

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**Vliv zákona o zaměstnanosti platného od 1.1.2006 na zařazování
absolventů vysokých škol do evidence Úřadu práce v okrese České
Budějovice**

Diplomová práce

Autor: Vlasta Petříková

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

23.4.2007

The impact of the Employment Act, valid since 1st January 2006, on the input of university graduates into Labour Office's files in the District of České Budějovice

On the 1st January 2006, Act No. 435/2004 Sb. on employment, which was amended by Act No. 382/2005 Sb., came into force. The objective of the act is protection against unemployment, securing full employment and combating illegal employment. This includes a change of condition for obtaining the claim for unemployment benefits. One of the conditions for obtaining the claim for unemployment benefits is to pay retirement income insurance and the contribution for the national employment policy for the 12 months in the decisive period of the last three years before being put in the files of job applicants. From the 1st Oct. 2004 systematic preparation for one's future occupation was not included as substitutive employment period at all. Since the 1st Jan. 2006, systematic preparation for one's future occupation has been included as substitutive employment period; however, not more than 6 months may be included for these purposes. To file their claims for benefit, the graduates have to hold, before being put into the files of job applicants, a job that allocates the duty to pay insurance for at least six months over the last three years.

The research was conducted by means of a quantitative sociological investigation. The technique used for data collection was an anonymous questionnaire. The research set was made up of students of the last years of the Faculty of Health and Social Studies of the University of South Bohemia and university and college graduates of in the files of job applicants at the Labour Office in České Budějovice.

The objective of my thesis was to find out the attitude of students of the Faculty of Health and Social Studies to their possible employment, to compare the obtained data with the answers of university graduates in the file of job applicants at the Labour Office in České Budějovice and to find out the structure of university graduates registered at the Labour Office in České Budějovice, according to the university or college that they graduated from. The objectives of the thesis have been fulfilled.

The outcomes of the thesis could be used as an overview of students' and graduates' attitude to unemployment and their future employment. These outcomes can

be made use of by those who are in charge of the education of these two groups of people.

Unemployment in students can optimally be prevented by preventive measures, e.g. by giving due attention to the choice of the branch of study with respect to its use in the labour market, and by providing each individual student with sufficient information.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Vliv zákona o zaměstnanosti platného od 1.1.2006 na zařazování absolventů vysokých škol do evidence Úřadu práce v okrese České Budějovice“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v přiložené bibliografii.

V Českých Budějovicích dne 23.4.2007

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat panu Ing. Ivanu Loukotovi za ochotu, vstřícný přístup a pomoc při vedení mé diplomové práce. Pracovníkům Úřadu práce v Českých Budějovicích děkuji za spolupráci.

<i>Obsah</i>	<i>Strana</i>
Úvod	9
1. Současný stav	10
1.1. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.	10
1.1.1. Principy a cíle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.	10
1.1.2. Právo na zaměstnání	11
1.1.3. Rovné zacházení, zákaz diskriminace	11
1.1.4. Změny zákona o zaměstnanosti po 1.1.2006	12
1.1.4.1. Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti	12
1.1.4.2. Charakteristika vhodného zaměstnání	13
1.2. Nezaměstnanost	14
1.2.1. Příčiny a druhy nezaměstnanosti	14
1.2.2. Míra nezaměstnanosti	16
1.2.3. Harrisonův cyklus nezaměstnanosti	17
1.2.4. Sociální důsledky nezaměstnanosti	18
1.2.5. Program pro období nezaměstnanosti	19
1.3. Úřad práce	21
1.3.1. Zprostředkování zaměstnání úřady práce	21
1.3.2. Povinnost hlášení volných pracovních míst zaměstnavatelem	22
1.3.3. Evidence zájemců o zaměstnání, ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání	23
1.3.3.1. Evidence zájemců o zaměstnání	23
1.3.3.2. Ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání	24
1.3.4. Evidence uchazečů o zaměstnání, ukončení vedení v evidenci a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání	24
1.3.4.1. Evidence uchazečů o zaměstnání	24
1.3.4.2. Ukončení vedení v evidenci a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání	26
1.3.5. Zvýšená péče o absolventy při zprostředkování zaměstnání	27

1.3.5.1. Pojem „absolvent“	27
1.3.5.2. Individuální akční plán	30
1.3.6. Aktivní politika zaměstnanosti ve vztahu k absolventům	30
1.3.6.1. Rekvalifikace a podpora při rekvalifikaci	30
1.3.6.2. Společensky účelná pracovní místa	32
1.3.6.3. Příspěvek za zapracování	33
1.3.6.4. Poradenství	34
1.4. Podpora v nezaměstnanosti	35
1.4.1. Nárok na podporu v nezaměstnanosti, zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti	35
1.4.1.1. Nárok na podporu v nezaměstnanosti	35
1.4.1.2. Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti	37
1.4.2. Podpůrná doba	38
1.4.3. Výše podpory v nezaměstnanosti	38
1.4.4. Částečná zaměstnanost v souběhu s evidencí uchazeče o zaměstnání	39
1.5. Služby EURES	39
1.5.1. EURES a volný pohyb pracovních sil	39
1.5.2. Pokyny a tipy pro hledání volného pracovního místa v zahraničí	40
1.5.3. Služby pro zaměstnavatele	41
1.6. Au pair v zahraničí	42
1.7. Agentury práce	43
1.7.1. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	43
1.7.2. Agenturní zaměstnávání absolventů škol v organizačních složkách státu	44
1.8. Uplatnění absolventů na trhu práce	44
1.8.1. Absolventi na trhu práce	44
1.8.2. Jak hledat a najít první zaměstnání a uspět v něm	46

2. Cíle práce a hypotézy	48
2.1. Cíle práce	48
2.2. Hypotézy	48
3. Metodika	49
3.1. Metodika výzkumu	49
3.2. Charakteristika zkoumaného souboru	50
4. Výsledky	51
4.1. Vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného mezi studenty posledních ročníků na Zdravotně sociální fakultě	51
4.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného mezi absolventy VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Českých Budějovicích	67
5. Diskuse	83
6. Závěr	91
7. Seznam použitých zdrojů	93
8. Klíčová slova	98
9. Přílohy	99
9.1. Seznam příloh	99
Příloha 1: Dotazník určený studentům	
Příloha 2: Dotazník určený absolventům	
Příloha 3: Kasuistiky	
Příloha 4: Žádost o zprostředkování zaměstnání (1)	
Příloha 5: Žádost o zprostředkování zaměstnání (2)	
Příloha 6: Žádost o podporu v nezaměstnanosti	
Příloha 7: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání	

Úvod

Navrhované téma diplomové práce „Vliv zákona o zaměstnanosti platného od 1.1.2006 na zařazování absolventů vysokých škol do evidence Úřadu práce v okrese České Budějovice“ mě oslovilo natolik, že jsem si ho vybrala ke zpracování. Pro mě jako studentku posledního ročníku na vysoké škole je toto téma velice aktuální, protože zakrátko z nás místo studentů budou právě absolventi. Někteří z nás již pracují, někteří mají zaměstnání zamluvené a někteří doufají, že ačkoli nevědí o žádném konkrétním uplatnění, práci po absolvování školy získají. Nikdo z nás nechce být nezaměstnaný, ale když ta situace nastane, věřím, že to bude jen krátká cenná zkušenost v našich životech.

Tím, že se studenti snaží si při studiu na VŠ přivydělávat, mají šanci osamostatnit se, naučit vážit si ceny práce a uvědomit si, že jediný způsob, jak se zajistit, je pracovat. Mají-li studenti současně právní povědomí o zákoně o zaměstnanosti a odvádějí pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a činí toto alespoň po minimální dobu stanovenou zákonem, zajišťují se pro případ, že by po absolvování vysoké školy mohli být nezaměstnanými, jestliže by nenašli odpovídající zaměstnání.

Je pochopitelné, že otázku svého budoucího zaměstnání nemusejí studenti řešit v prvních letech studia. Ale postupně, jak se blíží ukončení trávění času na vysoké škole, je tato otázka týkající se budoucnosti stále více palčivější. Při hledání zaměstnání však není brán zřetel pouze na absolventovu chuť a nadšení pracovat, ale záleží také na jeho kvalifikaci a poptávce na trhu práce.

Jak a kdy studenti hledají své budoucí zaměstnání? Kontakty na potenciální budoucí zaměstnavatele se dají získat na praxích v rámci studia, ale také při krátkodobých zaměstnáních. Není jednoduché získat práci v oboru, přivýdělnky studentů se často odehrávají při pracích mimo jejich obor. Čerstvý absolvent vysoké školy má sice určitý potenciál, ovšem chybí mu tolik potřebné zkušenosti.

Přejme tedy všem absolventům, aby již v době, kdy budou držet v ruce diplom, měli jasno, kdo je jejich nový zaměstnavatel a aby nemuseli dlouhodobě navštěvovat svého zprostředkovatele zaměstnání na pracovním úřadě.

1. SOUČASNÝ STAV

1.1. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

1.1.1. Principy a cíle zákona o zaměstnanosti č. 435/382 Sb.

Nová právní úprava zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dále jen zákon) se tímto stává kompatibilní s právem Evropské unie. Ze zákonů o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a č. 9/1991 Sb. převzala pozitivní zkušenosti ověřené v praxi a dle potřeb jsou jednotlivé oblasti zaměstnanosti upřesněny a rozšířeny v jednom zákoně. (3)

Hlavní principy nové právní úpravy jsou:

- upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce (ÚP)
- změna podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti
- změna ve výši podpory a v délce podpůrní doby s ohledem na věk uchazeče
- úprava částečné zaměstnanosti
- závazná pravidla pro agenturní zaměstnávání
- možnost posuzování zdravotního stavu fyzické osoby pro účely zaměstnanosti a povinnost podrobit se takovému vyšetření
- zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- postavení občanů EU a jejich rodinných příslušníků na trhu práce
- zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti
- změny při zaměstnávání cizinců
- rozšířené kontrolní pravomoci ÚP a celních úřadů
- vyšší sankce za přestupky a správní delikty zjištěné při kontrolách. (3)

Cílem zákona je ochrana proti nezaměstnanosti, zabezpečení plné zaměstnanosti i potírání nelegální práce (plná zaměstnanost vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná zaměstnanost). (1, 3)

Osobám zdravotně postiženým je při zapojování na trhu práce věnována zvláštní péče. Státní politika zaměstnanosti má za úkol sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu

práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti jak v jednotlivých regionech, tak v celostátním rozsahu. Schválený obsah státní politiky zaměstnanosti umožňuje rovněž účast na programech a projektech podporovaných EU. (3)

1.1.2. Právo na zaměstnání

Každá fyzická osoba se může rozhodnout, zda bude pracovat v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce, nebo zda bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost podle živnostenského zákona. (3)

Každý se může svobodně rozhodnout, zda bude vykonávat zaměstnání na území ČR nebo v zahraničí. (3)

Pokud si fyzická osoba není schopna obstarat zaměstnání sama, může o zprostředkování zaměstnání požádat ÚP. Pracovní povinnost fyzické osoby není dána zákonem stejně jako povinnost evidovat se na ÚP jako nezaměstnaný. Pokud občan má své vlastní prostředky k tomu, aby si zaplatil povinné zdravotní pojištění, eventuálně prostředky k zaplacení nepovinného důchodového pojištění, navíc nemá potřebu pracovat, neboť příjmy (např. z dědictví, pronájmu apod.) jsou pro něho dostačující, a žádný motiv k výkonu zaměstnání nemá, není trestným činem být nezaměstnaný. (3, 36)

Právo na zaměstnání je dle § 10 zákona právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem. (3, 36)

1.1.3. Rovné zacházení, zákaz diskriminace

Účastníci právních vztahů (ČR zastupována ministerstvem a ÚP, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty vykonávající činnost pole tohoto zákona) mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování tohoto práva je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového či etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností

k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci se rovněž považuje za diskriminaci. (3)

Diskriminace zjištěná při kontrolní činnosti ÚP může mít za důsledek uložení pokuty. (3)

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud to vyplývá z povahy zaměstnání nebo v souvislosti s ním. (36)

Za diskriminaci rovněž nelze považovat zákonem stanovená opatření zvýhodňující některé skupiny, například místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením nediskriminují zdravé osoby. (3)

1.1.4. Změny zákona o zaměstnanosti po 1.1.2006

1.1.4.1. Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který doloží, že vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. (36)

1.1.2006 vešel v platnost zákon č. 382/2005 Sb., ze dne 19.srpna 2005, kterým se mění zákon o zaměstnanosti. Tímto se od začátku roku 2006 podle zákona o zaměstnanosti § 41 odstavec 3 písm. h) soustavná příprava na budoucí povolání považuje za náhradní dobu zaměstnání. Odstavec 4 § 41 zákona uvádí, že z náhradní doby zaměstnání uvedené v odstavci 3 písm. h) *nelze pro tyto účely započít více než 6 měsíců.* (35, 36)

To je nesporná výhoda pro všechny absolventy. Už nemusejí mít odpracovaných všech 12 měsíců v rozhodném období, ale pouze 6 měsíců. To ocení zejména vysokoškoláci, kteří myslí na svou budoucnost, vydělávají si a odvádí již zmíněné

pojistné a svou nezaměstnanost po absolvování vysoké školy vidí jako možnost, která není nereálná.

Zákon o zaměstnanosti, který platil do 30.9.2004, započítával soustavnou přípravu na budoucí povolání jako náhradní dobu zaměstnání v celé délce 12 měsíců. Nová právní úprava je tedy kompromisem mezi nezapočítáním soustavné přípravy na budoucí povolání jako náhradní doby zaměstnání a započítáním přípravy na budoucí povolání v plném rozsahu. **(33, 35, 36)**

Ovšem do doby odpracovaných 6 měsíců nebude moci být započtena doba odpracovaná na základě dohody o provedení práce, neboť tato dohoda nezakládá povinnost odvádět výše uvedené pojistné. To je věc, kterou si mnozí studenti neuvědomují, chodí-li si přivydělávat. Raději dají přednost okamžitému vyššímu výdělku, než menšímu, u kterého by měli odvedené pojistné. Nedostatek vidím v tom, že studenti často nevědí, jaké jsou podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti. Je to dáno z části neinformovaností, ale také malým zájmem studentů o tuto problematiku. Možnou příčinou, proč studenti nechodí na brigády, aby poté měli nárok na podporu v nezaměstnanosti je, že jsou si jisti, že i když nedostanou podporu v nezaměstnanosti, na sociálním odboru městského úřadu se dočkají sociální dávky a nezůstanou tak pod úrovní životního minima. Přiznání či výše sociální dávky je však podmíněno aktivním hledáním zaměstnání a rovněž se posuzuje, v kolikačlenné domácnosti žadatel žije, zda bydlí stále u rodičů, či vede samostatnou domácnost. **(3, 36)**

O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti musí uchazeč písemně požádat ÚP, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Uchazeč nesmí být ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, poživitelem starobního důchodu. **(36)**

1.1.4.2. Charakteristika vhodného zaměstnání

Dle § 20 zákona má fyzická osoba právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. **(36)**

Pokud tento zákon nestanoví jinak, je vhodným zaměstnáním takové zaměstnání, které dle odstavce 1 písm. a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dle písm. b) jehož délka pracovní doby činí

nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, dle písm. c) je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a dle písm. d) odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. **(36)**

Od 1.1.2006 rozšiřuje zákon č. 382/2005Sb. vlastnosti vhodného zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než jeden rok. Kritéria vhodného zaměstnání jsou uvedena v následujících dvou odstavcích. **(35)**

Podle odstavce 2 § 20 zákona písm. a) je pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání veden po dobu delší než 1 rok, vhodné zaměstnání i takové zaměstnání, které dle odstavce 1 písm. a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dle písm. b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby a dle písm. d) odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. **(35, 36)**

Podle odstavce 2 § 20 zákona písm. b) je pro uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání veden po dobu delší než 1 rok vhodné zaměstnání i takové zaměstnání, které splňuje podmínky dle odstavce 1 písm. a), že zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, dle písm. c) je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, dle písm. d) odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby. **(35, 36)**

1.2. Nezaměstnanost

1.2.1. Příčiny a druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost neznamená „nemít práci“, ale „nemít placené zaměstnání“. Musíme především odlišit práci konanou pro vlastní potěšení, či v rámci domácnosti (jejíž ztráta

nemá za následek nezaměstnanost) od zaměstnání, které se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující odměnu za její výkon. Mezinárodní organizace práce v Ženevě definuje nezaměstnané osoby jako schopné práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací), chtějící zaměstnání (aktuálně), ale jsou přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání. (4)

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku splňující dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněni z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
- aktivně hledají práci a jsou ochotni do práce nastoupit. (1)

Podle příčin rozlišujeme nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou (sezónní).

