. Áno
2. nie

**O21. Ak ste počas štúdia absolvovali prax... (ak ste absolvovali viacero praxí, hovoríme o poslednej z nich) (if O20 = 1)**

1. ...bola platená
2. ...bola neplatená

**O22. Zúčastnili ste sa na nejakej medzinárodnej mládežníckej aktivite/ programe v zahraničí? (Môžete vybrať viac možností.)**

1. Nemám takúto skúsenosť zo zahraničia
2. Štúdium v zahraničí (aspoň po dobu jedného semestra)
3. Stáž v zahraničí
4. Krátkodobá mobilita v zahraničí (študentská, neformálne vzdelávanie...)
5. Dobrovoľníctvo v zahraničí
6. Inej (Prosím napíšte akej)....

**O23. Poznáte program Erasmus+ (študentské mobility, absolventské stáže...)?**

1. Áno, poznám
2. Nie, nepoznám

**O24. Zúčastnili ste sa ako študent alebo absolvent programu Erasmus +? (if O23 =1)**

1. Áno
2. Nie

---

<sup>13</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – SAMRS\_EDM, 2022, e8

**O25. Plánujete sa zúčastniť programu Erasmus +? (if O23 =2)**

1= Áno

2= Nie

**DOPADY PANDÉMIE**

**O25. Myslíte si, že v najbližších 3 rokoch budete ...?<sup>14</sup>**

1 = určite áno

2 = skôr áno

3 = skôr nie

4 = určite nie

- A. ... bývať samostatne bez rodičov?
- B. ... schopný/á zvládať platiť svoje účty?
- C. ... schopný/á založiť si alebo rozšíriť rodinu, ak budete chcieť?
- D. ... mať stabilnú prácu alebo zamestnanie?
- E. ... môcť chodiť na dovolenky?
- F. ... sa presťahujete natrvalo do zahraničia?

**O26. Berúc do úvahy všetky okolnosti, ako ste v tomto období celkovo spokojný/á so svojim životom? Prosím, odpovedzte s použitím škály od 1 do 5, kde 1 znamená mimoriadne spokojný/á a 5 znamená mimoriadne nespokojný/á.**

mimoriadne spokojný/á 1 2 3 4 5                      mimoriadne nespokojný/á

**O27. Mali ste skúsenosť s dištančnou výučbou? (Učili ste sa v čase pandémie online z domu?)**

1. Áno

2. Nie

---

<sup>14</sup> Zdroj otázky: reprezentatívny výskum RmS – SAMRS\_EDM, e9

**O28. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcim výrokmi? (if O27= 1)<sup>15</sup>**

1. Rozhodne súhlasím
  2. Skôr súhlasím
  3. Skôr nesúhlasím
  4. Rozhodne nesúhlasím
  5. Neviem
- 
- A. Som spokojný/á s tým, ako moja škola zvládla dištančnú výučbu.
  - B. Mal/a som dostatok informácií od mojej školy o dištančnej výučbe.
  - C. Moje technické vybavenie a prístup k internetu bolo postačujúce na dištančnú výučbu.
  - D. Pri dištančnej výučbe som nadobudol/a porovnateľné vedomosti ako pri prezenčnej výučbe.
  - E. Dištančná výučba dokázala plnohodnotne nahradiť prezenčnú výučbu.
  - F. Moje technické vybavenie a prístup k internetu mali negatívny dopad na moje študijné výsledky.

**O29. Ktorými jazykmi sa relatívne ľahko dohovoríte? Označte všetky, ktorými sa dohovoríte (okrem češtiny a slovenčiny):**

1. žiadnym
2. anglickým
3. nemeckým
4. francúzskym
5. španielskym
6. ruským
7. iným (akým?) .....

**O30. Strávili ste viac ako 3 mesiace v zahraničí? Ak áno, ako by ste celkovo ohodnotili túto Vašu skúsenosť? Na hodnotenie použite škálu od 1 do 5, kde 1 znamená veľmi dobrá skúsenosť a 5 znamená veľmi zlá skúsenosť. Na hodnotenie môžete použiť aj stupne medzi 1 a 5.**

1 (veľmi dobrá skúsenosť)      2      3      4      5 (veľmi zlá skúsenosť)

0. nestrávili ste viac ako 3 mesiace v zahraničí

**O31. Máte osobnú skúsenosť s členstvom v nejakej mládežníckej organizácii ako je napr. Skauting, YMCA, Mládež Slovenského červeného kríža, Mladí hasiči, farské stretká a pod.?**

1. Nemám takúto skúsenosť
2. Som členom/kou takejto organizácie menej ako 2 roky
3. Som členom/kou takejto organizácie 2 a viac rokov
4. Bol/a som v minulosti členom/kou tejto organizácie menej ako 2 roky, ale dnes už nie som
5. Bol/a som v minulosti členom/kou tejto organizácie viac 2 a viac rokov, ale dnes už nie som

---

<sup>15</sup> Zdroj otázky: prieskum ŠRVŠ - Dopad COVID-19 na študentov. Dostupné na: <https://srvs.eu/wp-content/uploads/2020/07/Dotazn%C3%ADk-COVID-19-SRVS-SAAVS-prezentacia-vysledkov-prieskumu.pdf>

**O32. Máte skúsenosť s dobrovoľníctvom alebo dobrovoľníckou činnosťou?**

1. nemám takúto skúsenosť
2. v minulosti som sa dobrovoľníckych aktivít zúčastňoval/ a, ale dnes už nie
3. sem-tam sa na dobrovoľníckych aktivitách zúčastňujem, ale je to skôr výnimočné
4. pravidelne sa zúčastňujem na dobrovoľníckych aktivitách

**O33. Zúčastnili ste sa v posledných 12 mesiacoch nejakých vzdelávacích kurzov, seminárov, workshopov, rekvalifikačných kurzov či webinárov?**

1. Áno
2. Nie

**O34. Predstavte si, prosím, že by sa parlamentné voľby na Slovensku konali na budúci víkend? Zúčastnili by ste sa ich? Ak áno, ktorej strane by ste dali svoj hlas?**

*náhodné poradie strán 1 až 15*

1. OBYČAJNÍ ĽUDIA a nezávislé osobnosti (OĽANO), NOVA, Kresťanská únia, ZMENA ZDOLA
2. SMER – slovenská sociálna demokracia (SMER-SD)
3. Kotlebovci - Ľudová strana Naše Slovensko (ĽS Naše Slovensko)
4. SME RODINA
5. Progresívne Slovensko
6. Sloboda a Solidarita (SaS)
7. ZA ĽUDÍ
8. Kresťanskodemokratické hnutie (KDH)
9. Aliancia – Szövetség
10. Slovenská národná strana (SNS)
11. Dobrá voľba a Umiernení
12. Republika
13. SPOLU občianska demokracia
14. Maďarské fórum / Magyar Fórum
15. HLAS – sociálna demokracia (HLAS-SD)
16. iná strana (aká?) .....
99. nie ste rozhodnutý/á
100. nezúčastnil/a by ste sa volieb