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálé mobility pracovníků. Pohyb pracujících je motivován jak vlastními potřebami těchto osob (stěhování), tak potřebami ekonomického vývoje. Jedná se o přirozený krátkodobý jev, o běžnou změnu zaměstnání; doba nezaměstnanosti je většinou pro tyto nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou. Tento druh nezaměstnanosti není vnímán jako závažný problém, vychází se z předpokladu, že profesní orientace a regionální rozmístění jsou na straně poptávky i nabídky v souladu. Do této skupiny lze zařadit i nezaměstnanost absolventů. Ti dostávají práci rychle, ale také ji rychle mění. (1, 8, 10)

Strukturální nezaměstnanost má příčinu v klesající poptávce po práci v určitém odvětví, které je v útlumu, a tím dochází k rozpadům neefektivních podniků a eliminace starých odvětví. Uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. (1, 4)

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářské krize nezaměstnanost narůstá, naopak při růstu ekonomiky je potlačována.

Sezónní nezaměstnanost bývá spojována např. s ročním obdobím, rozšířena je „zimní“ nezaměstnanost ve stavebnictví. Mohou jí však být postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti. **(1, 4, 8)**

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že před konáním práce je upřednostněn volný čas a existuje více pracovních příležitostí, než je počet nezaměstnaných. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky práce, ale aktivně dál shánějí lepší nebo lépe placené místo. **(1, 8)**

Nedobrovolná nezaměstnanost má za následek, že je více nezaměstnaných osob než počet volných pracovních míst. Je způsobena existencí nepružných mezd; stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá rovnovážné situaci. **(1, 8)**

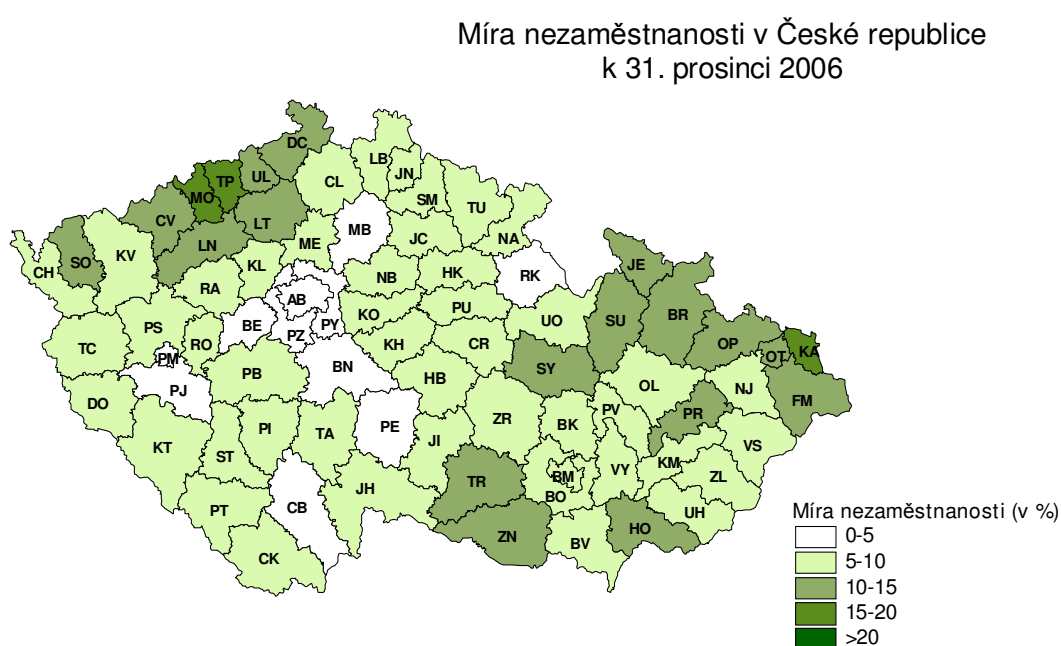
1.2.2. Míra nezaměstnanosti

Pro posuzování nezaměstnanosti musíme být schopni ji změřit. Míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet nezaměstnaných a ve jmenovateli pracovní síla. Tento dílčí výsledek násobený 100 nám ukáže míru nezaměstnanosti v procentech. Podle způsobu výpočtu lze rozlišit obecnou míru nezaměstnanosti a míru registrované nezaměstnanosti, kde za nezaměstnané jsou považováni dosažitelní neumístění uchazeči o zaměstnání registrovaní na ÚP. Skutečná míra nezaměstnanosti je vyšší než registrovaná míra nezaměstnanosti, neboť ne všichni nezaměstnaní kontaktují ÚP. **(10, 13)**

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2006 (Obr. 1) činila 7,7 %, tj. 448 545 osob, z tohoto počtu uchazečů o zaměstnání je 421 286 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. nemají žádnou objektivní překážku při přijetí do zaměstnání). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla shodně v okresech Praha-východ a Praha-západ (2,1 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazalo 32 okresů, nejvyšší byla v okrese Most (19,5 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 9,3 % a mužů 6,4 %. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo ke konci ledna 53,2 % žen, 15,9 % osob se zdravotním postižením a 7,1 % absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. **(23)**

V průběhu prosince bylo na ÚP nově zaevidováno 51 528 osob, z evidence na ÚP v prosinci odešlo celkem 35 556 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). V průběhu prosince 2006 nastoupilo do nového zaměstnání 20 402 osob. Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2006 úřady práce 129 882 uchazečům o zaměstnání (29,0 % všech osob vedených v evidenci). (23)

Obr. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR k 31.12.2006



Zdroj: (23)

1.2.3. *Harrisonův cyklus nezaměstnanosti*

Harrison popsal čtyři etapy, kterými prochází člověk při ztrátě zaměstnání. Mohou se projevit i u absolventa, jež má představu, že ihned po absolvování školy nastoupí do vhodného zaměstnání.

1. Šok:

Jde o změna navyknutého systému, kdy člověk neodchází do zaměstnání. Tato etapa může trvat od 1 dne do 2 týdnů.

2. Optimismus:

Nezaměstnaný věří, že se mu podaří najít nové zaměstnání, je aktivní, činorodý. Také zjišťuje, že má najednou dost času na jiné věci, které dosud odkládal. Toto období je optimální pro intervenci ÚP. Fáze optimismu trvá od 2 týdnů do 3 měsíců.

3. *Pesimismus*

Člověk ztrácí naději v důsledku opakovaného nepřijetí do zaměstnání.

4. *Fatalismus*

V poslední fázi si již nezaměstnaní nezvyšují svou kvalifikaci, ztrácejí pracovní návyky a postupně se ztotožňují se svou rolí nezaměstnaného a rezignují na svou náročnou životní situaci. Do této fáze se může dostat člověk dlouhodobě nezaměstnaný. Pokud včas využije služeb, jež mu jsou nabízeny, do tohoto stavu by se neměl dostat. (26)

1.2.4. Sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Hrozí rovněž nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž tyto důsledky nezaměstnanosti postihují i sociální okolí nezaměstnaného, tedy jeho rodinu. (5)

Status nezaměstnaného je veřejností často vnímán jako podřadný, protože není schopen nadále udržovat svou dosavadní společenskou pozici a ani ji svému okolí nepotvrzuje očekávaným životním standardem. Někteří nezaměstnaní se proto snaží udržet co nejdéle znaky dosavadního života, např. konzumní standard. (4, 5)

Nízká životní úroveň není svázána s nezaměstnaností tak těsně, jak by se mohlo zdát, zejména u lidí žijících v rodině. Souvisí to s distribucí příjmů uvnitř rodiny, se zažitými stereotypy v dělbě práce či s nashromážděným majetkem. Existuje tzv. relativní chudoba - pocit chudoby lze nalézt v každé sociální vrstvě i každé společnosti, protože vzniká srovnáváním: za chudého se může považovat každý, kdo ví o někom bohatším, než je sám. (4, 5)

Nová role nezaměstnaného klade na dotyčného další požadavky, které by v případě neplnění znamenaly sankce, ať už v podobě ztráty podpory v nezaměstnanosti nebo odsuzujícího postoje okolí. Jestliže si nezaměstnaný práci nehledá a nemá pro to omluvu, bývá obviňován z pasivity, rezignace či lenosti. Proto se většina takovýchto

chová konformně - své povinnosti plní jen na oko a uplatňují tak obranný postoj, aby se vyhnuli dalšímu stresu. (5)

Zaměstnání člověka je vždy zdrojem sociálních kontaktů, které při nezaměstnanosti nemá. S bývalými kolegy může být kontakt nepříjemný či dokonce ponižující, spojení s ostatními nezaměstnanými bývá skličující. Izolace od okolního světa je charakteristická zejména pro nezaměstnané ve vyšším věku. Výskyt sebevraždného jednání u nezaměstnaných roste, byť ve velké míře jde o sebevraždy demonstrativní, o „volání o pomoc“. U mladých a svobodných nezaměstnaných je typičtější tendence k životu v širších skupinách, v nichž se solidarita může potvrzovat např. kriminální činností. (4, 5)

Nezaměstnanost se promítá i do reprodukčního chování. Ve Velké Británii a v Austrálii se v době zvýšené nezaměstnanosti zvýšil průměrný věk, kdy lidé vstupovali do manželství, odkládaly se porody a porodnost klesala. Nicméně nezaměstnané dívky bez osobní zkušenosti s ekonomickou nezávislostí touží po dítěti, protože dítěti jejich okolí přiznává důležitost. (5)

Všechny sociální služby nezaměstnaným musejí být provázané, ať už jde o vyhledávání sociálně vyloučených na pracovním trhu a jejich motivace, vtažení do projektů a aktivit nebo využití komunitní práce. Dále je důležité základní i odborné poradenství v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti. Pozornost je třeba věnovat přípravě pro zaměstnání – znát trh práce, mít zprostředkovanou pracovní zkušenost. (5)

1.2.5. Program pro období nezaměstnanosti

Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří, že jsou vyvrženi na okraj společnosti mezi ostatní ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Nezaměstnanost se může projevit zhoršením zdravotního stavu, zejména nezaměstnanost delší než 6 měsíců. (1, 4)

Cílem programu pro nezaměstnané je redukce stresu nezaměstnaného, podněcení jeho aktivity k větší flexibilitě, k získání sebejistoty, k osvojení si potřebných sociálních dovedností. Jde například o dovednost hledat si novou práci, o schopnost nabídnout se na trhu práce. Je důležité naučit se vyrovnat s odmítnutím žádosti o zaměstnání, osvojit

si, jakým konkrétním způsobem řešit aktuální i dlouhodobou ztrátu zaměstnání.(1)

K osobní strategii pro překonání krizového období patří:

- *Zaevidovat se na úřadu práce.* Zaevidovat se může nezaměstnaný na místně příslušném ÚP. Nejlépe do 3 pracovních dnů od ukončení této skutečnosti. Je potřeba platný občanský průkaz, doklad o ukončení zaměstnání - zápočtový list, v případě absolventů doklad o ukončení studia, popř. doklad o ukončení podnikání.
- *Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé životní situace.* Je důležité se nenechat odradit případným neúspěchem při hledání zaměstnání. Odmítnutí v mnoha případech nevypovídá o osobních a odborných kvalitách člověka. V dnešní době je běžné změnit místo, předsudky spojené s nezaměstnaností se stávají minulostí.
- *Naplánovat si pravidelné denní aktivity.* Zejména jde o péči o svůj zevnějšek, což působí pozitivně i na sebevědomí. Je dobré tento čas využít dalším vzděláváním, rozšiřováním své kvalifikace, získáváním dovedností, které budou v novém zaměstnání užitečné. Patří sem rovněž rekvalifikační kurzy, získávání nových řemeslných dovedností, studium cizích jazyků apod. Je užitečné si zjistit, jaké jsou nejčastěji kladené otázky u přijímacího pohovoru a připravit se na ně. Samozřejmě se nesmí opomenout sestavit si životopis (většinou strukturovaný). Zanedbávat by se rovněž neměly volnočasové aktivity a zájmy, je možné se zapojit do různých společenských organizací. Ani členové rodiny a blízcí by neměli být opomíjeni, neboť u nich lze najít podporu, která pomůže čelit tlaku nepříznivé životní situace.
- *Rozšířit si právní vědomí, dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného.* Např. právo, aby zaměstnavatel vydal posudek o pracovní činnosti po jejím skončení. Také ÚP má povinnost informovat o právech a povinnostech. Je důležité znát, jak dlouho je poskytována podpora v nezaměstnanosti apod.
- *Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe,* udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím, tedy dvěma nejvýznamnějšími zdroji včasné a kvalitní informace o možnosti zaměstnání.

- *Na přechodnou dobu si najít i práci méně placenou*, tzn. pod svou kvalifikací, popř. i na částečný úvazek. Jen nezůstávat v nečinnosti.
- *Promyslet si úspornou životní strategii*. Nedostatek finančních prostředků nabízí možnost přehodnotit své dosavadní životní hodnoty.
- *Důsledně pečovat o své zdraví*. Nezaměstnanost je často provázena pocity smutku a depresemi. Ty mohou po čase přejít do somatického onemocnění. Tyto nepříznivé vlivy mohou snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení. Je doporučována přiměřená tělesná aktivita, relaxace nebo psychoterapie. **(1, 5)**

Tato doporučení nejsou určena pouze lidem po ztrátě zaměstnání, ale také absolventům, kteří své první zaměstnání teprve hledají. Způsob života a návyky, které si v této době zvolí, často rozhodují o jejich úspěšném uplatnění na trhu práce, ale i v celém jejich budoucím životě. **(1)**

1.3. Úřad práce

1.3.1. Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území ČR, v určitých případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou, jež ratifikoval Parlament a již je ČR vázána, mohou zprostředkovávat zaměstnání z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat pouze se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. **(3, 36)**

ÚP zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů ES upravujících volný pohyb osob v rámci ES; k nabídce volných pracovních míst v rámci EU slouží služby EURES (viz kapitola 1.5.). **(3)**

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Dále jde o zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci

přiděluje a dohlíží na její provedení. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí také poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. (36)

Dle odstavce 3 § 18 zákona je zprostředkování zaměstnání ÚP bezplatné. (36)

Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím ÚP, a to jako zájemce nebo uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba bezplatně požadovat u kteréhokoliv ÚP. (3)

ÚP je povinen poučit jak zájemce, tak uchazeče o zaměstnání o jejich právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat ÚP potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny tohoto úřadu. Uchazeč i zájemce obdrží písemné poučení o svých právech a povinnostech. (36)

1.3.2. Povinnost hlášení volných pracovních míst zaměstnavatelem

Zaměstnavatel může získávat zaměstnance jak sám, tak za pomoci agentur nebo ÚP, od kterého může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě může od ÚP vyžadovat poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. (36)

Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznamovat příslušnému ÚP volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději však do 10 kalendářních dnů, oznamovat obsazení těchto míst. Volným pracovním místem se rozumí nově vytvořené nebo uvolněné pracovní místo, na které zaměstnavatel zamýšlí získat zájemce; lhůta pro oznámení začíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa. (36)

Při hlášení volného místa zaměstnavatel uvádí směnnost, minimální stupeň vzdělání k požadovanému místu, požadované dovednosti, mzdové rozpětí, pracovní úvazek, místo výkonu apod. (3)

Na vyžádání ÚP vybere zaměstnavatel z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (viz kap. 1.3.5.). (36)

Evidence volných pracovních míst, kterou vede ÚP, obsahuje základní charakteristiku pracovního místa, dále je v evidenci uvedeno, zda jde o zaměstnání na

dobu neurčitou či určitou, a jeho předpokládanou délku. Evidence může obsahovat také informace o možnostech ubytování atd. **(3)**

Volná pracovní místa zveřejňuje ÚP se souhlasem zaměstnavatele. Volná pracovní místa jsou ÚP nabízeny uchazečům a zájemcům o zaměstnání. ÚP nenabízejí a nezveřejňují nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, jsou v rozporu s právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. ÚP nemá povinnost nabízet a zveřejňovat volná pracovní místa u zaměstnavatelů, kteří opakovaně a prokazatelně porušují povinnosti vyplývající z pracovněprávních a mzdových předpisů. **(36)**

Dle zákona může zaměstnavatel při neplnění oznamovací povinnosti nahlášení volných pracovních míst dostat od ÚP pokutu až do výše 500 000 Kč. **(36)**

1.3.3. Evidence zájemců o zaměstnání, ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání

1.3.3.1. Evidence zájemců o zaměstnání

Kdo je zájemcem o zaměstnání, uvádí § 22 zákona, evidenci zájemců o zaměstnání upravuje § 23 téhož zákona. **(36)**

Jako zájemce o zaměstnání se může fyzická osoba evidovat na ÚP kdekoliv na území ČR bez ohledu na své trvalé bydliště. Zájemce o zaměstnání není zdravotně pojištěn státem. Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která písemně požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, neboť má zájem o zprostředkování zaměstnání. **(36)**

Zájemcem o zaměstnání může být i student, který tak získá přehled o nabídce a poptávce pracovních míst a má větší šanci na nalezení zaměstnání. Student je státem zdravotně pojištěn, neboť vykonává soustavnou přípravu na budoucí povolání. Vzhledem ke studentům vysokých škol znamená tento termín dobu prezenčního studia na vysokých školách. **(3)**

Zájemce o zaměstnání je povinen spolupracovat s ÚP při vyhledávání a zprostředkování vhodného zaměstnání. **(36)**

Tato evidence je vhodná např. pro ty, kteří z různých důvodů nechtějí nebo nemohou změnit své trvalé bydliště a zdržují se na jiném místě, např. na ubytovně či u rodičů. (3)

ÚP vede evidenci zájemců s jejich identifikačními údaji, jako je kvalifikace, omezení zdravotního stavu, získaná praxe a zájem zaměstnání. Údaje z této evidence jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely. (3)

1.3.3.2. Ukončení vedení v evidenci zájemců o zaměstnání

ÚP ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce neposkytuje ÚP při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. (36)

Po ukončení vedení v evidenci zájemců je ÚP povinen údaje o zájemci učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování. (36)

1.3.4. Evidence uchazečů o zaměstnání, ukončení vedení v evidenci a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

1.3.4.1. Evidence uchazečů o zaměstnání

Fyzická osoba se může stát uchazečem o zaměstnání na základě osobního podání písemné žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání na ÚP, v jehož správním obvodu má bydliště. (36)

ÚP vyhoví každé žádosti o zařazení do evidence uchazečů; pouze v případě, že fyzická osoba nespĺňuje podmínky, rozhodne ÚP ve správním řízení o nezařazení do evidence. § 25 zákona negativně vymezuje podmínky vedení v evidenci. Osoba se může stát uchazečem o zaměstnání, pokud není dle písm. (mimo jiné) r) výdělečně činná v cizině nebo dle písm. s) fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání (student prezenční formy studia na VŠ). (36)

Je tedy patrné, že student prezenční formy studia na VŠ může být zájemcem o zaměstnání, ale nikoli uchazečem o zaměstnání. Student kombinovaného či distančního

studia na VŠ může být v případě zájmu uchazečem o zaměstnání, neboť toto studium se nepovažuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání. (3)

Pokud požádá fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností (náhradní doby zaměstnání), zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností. V ostatních případech se osoba zařadí do evidence dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Ukončení zaměstnání dokládá fyzická osoba zápočtovým listem nebo písemným ukončením pracovního poměru, náhradní dobu zaměstnání dokládá např. vysvědčením či potvrzeními. (3, 36)

Na formuláři žádosti o zařazení do evidence se uvádějí identifikační údaje uchazeče, údaje o kvalifikaci, pracovních zkušenostech, zájem o určitá zaměstnání či zdravotní omezení. Uchazeč musí dát písemný souhlas se zpracováním svých údajů. (3)

ÚP eviduje údaje o uchazečích uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání, celý průběh zprostředkování, součinnost uchazeče s ÚP a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Veškeré změny skutečností, které mají vliv na evidenci, je povinen uchazeč hlásit do 8 kalendářních dnů, rovněž tak svou neúčast na jednání ÚP, a informovat ÚP o přestěhování v průběhu vedení v evidenci. (3)

Pokud se uchazeč z vážných důvodů, které musí doložit, skutečně zdržuje mimo své bydliště, může požádat ÚP v místě, kde se zdržuje, o zprostředkování zaměstnání. Na tom se musí do 10 dnů dohodnout oba ÚP. Neučiní-li tak, rozhodne ministerstvo, který úřad bude uchazeče evidovat. Převod se uskuteční se všemi právy a nároky vyplývajícími z evidence. Nový ÚP bude vyplácet i podporu v nezaměstnanosti, přestože zde nemá uchazeč trvalé bydliště. (36)

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je např. uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době 6 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu nebo je plně invalidní. (36)

Zařazení do evidence nebrání částečná zaměstnanost v souběhu s evidencí uchazeče o zaměstnání (viz kapitola 1.4.4). Zaměstnání, která jsou v souběhu s evidencí uchazeče, nesmí být na překážku při zprostředkování zaměstnání. Uchazeč nesmí

odmítnout zaměstnání nabízené ÚP z důvodu, že pracuje např. na dlouhodobou dohodu o provedení práce. **(3)**

Ještě zmíním jeden důvod, proč se absolventi přijdou zaevidovat na ÚP, ačkoli nalézt vhodné zaměstnání není tím hlavním cílem. Je jím fakt, že stát jim uhradí povinné zdravotní pojištění. Stát je plátcem pojištění prostřednictvím státního rozpočtu dle zákona o veřejném zdravotním pojištění § 7 písm. e) uchazeči o zaměstnání, včetně uchazečů o zaměstnání, kteří přijali krátkodobé zaměstnání.

Výše zdravotního pojištění se odvíjí od minimální mzdy. Ta od 1.1.2007 činí 8000,- Kč, minimální výše pojištění činí 1080,- Kč. **(30, 34)**

V době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není člověku hrazeno sociální pojištění. Z doby, kdy je nezaměstnaný veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, se započítá jako účast na důchodovém pojištění pouze ta část doby, kdy uchazeči náleží podpora v nezaměstnanosti, a to nejvýše v rozsahu 3 let. **(21)**

1.3.4.2. Ukončení vedení v evidenci a vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

ÚP ukončí bez rozhodování ve správním řízení vedení v evidenci dle § 29 dnem nástupu do zaměstnání (s výjimkou krátkodobých zaměstnání, pracovních poměrů nebo činností na základě dohod mimo pracovní poměr souběžných s evidencí, které zákon připouští), dnem podání písemné žádosti uchazeče o ukončení vedení v evidenci, dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo dnem následujícím po úmrtí uchazeče či prohlášením za mrtvého. **(36)**

Při skončení vedení v evidenci je ÚP povinen vydat uchazeči potvrzení o době vedení v evidenci a o poskytování podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci. Při ukončení vedení v evidenci uchazečů je ÚP povinen údaje o uchazeči učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování. **(36)**

Překážkou vedení v evidenci je neposkytnutí identifikačních údajů uchazeče a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů. **(36)**

ÚP vyřadí rozhodnutím z evidence uchazečů o zaměstnání uchazeče o zaměstnání, jestliže (mimo jiné) je uchazeč ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců nebo

pokud uchazeč zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů či vykonává nelegální práci, tzn. práci bez pracovní smlouvy. **(3, 36)**

Dále dojde k vyřazení uchazeče z evidence v případě, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neplní podmínky stanovené individuálním akčním plánem, odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo maří součinnost s ÚP či jiným jednáním zmaří nástup do zaměstnání (např. se nedostaví k zaměstnavateli ve stanoveném termínu za účelem sepsání pracovní smlouvy nebo neoznámí rozhodné skutečnosti ve stanovené lhůtě). **(36)**

Při skončení vedení v evidenci je ÚP povinen rovněž dát uchazeči potvrzení o době vedení v evidenci a o poskytování podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci. Údaje o uchazeči opět zneprístupní do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování. **(3, 36)**

1.3.5. Zvýšená péče o absolventy při zprostředkování zaměstnání

1.3.5.1. Pojem „absolvent“

Při zprostředkování zaměstnání věnuje ÚP zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě či z jiných vážných důvodů potřebují. Do výčtu osob, kterým je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, spadají také absolventi. **(36)**

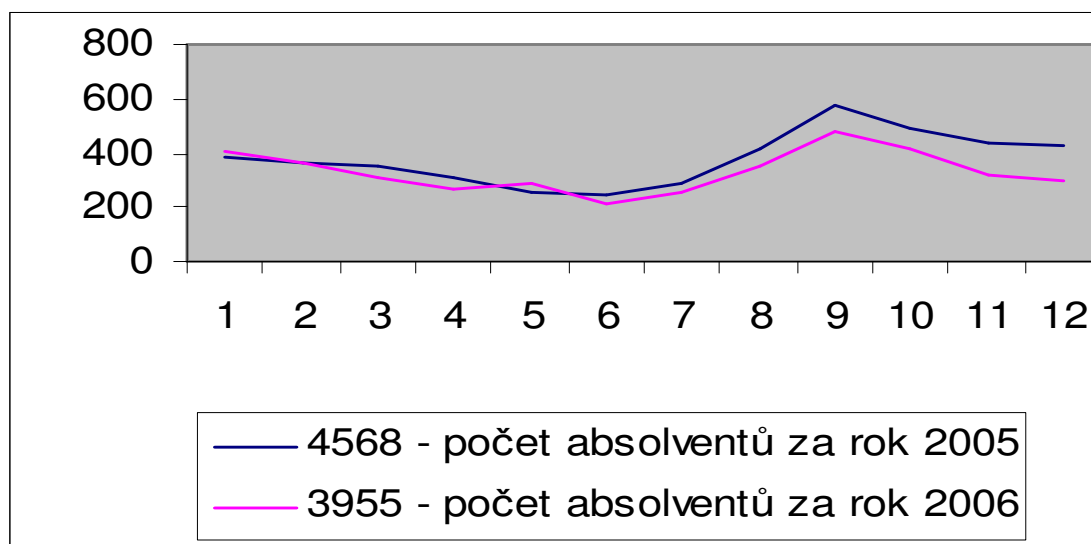
V zákoně o zaměstnanosti, zrušeném dne 1.10.2004, byli absolventi vytyčeni pouze jako absolventi středních nebo vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání. **(33)**

V zákoně o zaměstnanosti, jež je nyní v platnosti, je pojem „absolvent“ definován jako absolvent vysoké školy po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. **(36)**

K 30.4.2005 bylo evidováno na ÚP v Českých Budějovicích celkem 41 absolventů vysokých škol (bakalářské, magisterské i doktorské studijní programy), k 30.9. téhož roku jich bylo 79. K 30.4.2006 bylo v evidenci ÚP v Českých

Budějovicích 35 absolventů VŠ, k 30.9.2006 jich bylo 86 (tab.: Absolventi VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích k 30.9.2006; rozdělení dle absolvovaných vysokých škol). Počet evidovaných absolventů VŠ na ÚP v Českých Budějovicích zůstal po změně zákona téměř nezměněn, nárůst činil pouze 7 absolventů. Celkový počet absolventů starších 18 let byl v roce 2006 nižší než v roce 2005, a to o 613 absolventů (graf 1). (22, 23)

Graf 1: Počet absolventů evidovaných na ÚP v Českých Budějovicích, srovnání roku 2005 a 2006



Zdroj: (23)

Pro potřeby statistického sledování je na základě dohody mezi MŠMT a MPSV i nadále používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání *evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště*, u kterého *doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky*. Tato definice je platná od 1.1.2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia 2 let, bez ohledu na délku evidence v ÚP. (20)

Tab.: Absolventi VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích k 30.9.2006; rozdělení dle absolvovaných vysokých škol

VYSOKÁ ŠKOLA	FAKULTA	POČET absolventů
UK Praha	1. lékařská fakulta	3
	Filozofická fakulta	1
	Právnická fakulta	1
	Fakulta tělesné výchovy a sportu	1
MU Brno	Filozofická fakulta	1
	Právnická fakulta	2
VUT Brno	Fakulta strojního inženýrství	2
VŠ Evropských a regionálních studií o.p.s.		1
VŠ Karlovy Vary o.p.s.		1
Policejní akademie ČR		1
ZČU Plzeň	Fakulta elektrotechnická	3
	Fakulta filozofická	2
JČU v Č. Budějovicích	Zdravotně sociální fakulta	15
	Zemědělská fakulta	23
	Teologická fakulta	5
	Pedagogická fakulta	15
ČZU Praha	Fakulta provozně ekonomická	1
	Agronomická fakulta	1
AVU Praha		1
VŠE v Praze	Fakulta managementu v J. Hradci	3
OU Ostrava	Fakulta přírodovědecká	1
UP Olomouc	Filozofická fakulta	1
FVU Brno	Fakulta veterinárního lékařství	1
	CELKEM ABSOLVENTŮ	86

Zdroj: ÚP České Budějovice

1.3.5.2. Individuální akční plán

S uchazeči, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání, může ÚP vypracovat individuální akční plány s časovými harmonogramy jednotlivých opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče. Jde např. o zařazení na školení, do kurzů apod. Po vypracování tohoto plánu je uchazeč povinen poskytovat součinnost a plnit podmínky v něm stanovené. **(3)**

ÚP je povinen individuální akční plán nabídnout osobám do 25 let a absolventům vysokých škol. **(36)**

1.3.6. Aktivní politika zaměstnanosti ve vztahu k absolventům

1.3.6.1. Rekvalifikace a podpora při rekvalifikaci

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika je zabezpečována ministerstvem a ÚP ve spolupráci s dalšími subjekty. Je financována ze státního rozpočtu, hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů. **(36)**

Zákon o zaměstnanosti vymezoval rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace či rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. **(36)**

S platností od 1.1.2006, kdy vešel v platnost zákon č. 382/2005 Sb., je rekvalifikace definována jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se také považuje získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou rekvalifikaci nezískala. **(35, 36)**

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Fyzická osoba je rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze

akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. (3)

Rekvalifikaci zajišťuje ÚP příslušný podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP a uchazečem (popř. zájemcem) o zaměstnání. ÚP hradí za účastníka rekvalifikace náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. (3)

Náklady na rekvalifikaci a poskytnuté náklady spojené s rekvalifikací nebudou od uchazeče požadovány v případě, že nedokončí rekvalifikaci ze zdravotních důvodů, z rodinných důvodů (např. nezbytná osobní péče o dítě do 4 let) či jiných vážných osobních důvodů uvedených v zákoně. Důvody je nutno vždy řádně doložit. ÚP může s takovým uchazečem projednat možnost dokončení zbývající části rekvalifikace jako se zájemcem, nebo již se zaměstnancem zaměstnavatele. (3)

Pokud však uchazeč nebo zájemce nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo na ni nenastoupí nebo se nepodrobí závěrečným zkouškám, půjde o porušení rozpočtové kázně. ÚP předá náklady k vymáhání finančnímu úřadu. Stejný postih nastane uchazeči, který po rekvalifikaci odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nové kvalifikaci. (3)

Jestliže uchazeč o zaměstnání odmítne bez vážných důvodů nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické nebo praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, je tento uchazeč o zaměstnání vyřazen rozhodnutím ÚP z evidence uchazečů o zaměstnání. Takový uchazeč o zaměstnání může být na základě nově podané písemné žádosti zařazen do evidence nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. (36)

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60% průměrného

měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Maximální výše této podpory je 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za I. až III. čtvrtletí roku 2006 činila 19 635 Kč. **(3, 14, 31)**

1.3.6.2. Společensky účelná pracovní místa

Podle zákona o zaměstnanosti se společensky účelnými pracovními místy rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje (např. pro absolventy) na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Existující společensky účelné pracovní místo může zaměstnavatelů vyhradit pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. ÚP může zřídit společensky účelné pracovní místo i s uchazečem o zaměstnání, který se zaváže vykonávat samostatně výdělečnou činnost. **(36)**

Na nově zřízené pracovní místo může ÚP poskytnout příspěvek. Jeho formy jsou návratná finanční pomoc (nutno sjednat splátkový kalendář), příspěvek na úhradu úroků z úvěru (zaměstnavatel předloží k žádosti úvěrovou smlouvu) či jiný účelově určený příspěvek. Výše příspěvku je odvozena od míry nezaměstnanosti v daném okrese. Je-li tato míra nezaměstnanosti nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, může činit příspěvek maximálně 4násobek průměrné mzdy v národním hospodářství vypočtené za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Je-li uzavřena dohoda na více než 10 pracovních míst, může příspěvek činit maximálně 6násobek průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že míra nezaměstnanosti v daném okrese je průměrná nebo vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti ČR, může činit příspěvek na jedno pracovní místo až 6násobek a u vytvoření více než 10 pracovních míst až 8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí minulého roku. Příspěvek se poskytuje do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytování tohoto příspěvku. Délka trvání zřízení společensky účelného pracovního místa není zákonem omezena, avšak doporučená délka je 6 až 24 měsíců. **(3)**

Na vyhrazené pracovní místo pro konkrétního uchazeče může ÚP poskytnout příspěvek až do výše vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální

zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Od 1.1.2006 může být tento příspěvek poskytován po dobu 6 měsíců, nebo 12 měsíců v případech, kdy zaměstnavatel na toto vyhrazené pracovní místo přijme uchazeče o zaměstnání, kterému se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, tedy i absolventovi vysoké školy po dobu 2 let po úspěšném absolvování vysoké školy, nejdéle však do 30 let věku. **(35, 36)**

Tento příspěvek se poskytuje měsíčně nebo za jiné dohodnuté období. Je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mezd. **(3)**

Uvedené částky jsou maximální a nenárokové. **(3)**

1.3.6.3. Příspěvek na zapracování

Na základě písemné dohody uzavřené mezi ÚP a zaměstnavatelem může ÚP poskytnout zaměstnavateli na mzdy příspěvek na zapracování, nejdéle však na dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek může činit nejvýše polovinu minimální mzdy na zaměstnance pověřeného zapracováním. Tento příspěvek se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemní informace o průběhu zapracování. **(3)**

Podmínkou pro poskytnutí tohoto příspěvku je, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči, tedy se jedná také o absolventy vysokých škol. **(3)**

V žádosti uvede zaměstnavatel předpokládanou dobu zapracování i počty zaměstnanců – uchazečů, na které bude příspěvek požadován. Po uplynutí sjednaného období, nejpozději do 1 měsíce po ukončení zapracování, zaměstnavatel předloží ÚP k nahlédnutí pracovní smlouvy a písemnou informaci o zapracování, včetně evidence docházky. **(3)**

1.3.6.4. Poradenství

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti a poradenské činnosti. (36)

Poradenství se uskutečňuje zejména formou individuálního nebo skupinového poradenství. (36)

Na ÚP v Českých Budějovicích se mimo jiné konají schůzky s absolventy, kteří jsou krátce vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jsou poučeni o svých právech, o trhu práce, možnostech aktivní politiky zaměstnanosti apod. Dostanou informativní letáky, v nichž se dozvědí, jak se připravit na přijímací pohovor, co je to rekvalifikace apod., a příslušní pracovníci ÚP jim zodpoví všechny případné dotazy.

Poradenské činnosti zahrnují:

- *Poradenství pro volbu povolání*, které se zaměřuje na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilostech pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání, a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno studentům škol a jiným osobám. (32)

Na českobudějovickém ÚP funguje Informační a poradenské středisko pro volbu povolání (dále jen IPS). IPS poskytuje informace o nárocích a požadavcích nejednotlivá povolání, podrobné popisy jednotlivých profesí, výčty pracovních činností atd. IPS má k dispozici počítačový program pro samoobslužné testování profesních zájmů, provádí individuální a skupinové poradenství související s volbou a změnou povolání, a to nejen pro absolventy.

JOB KLUB (také na ÚP v Českých Budějovicích) si klade za cíl vrátit nezaměstnané do pracovních vztahů, nalézt vhodné uplatnění, které bude odpovídat představám a možnostem nezaměstnaným. JOB KLUB nabízí služby informační (možné zdroje vyhledávání zaměstnání), výchovné a vzdělávací (působení na osobnost nezaměstnaného) a dále technické a servisní (např. pomoc při vytvoření dokumentace – průvodní dopis, životopis).

- *Poradenství pro volbu rekvalifikace* se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace, přičemž vychází z dosavadní rekvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.
- *Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě* se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace.
- *Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením* a poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- *Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti* se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce. (32)

1.4. Podpora v nezaměstnanosti

1.4.1. Nárok na podporu v nezaměstnanosti, zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

1.4.1.1. Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Jak již bylo řečeno v kapitole 1.1.4.1., nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který doloží, že vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Z tohoto důvodu nebude moci být započtena dohoda o provedení práce. Přípravu na budoucí povolání jako náhradní dobu zaměstnání lze započítat v maximální délce 6 měsíců. (35, 36)

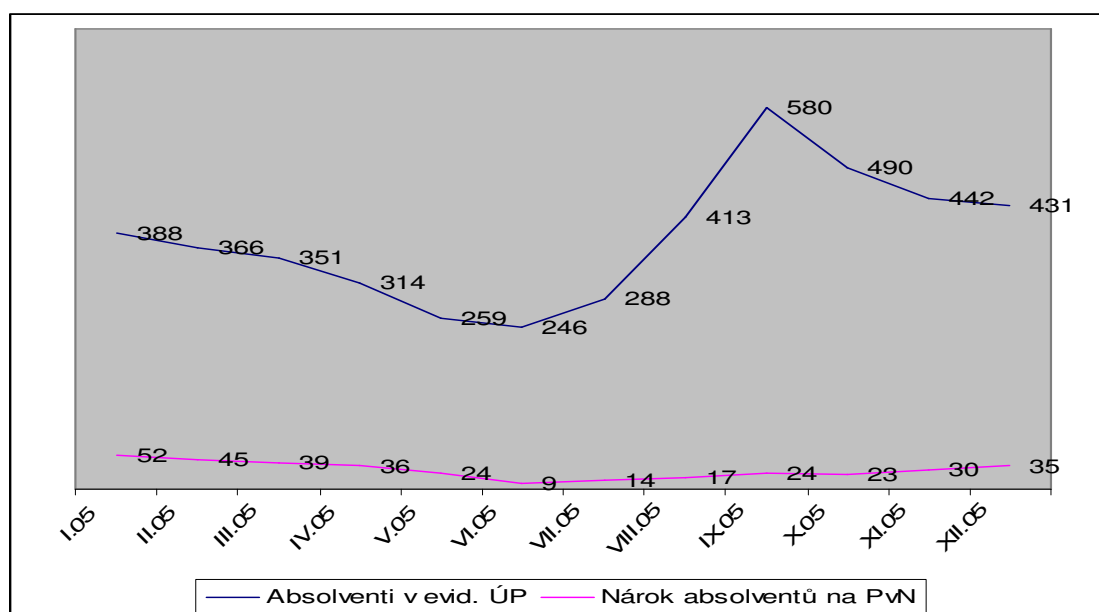
O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti musí uchazeč písemně požádat ÚP, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Ke dni, k němuž má být podpora přiznána, nesmí být uchazeč poživitelem starobního důchodu. Při splnění zákonem daných podmínek náleží podpora v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání ode dne podání písemné žádosti. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč povinen doložit při podávání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (např. potvrzení o zaměstnání) a jejich změny písemně oznámit ÚP

nejpozději do 8 kalendářních dnů. Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, v případě absolventa po skončení přípravy na budoucí povolání, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností. Uchazeč nemusí žádost o podporu vyplňovat bezprostředně při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, ale může si začátek podpůrní doby o několik dní nebo měsíců posunout. **(3, 36)**

Pro přiznání podpory v nezaměstnanosti není rozhodující důvod a způsob ukončení pracovního poměru ani ukončení pracovního poměru zaviněné uchazečem. **(3)**

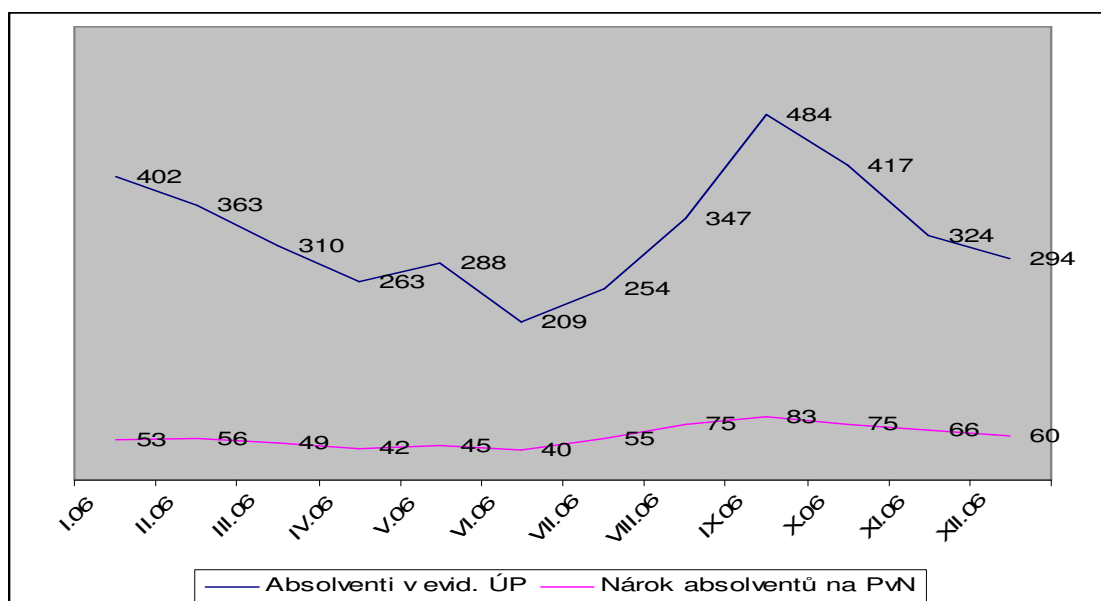
Vývoj počtu absolventů (absolventi starší 18 let), kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, lze sledovat v grafech 2 a 3. Graf 2 znázorňuje rok 2005 (soustavná příprava na budoucí povolání se nezapočítávala jako náhradní doba zaměstnání), graf 3 představuje situaci v roce 2006 (jako náhradní dobu zaměstnání nelze soustavnou přípravu na budoucí povolání započítat v délce více než 6 měsíců).

Graf 2: Počet absolventů v evidenci ÚP v Českých Budějovicích a jejich nárok na podporu v nezaměstnanosti v roce 2005



Zdroj: **(23)**

Graf 3: Počet absolventů v evidenci ÚP v Českých Budějovicích a jejich nárok na podporu v nezaměstnanosti v roce 2006



Zdroj: (23)

Jak je z grafů 2 a 3 patrné, změny v zákoně o zaměstnanosti po 1.1.2006, zejména zmírnění podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti, přivedly na ÚP v Českých Budějovicích vyšší počet absolventů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

1.4.1.2. Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Nárok uchazeče zanikne uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání z důvodu nástupu do zaměstnání, písemnou žádostí uchazeče o ukončení vedení, nástupu výkonu trestu odnětí svobody nebo smrtí uchazeče. Nárok na podporu rovněž zanikne, pokud by byl uchazeč vyřazen z evidence na základě rozhodnutí, jestliže nastala některá ze skutečností bránících ve vedení evidence nebo uchazeč není podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti při zprostředkování zaměstnání nebo uchazeč vykonává nelegální práci nebo zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů. Dalším důvodem ukončení vedení v evidenci může být odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání nebo odmítnutí nástupu na dohodnutou

rekvalifikaci. Dále může být uchazeč vyřazen, pokud nebude plnit podmínky stanovené individuálním akčním plánem. Absolventům vysokých škol je ÚP povinen individuální akční plán nabídnout. **(3, 36)**

1.4.2. Podpůrčí doba

Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 6 měsíců. Do této kategorie spadají absolventi. Od 50 do 55 let věku činí podpůrčí doba 9 měsíců a nad 55 let jde o 12 měsíců. V případě, že uchazeč pobírá podporu v nezaměstnanosti a nastupuje na rekvalifikaci, podpora v nezaměstnanosti se rozhodnutím zastaví. Uchazeči náleží pouze jeden druh podpory. **(3)**

Do čerpání podpůrčí doby se nezapočítává doba, po kterou uchazeč pobírá dávky nemocenského pojištění, doba poskytování podpory při rekvalifikaci (podpůrčí doba se prodlužuje podobu rekvalifikace) a doba vazby. **(3)**

Čerpání podpůrčí doby se sleduje zpět tři roky před zařazením do evidence. Pokud uchazeč nevyčerpal celou podpůrčí dobu, a po uplynutí části podpůrčí doby pracoval nebo vykonával výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti alespoň po dobu 3 měsíců, má nárok na podporu po celou podpůrčí dobu. Pokud byl zaměstnán na kratší dobu než tři měsíce, má tento uchazeč nárok na podporu po zbývajících část podpůrčí doby. **(36)**

1.4.3. Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončením zaměstnání v rozhodném období. **(3)**

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. **(36)**

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí od 1.1.2007 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předcházejícího

kalendářního roku (doposud se jednalo o 2,5násobek životního minima). Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2006 činila za uvedené období 19 635 Kč. Maximální podporu, kterou mohou uchazeči o zaměstnání dostat, požádají-li o ni v roce 2007, je tedy 11 388 Kč. Dosáhne na ni člověk, jehož průměrná mzda činila 22 776 Kč. **(14, 31)**

1.4.4. Částečná zaměstnanost v souběhu s evidencí uchazeče o zaměstnání

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a tedy také pobírání podpory nezaměstnanosti nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším, než je polovina stanovené týdenní pracovní doby, a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (obě podmínky musejí být splněny současně), nebo výkon činností na základě dohod o pracích konaných mimopracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Od 1.1.2007 je minimální mzda 8 000 Kč. **(3, 36)**.

Uchazeč je povinen ÚP oznámit výkon těchto činností, jejich rozsah a skutečnou výši obdržené odměny nebo mzdy. V případě více činností se měsíční výdělků a průměrné mzdy sčítají. **(36)**

Pokud ÚP zprostředkuje zaměstnání krátkodobé, na dobu nejdéle do 3 měsíců, a toto není pro uchazeče vhodné, nebrání takové zaměstnání vedení v evidenci uchazečů, a to souběžně s tímto zaměstnáním. **(3)**

1.5. Služby EURES

1.5.1. EURES a volný pohyb pracovních sil

Evropské služby zaměstnanosti (angl. **E**uropean **E**mployment **S**ervices - EURES) tvoří síť, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru (Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Island, Itálie, Kypr, Lichtenštejnsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Španělsko a Švédsko) a Švýcarska. To uzavřelo s EU bilaterální dohodu o volném pohybu osob. Je

rovněž členem sítě EURES. Celou síť koordinuje Evropská komise a mezi partnery sdružené v této síti patří veřejné služby zaměstnanosti, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. **(18)**

Hlavní cíle EURES jsou:

- poskytovat informace, pokyny a rady pracovníkům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi, ohledně pracovních příležitostí a pracovních a životních podmínek v Evropském hospodářském prostoru
- napomáhat zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat pracovníky z jiných zemí
- poskytovat pomoc a poradenství pracovníkům i zaměstnavatelům v přeshraničních regionech. **(15)**

Občan země náležející do EHP je oprávněn pracovat jako zaměstnanec pobírající mzdu nebo jako osoba samostatně výdělečně činná v jakékoli jiné zemi v rámci EHP bez pracovního povolení. U některých členských států, které k EU přistoupily 1. května 2004 (např. ČR), může být přístup k pracovním trhům jiných členských států dočasně omezen na základě uplatnění tzv. přechodného období. V praxi to znamená, že během tohoto přechodného období potřebují občané nových členských států k práci v některých jiných členských státech i nadále pracovní povolení. **(18)**

1.5.2. Pokyny a tipy pro hledání pracovního místa v zahraničí

Život a práce v jiné evropské zemi s sebou může přinášet různé překážky, např. používání cizího jazyka, přizpůsobování se nové kultuře či poznávání nového systému sociálního zabezpečení. Nejlepší přípravou je opatřit si o dané zemi dostatek informací. ÚP nabízí dostatek informačních materiálů o zaměstnávání v zemích v EHP. Na ÚP v krajských městech se vždy nachází poradce EURES, v dalších pobočkách ÚP jsou kontaktní pracovníci EURES. Momentálně po celé Evropě působí více než 700 poradců EURES. Tito poradci poskytují tři základní služby – informace, poradenství a pomoc při hledání pracovního místa. Mají odborné znalosti v praktických, právních a administrativních aspektech pracovní mobility, jak na národní, tak v přeshraniční úrovni. **(16, 17)**

Nabídky volných pracovních míst, informace o životních a pracovních podmínkách a odkazy na další užitečné informace je možné nalézt na internetovém portálu sítě EURES. **(16)**

Není pravidlem, že nalézt zaměstnání v zahraničí je nutně snazší než nalézt jej v ČR. Ovšem některá odvětví skýtají velké příležitosti, jako např. turistický ruch a služby či určité segmenty zdravotnictví. Ideálním způsobem, jak se seznámit s danou zemí a hledat pracovní příležitosti přímo na místě, je absolvovat stáže nebo odborné praxe. **(16)**

Zájemce o práci v zahraničí by měl mít životopis přeložený do jazyka konkrétní země, do které má namířeno, a životopis by měl směřovat přímo k místu, o které se uchází. Přeložené by měl mít i doklady o dosažené kvalifikaci. EU schválila standardní formát evropského životopisu (angl. European Standard Curriculum Vitae). Tento tzv. EUROPASS CV je vhodný pro absolventy vysokých škol a podává srozumitelný přehled o způsobilosti a dovednostech uchazeče pro práci po celé EU. Na portálu EURES je v současné době k dispozici ve 20 jazycích. **(16)**

Na přijímací pohovor je třeba přinést životopis v příslušném jazyce, ověřený překlad diplomu či potvrzení, fotokopii maturitního vysvědčení nebo doklad o získání jiné kvalifikace, pas nebo platný občanský průkaz, kopii rodného listu, příslušný formulář typu E, který je dokladem o zdravotním pojištění a několik pasových fotografií. **(16)**

Pokud se uchazeč o zaměstnání stěhuje do jiné země EHP a ještě nemá žádnou pracovní nabídku, může si tam svou podporu v nezaměstnanosti přenést, a to na dobu 3 měsíců. Ovšem pro tento úkon jsou přísné podmínky a je dobré se před tímto krokem obrátit na ÚP pro příslušné informace. **(16)**

1.5.3. Služby pro zaměstnavatele

Sekce „Zaměstnavatelé“ v EURES databázi má za úkol pomáhat evropským zaměstnavatelům najít vhodné uchazeče pro obsazení svých volných pracovních míst a poskytnout jim informace pro přijímání zaměstnanců v rámci evropského trhu práce. Na

portálu EURES mohou zaměstnavatelé vložit nabídku pracovního místa. Mohou zde rovněž vyhledat životopisy vhodných uchazečů a kontaktovat je. (19)

1.6. Au pair v zahraničí

Dle Akademického slovníku cizích slov je au pair mladý cizinec, zpravidla dívka, který pomáhá s domácími pracemi za stravu a ubytování, zpravidla s cílem naučit se jazyku. (7)

Au pair je oblíbená činnost mnoha mladých lidí. Vycestují do zahraničí, poznají tamní kulturu a prostředí, zdokonalí znalost cizího jazyka a získají nové zkušenosti. Zpravidla se jedná o dobu 1 roku. Je dobré takto vycestovat se specializovanou agenturou. (29)

Podmínkou je přiměřený věk (u dívek 18 – 26, u chlapců 21 – 26 let), praktické zkušenosti s dětmi, ukončené střední vzdělání, znalost jazyka, řidičský průkaz, zodpovědnost, přizpůsobivost a dobrý zdravotní stav. (29)

Základním úkolem au pair je věnovat se dětem, i když požadavky rodin se mohou lišit. Au pair pracuje 25 – 35 hodin týdně; většinu času tráví péčí o děti a samozřejmě je i výpomoc v domácnosti. Je vyžadován odpovědný a iniciativní přístup, rodiče v péči o děti spoléhají na au pair. Rodina nebo partnerská organizace by měla pro au pair najít v okolí vhodnou školu, neboť se očekává, že au pair bude navštěvovat jazykový kurz. Strava a ubytování v hostitelské rodině jsou zadarmo, au pair dostává týdně kapesné. (28, 29)

Studenti si tuto možnost mohou zvolit během studia, nebo až po absolvování vysoké školy. Je to optimální období pro cestování, poznávání mnoha nového a hlavně zdokonalení se v cizím jazyce. Absolventi, kteří si nejsou jisti, zda by sehnali ihned po absolvování školy zaměstnání, se takto zdokonalí a následně jsou lépe připraveni pro vstup na trh práce.

1.7. Agentury práce

1.7.1. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Agentura práce je fyzická nebo právnická osoba, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání. Agentury práce a ÚP spolupracují při řešení situace na trhu práce. **(36)**

Dle nové právní úpravy mohou agentury práce nejen zaměstnávat, ale i zprostředkovávat a propůjčovat své zaměstnance dalším uživatelům na základě smluvních ujednání. Obsah pojmu zprostředkování zaměstnání týkající se agentury práce je totožný s tímto pojmem v případě zprostředkování zaměstnání ÚP. **(36)**

Zprostředkováním zaměstnání se také rozumí i zaměstnání osob za účelem jejich práce pro uživatele, kterým může být právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provádění. **(36)**

Dočasné přidělení zaměstnanců agentur znamená, že agentura se jeví jako zaměstnavatel, ale ve skutečnosti je tímto zaměstnavatelem uživatel, pro kterého byly fyzické osoby zprostředkovány agenturou. Dočasné přidělení končí uplynutím sjednané doby, nebo jednostranným prohlášením v souladu s podmínkami, které byly sjednány v dohodě. **(3)**

Zprostředkování zaměstnání není živností podle zákona o živnostenském podnikání, ale je činností, jež lze provádět pouze na základě povolení MPSV. Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek v médiích, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost. **(3)**

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání jak na území ČR, tak v zahraničí. Zprostředkování zaměstnání provádějí agentury jako činnost za účelem dosažení zisku, ovšem není vyloučeno tuto činnost provádět bezplatně. Fyzické osobě nemůže agentura práce účtovat žádné poplatky za zprostředkování. Ani zaměstnavatel, u kterého je agenturou zprostředkovaný zaměstnanec přijat do pracovněprávního vztahu, nemůže od tohoto zaměstnance požadovat žádné poplatky. **(3)**

Do konce ledna následujícího kalendářního roku sdělují agentury práce MPSV z důvodu statistických přehledů údaje o počtu volných míst, na která bylo požadováno

zprostředkování zaměstnání, počet jimi umístěných osob a počet jejich zaměstnanců, kteří pracovali pro uživatele. (3)

1.7.2. Agenturní zaměstnávání absolventů škol v organizačních složkách státu

Získání odborné praxe mohou ÚP umožnit v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích prostřednictvím agentur práce, které mají povolení ke zprostředkování zaměstnání od MPSV za účelem výkon práce pro uživatele. ÚP uzavře s agenturou práce jako zaměstnavatelem dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Po doložení bezdlužnosti na pojistném uzavře agentura s uživatelem dohodu dle zákoníku práce. (3)

Tímto způsobem se poskytuje příspěvek za účelem získání odborné praxe uchazečů o zaměstnání mladších 25 let a také u absolventů vysokých škol, nejdéle však do 30 let věku. Takto umístění uchazeči by neměli mít praxi delší než 1 rok a praxe by měla odpovídat jejich kvalifikaci. Mzda takovýchto zaměstnanců musí být srovnatelná s platovými podmínkami srovnatelného zaměstnance u těchto uživatelů. Na zaměstnávání těchto osob může ÚP poskytnout agentuře příspěvek až po dobu 12 měsíců. (36)

Jiným způsobem nelze organizačním složkám státu poskytnout příspěvky na zaměstnávání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. (36)

1.8. Uplatnění absolventů na trhu práce

1.8.1. Absolventi na trhu práce

Jedním z rozhodujících faktorů uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je soubor schopností, znalostí a dovedností, jimiž disponují při ukončení své vzdělávací dráhy. Klíčovými dovednostmi jsou ústní a písemný projev, čtení a porozumění pracovním instrukcím, zběhlost v cizích jazycích, schopnost rozhodovat se, schopnost řešit problémy, schopnost nést zodpovědnost, adaptabilita a flexibilita, schopnost týmové práce, schopnost vést, ochotu učit se, schopnost využívat dobře výpočetní techniku, zacházet s informacemi a umět se prosadit. (24)

Největší slabiny absolventů spatřují odborníci ÚP v oblasti rozhodovacích schopností, schopností týmové práce a schopnosti převzít odpovědnost. Za problematickou rovněž považují oblast používání cizích jazyků a používání výpočetní techniky. Pracovníci ÚP zdůrazňovali také schopnost umět se prosadit. Absolventi by měli být vybaveni nejen širokými profesními základy, ale také odpovídajícími profesními dovednostmi. Rozhodně by však nemělo dojít k podhodnocení všeobecných vědomostí. (25)

Velkou výhodou zaměstnavatele, který zaměstná absolventy, je, že tak dostává do kolektivu mladé nadšené zaměstnance, kteří mu mezi stávající kolegy nepřinesou špatné pracovní návyky apod., ale naopak vidí věci jinak než zkušený a zapracovaný zaměstnanec. (1, 2)

Absolventi vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci znevýhodněni tím, že mají malé nebo nemají žádné pracovní zkušenosti a základní pracovní návyky, stejně tak postrádají dostatek pracovních kontaktů, jež by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce. Příležitost seznámit se se svým potenciálním zaměstnavatelem mají studenti, jež jsou vysíláni školou na praxe či na stáže, protože již v průběhu poměrně krátké praxe v době studia se leckdy člověk stihne osvědčit a prokázat, zda by mohl být dobrým pracovníkem. Ne všichni studenti si však tento fakt včas uvědomí. Na druhé straně je však třeba říci, že ani firmy, v nichž mladí lidé působí, si nebývají vědomy výhodnosti nabídky poznat mladého člověka již předem v rámci praxe a moci si ověřit jeho přijatelnost pro výkon určité funkce na určitém pracovišti. (1, 2)

Vydělávají-li si vysokoškoláci v průběhu studia na brigádách nebo pracují někde na částečný či dokonce plný úvazek, získají tak alespoň tolik potřebnou praxi. Přestože často u tohoto zaměstnavatele nezůstanou po absolvování školy, mají již nabyté nějaké zkušenosti. Následný zaměstnavatel cítí, že nezaměstnává úplně nováčky, ale i tak nejsou tito absolventi od začátku své kariéry ihned natolik zkušení, jak by si zaměstnavatel přál. (2)

1.8.2. Jak hledat a najít první zaměstnání a uspět v něm

Hledání zaměstnání nesmí být podceňováno a od samého začátku se k němu musí přistupovat s maximálním nasazením a aktivitou. Každý absolvent vysoké školy snad ví, jak má vypadat správně napsaný strukturovaný životopis (osobní údaje, vzdělání, kvalifikace, pracovní zkušenosti, jazykové znalosti, další kvalifikace, další znalosti, řidičský průkaz, zdravotní stav, výpis z rejstříku trestů, reference od bývalých zaměstnavatelů a osobní profil) a jak se připravit na přijímací pohovor. (9)

Způsob výběrového řízení obvykle závisí na nabízené pozici. Uchazeč by si měl předem zjistit, jakým způsobem bude pohovor pobíhat, aby se mohl lépe připravit. Výběrové řízení může mít formu individuálního či skupinového rozhovoru (je dobré promyslet si odpovědi na předpokládané otázky, vědět, co s sebou apod.), odborného testu nebo testu osobnosti. Některé firmy místo pohovoru pořádají celodenní školení. Při pohovorech nejsou výjimkou ani otázky typu: „K jakému zvířeti byste se přirovnal?“ (6)

Součástí přípravy na pohovor je získávání informací o pracovním místě a o společnosti, se kterou bude zájemce o určité místo jednat. Rozhodně by člověk neměl stát o „jakoukoliv“ práci v určité organizaci. Není to dobrovolné rozhodnutí nezaměstnaného, ale pouze důsledek. Zaměstnavatel to chápe tak, že sám uchazeč neví, v jaké pozici by chtěl působit a také že je mu zcela jedno, jakou pracovní pozici bude zastávat. (2, 9)

Nevýhodou je, chce-li se člověk realizovat v takovém oboru, po kterém není momentálně poptávka. Současná menší koordinovanost mezi školstvím a rozvojem hospodářské praxe sice pro studium vytváří prostor, nevytváří ho však ve stejné míře pro uplatňování jejich absolventů. Absolventi by však svůj dosavadní neúspěch v hledání svého prvního zaměstnání, případně nespokojenost s ním, neměli vnímat jako nezrušitelnou definitivu. Lépe je se od začátku dobře rozhlížet okolo sebe a hned začít zjišťovat, kudy by mohla vést cesta k žádoucím změnám ve vlastním dlouhodobém profesním uplatnění. Možná bude třeba změnit nejen podnik, ale také přehodnotit celé profesní zaměření. (2)

Na své cestě k budoucímu povolání se absolventi mohou setkat s rizikem, jež představuje rozdíl mezi jejich subjektivní představou o zaměstnání a objektivní realitou. Každá profese má dané objektivní charakteristiky, z nichž vyplývají konkrétní požadavky jak na potenciální, tak na stávající zaměstnance. Toto porovnání však bývá obtížné, neboť v řadě podniků nejsou požadavky konkrétních pracovních funkcí jasně vymezeny. Na druhé straně mnohdy o tomto nemají jasnou představu ani absolventi a jejich zkreslené představy v tomto směru pak obvykle vedou k nepochopení jak ze strany podniku, tak i absolventů samotných. (2)

Pokud mají absolventi možnost pracovat v menší firmě, obvykle je jedním z důvodů i ten, že zaměstnavatel ušetří na jejich nástupním platu, který je nižší než u zkušeného odborníka. Zájem o čerstvé absolventy jeví systematicky již několik let větší firmy, často se zahraniční účastí. Důležitá je zde ekonomická stabilita organizace. Firmy vycházejí z předpokladu, že mladý člověk bez pracovních zkušeností se lépe přizpůsobí firemní filozofii a prostředí než bývalý zaměstnanec jiné organizace. Cílem je vychovat si zaměstnance „k obrazu svému“. Chybějící praxi absolventa neváhají dohnat pomocí tréninků a školení. (27)

Důležitým momentem v životě absolventa je první den na novém pracovišti. Je rozhodující, aby byla absolventovi věnována pozornost. Nebude-li seznámen se svou pracovní náplní, nepředstaven kolegům, bude přehlížen nebo dokonce nebude mít ani vlastní stůl, je možné, že už druhý den do práce nepřejde. První dojem je pochopitelně i zde důležitý.

Absolvent by rovněž měl mít přiměřené sebevědomí. Ne příliš nízké, aby si nevěřil a musel být stále korigován, ale ani přehnaně vysoké, aby nekritizoval okolí, poukazoval na chyby v organizaci apod. Tím by si velice rychle znepřátelil své okolí. (2)

Největší počet lidí odchází z podniku během prvního roku po přijetí. Nejčastější důvody odchodu ze zaměstnání jsou: nesplnění počátečních očekávání, nedostatečná komunikace s pracovníky, pocit, že jsou opomíjeni i vzhledem k velkému pracovnímu zatížení, chybí výzva či lákavý úkol, chybí příležitost pro odborný rozvoj a také neodpovídající kultura práce zaměstnavatele. (2)

2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1. Cíle práce

1. Cílem mé práce je zjistit postoj studentů Zdravotně sociální fakulty k jejich případné budoucí nezaměstnanosti.
2. Získané údaje porovnat s odpověďmi absolventů vysokých škol, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Českých Budějovicích.
3. Zjistit strukturu evidovaných absolventů vysokých škol na Úřadu práce v Českých Budějovicích dle absolvované vysoké školy.

2.2 Hypotézy

H1: Studenti neuvažují o tom, že se po absolvování studia přihlásí do evidence uchazečů o zaměstnání, protože nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti.

H2: Studenti nemají zájem o zaměstnání v zahraničí.

3. METODIKA

3.1. Metodika výzkumu

Pro svůj výzkum jsem použila formu kvantitativního sociologického výzkumu. Jako techniku sběru dat jsem zvolila anonymní dotazník.

Jeden druh dotazníků jsem rozdala studentům posledních ročníků Zdravotně sociální fakulty a druhý typ dotazníků dostali absolventi vysokých škol, vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích. Absolventi dotazníky dostávali při návštěvách ÚP. Studenti i absolventi měli možnosti výběru z výčtu odpovědí, popřípadě odpovídali vlastními slovy.

Dotazník určený studentům (Příloha 1)

První tři identifikační otázky se dotazovaly na věk, pohlaví a studovaný obor studentů. Čtvrtá otázka zkoumala možnost nezaměstnanosti u studentů po absolvování studia. Pátá otázka zjišťovala informovanost studentů o podpoře v nezaměstnanosti pro absolventy. Šestá otázka sloužila ke zjištění, zda si studenti přivydělávají během studia. Sedmá otázka se týkala nezaměstnanosti a úřadu práce. Osmá otázka se zaměřila na hledání budoucího zaměstnání během studia. Devátá otázka zkoumala, jaký hlavní problém spatřují studenti v nezaměstnanosti. Desátá otázka zjišťovala, jaké zaměstnání je pro studenty nepřijatelné. Otázka v pořadí jedenáctá obsahovala dotaz na práci au pair v zahraničí, dvanáctá se dotazovala na zájem studentů o zaměstnání v zahraničí. Poslední třináctá otázka měla za úkol zjistit, jaká minimální hrubá mzda by studentům v jejich zaměstnání vyhovovala.

Dotazník určený absolventům (Příloha 2)

První tři otázky byly identifikační a zjišťovaly věk, pohlaví a zaměření vystudovaného oboru absolventů. Čtvrtá otázka zjišťovala vystudovanou vysokou školu. Pátá otázka zjišťovala postoj k nezaměstnanosti ještě v době, kdy absolventi studovali. Další dvě otázky se týkaly evidence uchazečů o zaměstnání. Osmá a devátá otázka obsahovala dotaz na podporu v nezaměstnanosti a souběh zaměstnání s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání. Desátá otázka zkoumala přivýdělek při studiu na VŠ. Jedenáctá otázka měla za úkol zjistit důvod, proč se absolventi přihlásili do evidence uchazečů o zaměstnání. Ve dvanácté otázce jsem se ptala na hledání vhodného

zaměstnání. Otázka třináctá se věnovala problémům způsobeným nezaměstnaností, čtrnáctá pokládala dotaz na mzdu, se kterou by byli absolventi v zaměstnání spokojeni. Patnáctá otázka se ptala na nepřijatelné zaměstnání. V šestnácté otázce byl zjišťován vztah absolventů k zaměstnání v zahraničí.

3.2. Charakteristika zkoumaného souboru

Jako výzkumný soubor jsem zvolila studenty posledních ročníků na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity (jedná se o studenty prezenční formy studia) a absolventy vysokých škol vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích. Dotazníky pro absolventy byly distribuovány prostřednictvím pracovníků Úřadu práce.

Studenti i absolventi byli osloveni v průběhu listopadu a prosince roku 2006. Studentům jsem rozdala 120 dotazníků, absolventům také 120 dotazníků. Od studentů se mi zpět vrátilo 120 dotazníků, od absolventů 42 dotazníků. Celková návratnost z rozdaných 240 dotazníků oběma dotazovaným skupinám činila 162 dotazníků, čili 67,5 %. Všechny dotazníky byly vyplněny správně, žádný jsem nemusela vyřadit.

Výzkumný soubor tedy tvořilo 120 studentů Zdravotně sociální fakulty a 42 absolventů VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích.

4.VÝSLEDKY

První část této kapitoly věnuji vyhodnocení výsledků z dotazníkového šetření, které bylo provedeno mezi studenty posledních ročníků na Zdravotně sociální fakultě.

Ve druhé části budou popsány výsledky z dotazníků zjištěné od absolventů vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích.

Výsledky z obou dotazníkových šetření budou zpracovány jednotlivě a pro přehlednost budou uvedeny v tabulkách.

Pro doplnění představy o přístupu k zaměstnání a k nezaměstnanosti přikládám do přílohy 2 kasuistiky studentů a 2 kasuistiky absolventů z února 2007 (Příloha 3).

4.1. Vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného mezi studenty posledních ročníků na Zdravotně sociální fakultě

Otázka 1 (studenti)

Věk

Tab. 1: Rozdělení studentů dle věkových kategorií

<i>Věk respondentů- studentů</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
21-22 let	47	39 %
23-24 let	55	45 %
25-26 let	15	13 %
27-28 let	3	3 %
<i>Celkem respondentů</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 1

Dotazník vyplnilo celkem 120 studentů. Největší skupinu tvořili studenti v rozmezí 23-24 let, celkem 55 studentů (45 %). Druhá největší skupina 47 studentů byla v letech 21-22 (39 %). Studentů ve věku 25-26 let bylo 15 (13 %), pouze 3 studenti (3 %) byli ve věku 27-28 let.

Otázka 2 (studenti)

Pohlaví

Tab. 2: Rozdělení studentů dle pohlaví

Pohlaví	Počet	Procento
Žena	115	96 %
Muž	5	4 %
Celkem	120	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 2

Ze 120 studentů bylo 115 žen (96 %) a 5 mužů (4 %).

Otázka 3 (studenti)

Obor, který studujete

Tab. 3: Rozdělení studentů dle oborů

Obor studentů	Počet	Procento
RP (5.ročník)	42	34 %
RPP (3.ročník)	27	22 %
RPP (2.ročník navazující)	15	13 %
PA (3.ročník)	14	12 %
VS (3.ročník)	13	11 %
OVZ (3.ročník)	9	8 %
Celkem	120	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 3

Všichni respondenti studovali poslední ročník (prezenční formy studia) na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Rozdělení dle

studovaných oborů bylo následující: Nejpočetnější zastoupení 42 respondentů (34 %) představovali studenti oboru Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby (RP, 5. ročník). 27 respondentů (22 %) bylo studenty bakalářského oboru Rehabilitační-psycho sociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby (RPP, 3.ročník). 15 respondentů (13 %) studovalo druhým rokem navazující magisterský obor Rehabilitační-psycho sociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby (RPP, 2. ročník navazující). 14 respondentů (12 %) studovalo obor Porodní asistentka (PA, 3.ročník), 13 studentů (11 %) studovalo obor Všeobecná sestra (VS, 3.ročník). Nejmenší skupinu 9 respondentů (8 %) tvořili studenti oboru Ochrana veřejného zdraví (OVZ, 3.ročník).

Otázka 4 (studenti)

Připouštíte možnost, že byste mohl/a být po studiu na VŠ nezaměstnaný/á?

Tab. 4: Studenti připouštějí možnost nezaměstnanosti po absolvování studia

<i>Možnost nezaměstnanosti po absolvování VŠ</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	94	78 %
Ne	26	22 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 4

94 studentů (78 %) připouští, že by mohli být po absolvování VŠ nezaměstnaní. Pouze 26 studentů (22 %) možnost nezaměstnanosti po absolvování studia nepřipouští.

Otázka 5 (studenti)

Přiznává zákon o zaměstnanosti absolventům VŠ evidovaným na ÚP nárok na podporu v nezaměstnanosti při splnění určitých podmínek?

Tab. 5: Informovanost studentů o nároku na podporu v nezaměstnanosti pro absolventy

<i>Má absolvent nárok na PvN</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ne	14	12 %
Ano	106	88 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 5

V odpovědích na otázku 5 uvedlo 14 studentů (12 %), že i při splnění určitých podmínek nemají absolventi VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti. 106 studentů (88 %) uvedlo správně, že absolventi při splnění určitých podmínek daných zákonem o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti mají.

Otázka 5a (studenti)

Jestliže ano: má-li odpracováno v posledních 3 letech:

Tab. 6: Informovanost studentů o nároku absolventa na podporu v nezaměstnanosti

<i>Dle studentů pro nárok na PvN stačí odpracovat</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
6 měsíců (<i>správná odpověď</i>)	63	59 %
12 měsíců (<i>špatná odpověď</i>)	43	41 %
<i>Celkem</i>	<i>106</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 5a

Na tuto otázku odpovídali pouze studenti, kteří kladně odpověděli na otázku 5. Ze 106 kladných odpovědí studentů, že absolvent má za určitých podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti, uvedlo jen 63 studentů (59 % ze 106 studentů) správně, že absolventovi stačí odpracovat za poslední tři roky 6 měsíců. 43 studentů (41 % ze

106 studentů) uvedlo špatně, že student musí mít odpracováno všech 12 měsíců v rozhodném období.

Otázka 6 (studenti)

Privyděláváte si při studiu na VŠ?

Tab. 7: Prívýdělek studentů studiu na VŠ

<i>Prívýdělek studentů na VŠ</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	98	82 %
Ne	22	18 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 6

Ze 120 studentů Zdravotně sociální fakulty, kteří se účastnili výzkumu, uvedlo 98 studentů (82 %), že si při studiu privydělávají. Pouze 22 studentů (18 %) odpovědělo, že si při studiu nepřivydělávají.

Otázka 6a (studenti)

V případě, že ano: Bylo odváděno pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti?

Tab. 8: Odvádění pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u studentů Zdravotně sociální fakulty, jež si při studiu privydělávají

<i>Odvádění pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	48	49 %
Ne	50	51 %
<i>Celkem</i>	<i>98</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 6a

Na tuto otázku odpovídali pouze studenti, kteří kladně odpověděli na otázku 6, tedy studenti, kteří si při studiu na VŠ přivydělávají. Jde o 98 studentů.

Z 98 studentů, kteří si při studiu přivydělávají, jich pouze 48 (49 %) odvádí pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zbýlých 50 studentů (51 %) výše zmíněné pojistné neodvádí.

Otázka 6b (studenti)

V případě, že odvádíte výše uvedené pojistné: Jak dlouhá byla tato doba v uplynulých třech letech celkem?

Tab. 9: Doba odvodu pojistného na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti studentů

<i>Doba, po kterou studenti odváděli pojistné důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Do 6 měsíců	26	54 %
6 – 12 měsíců	13	27 %
Déle než 12 měsíců	9	19 %
<i>Celkem</i>	<i>48</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: vlastní výzkum

Shrnutí otázky 6b

Na tuto otázku odpovídali pouze studenti, kteří kladně odpověděli na otázku 6a, tedy že odvádějí ze svého přivýdělku pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, celkem 48 studentů.

26 studentů (54 %) odvádělo v posledních 3 letech výše zmíněné pojistné po dobu kratší 6 měsíců. 13 studentů (27 %) odvádělo pojistné v délce 6 až 12 měsíců a jen 9 studentů (19 %) odvádělo pojistné v délce nad 12 měsíců.

Za těchto podmínek by v případě nezaměstnanosti mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti celkem 22 respondentů ze 120 studentů, kteří se účastnili dotazníkového šetření.

Otázka 6c (studenti)

V případě, že odvádíte výše uvedené pojistné: Jedná se o Váš obor?

Tab. 10: Přivýdělek ke studiu je v oboru

<i>Přivýdělek studentů ke studiu je v jejich oboru</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Vždy	4	8 %
Nikdy	37	77 %
Někdy	7	15 %
<i>Celkem</i>	<i>48</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 6c

Na tuto otázku odpovídali pouze studenti, kteří kladně odpověděli na otázku 6a, tedy že odvádějí ze svého přivýdělku pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, celkem 48 studentů.

Přivýdělek vždy odpovídal kvalifikaci studentů pouze ve 4 případech (8 %), někdy odpovídal v 7 případech (15 %). Přivýdělek nikdy neodpovídal kvalifikaci v 37 případech (77 %).

Otázka 7 (studenti)

V případě, že po úspěšném absolvování VŠ nenajdete vhodné zaměstnání a nebudete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti, uvažujete o tom, že se přesto přihlásíte do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP?

Tab. 11: Zda se studenti po úspěšném absolvování VŠ a následném neúspěšném hledání zaměstnání přihlásí na ÚP i přes případný nenárok na podporu v nezaměstnanosti

<i>Studenti by se přihlásili přes nenárok na PvN na ÚP?</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	110	92 %
Ne	10	8 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 7

V případě, že by studenti po úspěšném absolvování VŠ nenalezli zaměstnání, na ÚP by se jich přihlásilo 110 (92 %), přestože by neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pouze 10 studentů (8 %) by se na ÚP nešlo zaevidovat.

Otázka 7a (studenti)

V případě, že ano: Proč?

Tab. 12: Důvod, proč by se studenti přihlásili na ÚP přesto, že by neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti

<i>Důvod pro přihlášení na ÚP i přes nenárok na PvN</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
ÚP mi pomůže najít zaměstnání	34	31 %
ÚP mi uhradí zdravotní a sociální pojištění	24	22 %
Pro nabídku, přehled a informace o zaměstnáních	22	20 %
Budu v evidenci	10	9 %
Dělají to tak všichni	9	8 %
ÚP mi uhradí zdravotní pojištění	7	6 %
Pro nárok na sociální dávky	4	4 %
<i>Celkem</i>	<i>110</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 7a

Odpovídali pouze ti studenti, kteří kladně odpověděli na otázku 7, tedy že by se přihlásili na ÚP i v případě, že by neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti, tj. 110 respondentů. Jedná se o otevřenou otázku, studenti odpovídali dle svého uvážení.

Nejvíce studentů (34, tj. 21 %) odpovědělo, že by se na ÚP přihlásili proto, aby jim ÚP pomohl najít zaměstnání. 24 studentů (22 %) by se na ÚP přihlásilo proto, aby za ně ÚP uhradil zdravotní a sociální pojištění. 22 studentů (20 %) jako důvod pro přihlášení do evidence na ÚP uvedlo nabídku, přehled a informace o zaměstnáních. 10 studentů (9 %) uvedlo jako důvod pro přihlášení do evidence ÚP to, že budou v evidenci. 9 studentů (8 %) uvedlo, že to tak dělají všichni, 7 studentů (6 %) odpovědělo, že by se přihlásili proto, aby za ně ÚP uhradil zdravotní pojištění. Nejmenší skupinu tvořili 4 studenti (4 %), kteří by se na ÚP přihlásili proto, aby měli nárok na sociální dávky.

Otázka 7b (studenti)

V případě, že ne: Jaká povinnost pro Vás vyplývá?

Tab.13: Informovanost studentů o povinnosti nezaměstnaného, jestli se nezaeviduje na ÚP

<i>Povinnost nezaměstnaného, když není evidován na ÚP</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Nevím	5	50 %
Platit zdravotní pojištění (<i>správná odpověď</i>)	2	20 %
Platit zdravotní a sociální pojištění	2	20 %
Najít si zaměstnání sám	1	10 %
<i>Celkem</i>	<i>10</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 7b

Odpovídali pouze ti studenti, kteří na otázku 7 odpověděli záporně, tedy že by se v případě, že by byli by nezaměstnaní a neměli by nárok na podporu v nezaměstnanosti,

nepřihlásili na ÚP. Jde o otevřenou otázku, studenti odpověď sami vymýšleli. Jedná se o 10 respondentů.

5 studentů (50 %) uvedlo, že nevědí, jaká je jejich povinnost, jestliže jsou nezaměstnaní a nepřihlásí se do evidence ÚP. 2 studenti (20 %) uvedli, že musejí sami zaplatit povinné zdravotní pojištění (správná odpověď). Další 2 studenti (20 %) uvedli, že mají povinnost zaplatit zdravotní a sociální pojištění. 1 student (10 %) uvedl, že jeho povinností je nalézt si zaměstnání sám.

Otázka 8 (studenti)

Sháníte vhodné zaměstnání již během studia?

Tab.14: Studenti shánějí vhodné zaměstnání během studia

<i>Studenti shánějí budoucí zaměstnání již během studia</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	62	52 %
Ne	58	48 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 8

62 studentů (52 %) uvedlo, že shánějí zaměstnání již během studia. 58 studentů (48 %) odpovědělo, že zaměstnání během studia neshánějí. Výzkumné šetření bylo prováděno v listopadu a prosinci 2006, tedy 6 až 7 měsíců před předpokládaným ukončením studia.

Otázka 9 (studenti)

Jaký hlavní problém by Vám přinesla případná nezaměstnanost?

Tab. 15: Jaký hlavní problém v nezaměstnanosti spatřují studenti

<i>Hlavní problém nezaměstnanosti v očích studentů</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Nedostatek finančních prostředků	87	72 %
Nemožnost seberealizace	22	18 %
Nízký společenský status	8	7 %
Nadbytek volného času	2	2 %
Jiný – Závislost na rodičích	1	1 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 9

Zde měli studenti na výběr ze 4 možností odpovědí, případě mohli vytvořit vlastní. Nejvíce studentů (87, tj. 72 %) za hlavní problém nezaměstnanosti považuje nedostatek finančních prostředků. 22 studentů (18 %) si myslí, že největší problém by jim činila nemožnost seberealizace. 8 studentů (7 %) se obává nízkého životního statusu. Nadbytek volného času by byl dominantním problémem u 2 studentů (2 %). 1 student (1 %) využil možnost své vlastní odpovědi, která byla: závislost na rodičích.

Otázka 10 (studenti)

Jaké zaměstnání by pro vás bylo nepřijatelné?

Tab. 16: Jaké je pro studenty nepřijatelné zaměstnání

<i>Nepřijatelné zaměstnání pro studenty</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Také, které by mne nebavilo	60	50 %
S nízkým finančním ohodnocením	22	18 %
V zahraničí	17	14 %
V ČR, ale daleko od místa bydliště	13	11 %
Mimo můj obor	8	7 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 10

Pro 60 studentů (50 %) je nepřijatelné takové zaměstnání, které by je nebavilo. 22 studentů (18 %) by nepřijalo zaměstnání s nízkým finančním ohodnocením. 17 studentů (14 %) by nepracovalo v zahraničí a 13 studentů (11 %) by nechtělo zaměstnání ač v ČR, tak daleko do domova. 8 studentů (7 %) by nepracovalo mimo obor.

Otázka 11 (studenti)

Máte v úmyslu po ukončení studia pracovat v zahraničí jako au pair?

Tab. 17: Úmysl studentů po absolvování VŠ pracovat v zahraničí jako au pair

<i>Úmysl pracovat jako au pair v zahraničí po ukončení studia</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ne	110	92 %
Ano	10	8 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 11

110 studentů (92 %) nemá v úmyslu po skončení studia pracovat v zahraničí jako au pair. Zájem o tuto práci v zahraničí má pouze 10 studentů (8 %).

Otázka 12 (studenti)

Máte zájem o zaměstnání v zahraničí?

Tab. 18: Zájem studentů o zaměstnání v zahraničí

<i>Zájem studentů o zaměstnání v zahraničí</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	43	36 %
Ne	77	64 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 12

43 studentů (36 %) má zájem o zaměstnání v zahraničí. Práce v zahraničí naopak neláká 77 studentů (64 %).

Otázka 12a (studenti)

V případě, že ano: V jaké zemi?

Tab. 19: Země, ve které by studenti měli zájem pracovat

<i>Zahraníční země, kde by studenti rádi pracovali</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Velká Británie	19	45 %
Rakousko	8	20 %
USA	3	7 %
Německo	2	5 %
Francie	2	5 %
Belgie	1	2 %
Irsko	1	2 %
Itálie	1	2 %
Namibie	1	2 %
Nový Zéland	1	2 %
Nizozemí	1	2 %
Španělsko	1	2 %
Švédsko	1	2 %
Švýcarsko	1	2 %
<i>Celkem</i>	<i>43</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 12a

Na tuto otázku odpovídali pouze studenti, kteří na otázku 12 odpověděli kladně, tedy že mají zájem o zaměstnání v zahraničí. Tuto skupinu tvoří 43 studentů, cílovou zemi psali studenti individuálně.

Největší zájem je u studentů o Velkou Británii (19 studentů, tj. 45 %), druhá nejpočetněji zastoupená země je Rakousko (8 studentů, tj. 20 %). 3 studenti (7 %) by rádi pracovali v USA, 2 studenti (5 %) uvedli Německo, rovněž 2 studenti (5 %) napsali Francii. Země Belgie, Irsko, Itálie, Namibie, Nový Zéland, Nizozemí, Španělsko, Švédsko a Švýcarsko se vyskytovaly v odpovědích už pouze jednou, tedy u 9 studentů (po 2 %).

Otázka 12b (studenti)

V případě, že ano: Jaké jste podnikl/a kroky k tomu, abyste získal/a práci v zahraničí?

Tab. 20: Jaké kroky podnikli studenti se zájmem o zaměstnání v zahraničí pro získání tohoto zaměstnání

<i>Podniknuté kroky k získání zaměstnání v zahraničí</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Sleduji databázi volných míst v síti EURES	12	29 %
Vycestoval/a jsem do zahraničí a jednám se zaměstnavatelem	9	22 %
Navštívil/a jsem EURES poradce na ÚP	4	9 %
Jiné - Zatím nic, ještě mám čas	7	16 %
Jiné - Na internetu sleduji agentury práce	3	7 %
Jiné - Mám kontakty na zahraniční zaměstnavatele	2	5 %
Jiné - Mám známé pracující v zahraničí	1	2 %
Jiné - Jednám přes prostředníka	1	2 %
Jiné - Sleduji světový trh práce	1	2 %
Jiné - Jedu na stáž do zahraničí	1	2 %
Jiné - O prázdninách pojedu do zahraničí	1	2 %
Jiné - Jsem v kontaktu se Student Agency	1	2 %
<i>Celkem</i>	43	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 12b

Na tuto otázku odpovídali ti studenti, kteří odpověděli kladně na otázku 12. Jedná se o 43 studentů. Studenti měli na výběr ze 3 možností nebo mohli vlastní odpověď uvést do kolonky Jiné.

12 studentů (29 %) uvedlo, že pro získání zaměstnání v zahraničí sleduje databázi volných míst v síti EURES, 9 studentů (22 %) vycestovalo do zahraničí a jedná se zaměstnavatelem a 4 studenti (9 %) navštívili EURES poradce na ÚP. 18 studentů využilo možnost vepsat svoji odpověď jako Jiné: 7 studentů (16 %) ještě nepodniklo žádné konkrétní kroky, protože „mají ještě čas“, 3 studenti (7 %) sledují na internetu agentury práce, 2 studenti (5 %) již mají na zahraniční zaměstnavatele kontakty. 1 student (2 %) má známé pracující v zahraničí, 1 student (2 %) jedná přes prostředníka, 1 student (2 %) sleduje světový trh práce, 1 student (2 %) jede na stáž do zahraničí, 1 student (2 %) se do zahraničí chystá o prázdninách a 1 student (2 %) je v kontaktu se Student Agency.

Otázka 12c (studenti)

V případě, že ne: Jaký je hlavní důvod?

Tab.21: Hlavní důvod nezájmu studentů o zaměstnání v zahraničí

<i>Hlavní důvod nezájmu studentů o zaměstnání v zahraničí</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Rodinné důvody, citové vazby, zázemí	27	35 %
Chci zůstat v ČR, jsem tu spokojen/a	19	25 %
Nemám dobré jazykové znalosti	18	23 %
Neláká mne to	5	6 %
Obavy	3	4 %
Mateřská dovolená	2	3 %
Už jsem tam pracoval/a	2	3 %
Složité vyřizování	1	1 %
<i>Celkem</i>	<i>77</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 12c

Na tuto otázku odpovídají studenti, kteří na otázku 12 odpověděli záporně, tedy že nemají zájem o zaměstnání v zahraničí. Studenti zde měli možnost odpověď uvést individuálně. Jedná se o 77 studentů.

Rodinné důvody, citové vazby a zázemí jsou pro 27 studentů (35 %) důležitější než zaměstnání v zahraničí. 19 studentů (25 %) chce zůstat v ČR, protože jsou tu spokojeni. Pro 18 studentů (23 %) je zaměstnání v zahraničí nepřijatelné z důvodu nedostatečné znalosti cizího jazyka. 5 studentů (6 %) zaměstnání v zahraničí prostě neláká, 3 studenti (4 %) z takového zaměstnání mají obavy. 2 studentky (3 %) nastupují na mateřskou dovolenou. 2 studenti (3 %) uvedli, že již v zahraničí již pracovali a jeden student (1 %) se obává složitého vyřizování potřebných náležitostí.

Otázka 13 (studenti)

Jaká je představa Vaší minimální hrubé mzdy, se kterou byste byla v zaměstnání spokojen/a?

Tab. 22: Minimální hrubá mzda, se kterou by byli studenti spokojeni

<i>Minimální hrubá mzda, se kterou by byli studenti spokojeni</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Méně než 10 000 Kč	0	0 %
10 001 – 12 500 Kč	10	8 %
12 501 – 15 000 Kč	37	31 %
15 001 – 17 500 Kč	37	31 %
17 501 – 20 000 Kč	23	19 %
20 001 a více Kč	13	11 %
<i>Celkem</i>	<i>120</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 13

Mzdu pod 10 000 Kč hrubého nechce nikdo ze studentů. 10 studentů (8 %) by bylo ochotno pracovat za mzdu v rozmezí 10 001 až 12 500 Kč. Shodně 37 studentů (po 31 %) by bylo spokojeno se mzdou 12 501 až 15 000 Kč a mzdou 15 001 až 17 500 Kč. Minimální hrubá mzda 17 501 až 20 000 Kč by stačila 23 studentům (19 %). Se mzdou nad 20 001 Kč by bylo spokojeno 13 studentů (11 %).

4.2. Vyhodnocení dotazníkového šetření provedeného mezi absolventy VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Českých Budějovicích

Otázka 1 (absolventi)

Věk

Tab. 23: Zobrazení počtu absolventů v jednotlivých věkových kategoriích

Věk respondentů	Počet	Procento
21 – 24	19	45 %
25 – 27	20	48 %
28 a více	3	7 %
Celkem	42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 1

19 absolventů (45 %) bylo ve věku 21 až 24 let, 20 absolventům (48 %) bylo mezi 25 až 27 lety. Pouze 3 absolventům (7 %) bylo 28 a více let.

Otázka 2 (absolventi)

Pohlaví

Tab. 24: Rozdělení absolventů dle pohlaví

<i>Pohlaví absolventů</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Žena	24	57 %
Muž	18	43 %
Celkem	42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 2

Z celkového počtu 42 absolventů bylo 24 žen (57 %) a 18 mužů (43 %).

Otázka 3 (absolventi)

Jste absolventem směru

Tab. 25: Absolvované vysoké školy absolventů

<i>Směr absolvovaného oboru absolventů</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Humanitní	35	83 %
Technický	7	17 %
Celkem	42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 3

35 absolventů (83 %) uvedlo, že vystudovali obor humanitního směru. 7 absolventů (17 %) uvedlo, že jsou absolventy oboru s technickým zaměřením.

Otázka 4 (absolventi)

Vysoká škola, kterou jste vystudoval/a

Tab. 26: Rozdělení absolventů dle absolvovaných vysokých škol

Vysoká škola	Fakulta	Obor	Počet	Procento
JU v Č.Budějovicích	ZSF	Aplikovaná radiobiologie a toxikologie	1	2 %
	ZSF	Prevence a rehabilitace sociální patologie	3	7 %
	ZSF	Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby	4	11 %
	ZSF	Ochrana veřejného zdraví	2	5 %
JU	ZF	Zemědělská technika a služby	1	2 %
	ZF	Všeobecné zemědělství	2	5 %
	ZF	Obchodně podnikatelský	4	11 %
	ZF	Ekonomika a management	1	2 %
	ZF	Pozemkové úpravy a převody nemovitostí	2	5 %
JU	TF	Pedagogika volného času	2	5 %
JU	PF	Tělesná výchova a sport	2	5 %
	PF	Bi-Ch (SŠ)	1	2 %
	PF	ZUŠ-VV	2	5 %
	PF	ČJ-OV	1	2 %
UK			3	7 %
Karlovy Vary o.p.s.			1	2 %
VŠE v Praze			1	2 %
ZČU v Plzni			2	5 %
VŠ evropských a reg. studií			3	7 %
Policejní			1	2 %

akademie				
VUT Brno			1	2 %
FVU Brno			1	2 %
VŠ zemědělská v Praze			1	2 %
Celkem			42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 4

Pokud absolvent studoval na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, měl zde uvést i fakultu a absolvovaný obor. Pokud vystudoval na jiné vysoké škole, stačilo uvést pouze název.

Celkem 28 respondentů (69 %) absolvovalo jednu z fakult Jihočeské univerzity. Absolventi Zdravotně sociální fakulty vystudovali tyto obory: Aplikovaná radiobiologie a toxikologie (1 absolvent, 2 %), Prevence a rehabilitace sociální patologie (3 absolventi, 7 %), Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby (4 absolventi, 11 %) a obor Ochrana veřejného zdraví (2 absolventi, 5 %). Absolventi Zemědělské fakulty vystudovali tyto obory: Zemědělská technika a služby (1 absolvent, 2 %), Všeobecné zemědělství (2 absolventi, 5 %), obor Obchodně podnikatelský (4 absolventi, 11 %), Ekonomika a management (1 absolvent, 2 %) a Pozemkové úpravy a převody nemovitostí (2 absolventi, 5 %). Teologickou fakultu absolvovali 2 respondenti (5 %), Pedagogická fakulta zde měla zastoupeny tyto obory: Tělesná výchova a sport (2 absolventi, 5 %), Biologie a chemie pro střední školy (1 absolvent, 2 %), Základní umělecká škola-výtvarná výchova (2 absolventi, 5 %) a Český jazyk a občanská výchova (1 absolvent, 2 %).

Dále byli mezi respondenty absolventi Univerzity Karlovy (3 absolventi, 7 %), vysoké školy Karlovy Vary o.p.s. (1 absolvent, 2 %), Vysoké školy ekonomické v Praze (1 absolvent, 2 %), Západočeské univerzity v Plzni (2 absolventi, 5 %), Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích (3 absolventi, 7 %), Policejní akademie (1 absolvent, 2 %), Vysokého učení technického v Brně (1 absolvent, 2 %),

Farmaceutické a veterinární univerzity v Brně (1 absolvent, 2 %) a Vysoké školy zemědělské v Praze (1 absolvent, 2 %).

Otázka 5 (absolventi)

Když jste studoval/a, připouštěl/a jste možnost, že byste mohl/a být po studiu na VŠ nezaměstnaný/á?

Tab. 27: Absolventi za doby studia připouštěli možnost, že mohou být po absolvování VŠ nezaměstnanými

<i>Možnost nezaměstnanosti u absolventů</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	27	64 %
Ne	15	36 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 5

27 absolventů (64 %) za doby studia připouštělo možnost, že by mohli být po absolvování VŠ nezaměstnaní. 15 absolventů (36 %) si za doby studia na VŠ myslelo, že nemohou být po dokončení studia nezaměstnaní.

Otázka 6 (absolventi)

Jak dlouho jste již v evidenci uchazečů o zaměstnání

Tab. 28: Doba vedení absolventů v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP

<i>Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Do 1 měsíce	5	12 %
1 – 3 měsíce	24	57 %
3 – 6 měsíců	13	31 %
6 měsíců – 1 rok	0	0 %
1 – 1,5 roku	0	0 %

Déle než 1,5 roku	0	0 %
Celkem	42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 6

Největší byl počet absolventů, jež byli v evidenci po dobu 1 až 3 měsíců, celkem 24 absolventů (57 %). 13 absolventů (31 %) bylo v evidenci 3 až 6 měsíců. Nejmenší skupinu tvořilo 5 absolventů (12 %), kteří byli v evidenci ÚP po dobu kratší než 1 měsíc. Žádný absolvent nebyl v evidenci déle než 6 měsíců .

Otázka 7 (absolventi)

Na ÚP jsem se zaevidoval/a

Tab. 29: Kdy se absolventi zaevidovali na ÚP

<i>Kdy se absolventi zaevidovali na ÚP</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Do jednoho měsíce po úspěšném ukončení studia VŠ	27	64 %
Po více než měsíci neúspěšného hledání zaměstnání	13	31 %
Po skončení zaměstnání, ale doba od úspěšného ukončení studia nepřesáhla dva roky	2	5 %
Po ukončení práce au pair v zahraničí	0	0 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 7

Největší počet absolventů (27 absolventů, 64 %) se na ÚP zaevidovalo do jednoho měsíce po úspěšném ukončení studia VŠ. 13 absolventů (31 %) se na ÚP zaevidovalo po více než měsíci neúspěšného hledání zaměstnání a pouze 2 absolventi (5 %) se na ÚP zaevidovali po skončení zaměstnání, ale doba od úspěšného ukončení studia nepřesáhla dva roky. Žádný absolvent před přihlášením na ÚP neabsolvoval au pair pobyt v zahraničí.

Otázka 8 (absolventi)

Máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Tab. 30: Nárok absolventů na podporu v nezaměstnanosti

<i>Nárok absolventů na podporu v nezaměstnanosti</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ne, nesplnil/a jsem potřebné podmínky	32	76 %
Ano, pobírám ji	10	24 %
Ne, podpůrní dobu jsem již vyčerpal/a	0	0 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 8

32 absolventů (76 %) nesplnilo potřebné podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. 10 absolventů (24 %) podporu v nezaměstnanosti pobírá (splnili potřebné podmínky). Mezi respondenty nebyl nikdo, kdo by již podpůrní dobu vyčerpal.

Otázka 9 (absolventi)

Využíváte možnosti přivýdělku při evidenci na ÚP?

Tab. 31: Absolventi využívají možnost přivýdělku v evidenci uchazečů o zaměstnání (částečná zaměstnanost v souběhu s evidencí uchazečů o zaměstnání)

<i>Využívání možnosti přivýdělku při evidenci na ÚP</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	10	24 %
Ne	32	76 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 9

10 absolventů (24 %) využívá možnosti částečné zaměstnanosti v souběhu s evidencí uchazečů o zaměstnání. 32 absolventů (76 %) tuto možnost nevyužívá.

Otázka 9a (absolventi)

V případě, že ano: Odpovídá toto zaměstnání Vaší kvalifikaci?

Tab. 32: Při částečné zaměstnanosti v souběhu s evidencí uchazečů odpovídá kvalifikace absolventů tomuto zaměstnání

<i>Zaměstnání při evidenci na ÚP odpovídá kvalifikaci absolventů</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	4	40 %
Ne	6	60 %
<i>Celkem</i>	<i>10</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 9a

Na tuto otázku odpovídali pouze absolventi, kteří kladně odpověděli na otázku 9, tedy že využívají možnost přivýdělku při evidenci na ÚP. Jde o 10 absolventů.

Z tohoto počtu uvedli pouze 4 absolventi (40 %), že toto zaměstnání odpovídá jejich kvalifikaci. U 6 absolventů (60 %) jejich zaměstnání v souběhu s evidencí na ÚP jejich kvalifikaci neodpovídá.

Otázka 10 (absolventi)

Přivydělával/a jste si při studiu na VŠ a odváděl/a přitom pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti?

Tab. 33: Odvádění pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v době, kdy absolventi studovali

<i>Přivýdělek absolventů při studiu a odvádění pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	16	38 %
Ne	26	62 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 10

Ke studiu na VŠ si přivydělávalo a pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvádělo 16 absolventů (38 %). 26 absolventů (62 %) si při studiu nepřivydělávalo.

Otázka 10a (absolventi)

V případě, že ano: Jak dlouhá byla tato doba v uplynulých třech letech celkem?

Tab. 34: Doba odvádění pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti při studiu za poslední tři roky

<i>Doba odvádění pojistného na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti při studiu</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Do 6 měsíců	6	37 %
6 – 12 měsíců	4	25 %
Delší než 12 měsíců	6	38 %
<i>Celkem</i>	<i>16</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 10a

Jde o kontrolní otázku k otázce 8. Odpovídali pouze absolventi, kteří otázce 10 odpověděli kladně, tedy že si při studiu na VŠ přivydělávali. Těchto respondentů je celkem 16.

6 absolventů (37 %) při přivydělávalo po dobu kratší 6 měsíců. 4 absolventi (25 %) si přivydělávali po dobu 6 až 12 měsíců a 6 absolventů (38 %) si přivydělávalo a pojistné odvádělo po dobu delší než 12 měsíců. Nárok na podporu v nezaměstnanosti by tedy mělo mít 10 absolventů.

Otázka 10b (absolventi)

V případě, že ano: Jednalo se o Váš obor?

Tab. 35: Přivýdělek ke studiu byl v oboru

<i>Ke studiu si absolventi přivydělávali v zaměstnání v oboru</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Vždy	4	25 %
Nikdy	8	50 %
Někdy	4	25 %
<i>Celkem</i>	<i>16</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 10b

Odpovídali pouze absolventi, kteří otázce 10 odpověděli kladně, tedy že si při studiu na VŠ přivydělávali. Těchto respondentů je celkem 16.

4 absolventi (25 %) si vždy přivydělávali v oboru, u 8 absolventů (50 %) tyto přivýdělků nikdy v oboru nebyly. 4 absolventi (25 %) pracovali v oboru pouze někdy.

Otázka 11 (absolventi)

Proč jste se přihlásil/a do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP?

Tab. 36: Důvod přihlášení absolventů do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP

<i>Důvod přihlášení do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Abych sám/a nemusela platit pojistné na všeob. zdrav. pojištění	28	67 %
Očekávám od ÚP pomoc při hledání vhodného zaměstnání	14	33 %
Jiný důvod	0	0 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 11

Na tuto otázku měli respondenti možnost odpovědět výběrem ze dvou odpovědí, případně mohli vepsat jiný důvod přihlášení se do evidence na ÚP. 28 absolventů (67 %) se přihlásilo do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP proto, aby sami nemuseli platit pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. 14 absolventů (33 %) očekává od ÚP

pomoc při hledání vhodného zaměstnání. Nikdo neuvedl jiný důvod pro přihlášení do evidence.

Otázka 12 (absolventi)

Sháněl/a jste vhodné zaměstnání již před ukončením studia?

Tab. 37: Absolventi sháněli zaměstnání již během studia

<i>Absolventi sháněli zaměstnání již během studia</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	31	74 %
Ne	11	26 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 12

31 absolventů (74 %) shánělo zaměstnání již během studia na VŠ. 11 absolventů (26 %) zaměstnání během studia neshánělo.

Otázka 12a (absolventi)

V případě, že ano: Jakou dobu před ukončením studia

Tab. 38: Jakou dobu před ukončením studia sháněli absolventi zaměstnání

<i>Doba shánění zaměstnání před ukončením studia</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Déle než 6 měsíců	4	13 %
3 – 6 měsíců	6	19 %
Méně než 3 měsíce	21	68 %
<i>Celkem</i>	<i>31</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 12a

Na tuto otázku odpovídali pouze absolventi, kteří kladně odpověděli na otázku 12, že již během studia na VŠ sháněli vhodné zaměstnání. Jde o 31 absolventů.

Největší počet tvoří absolventi (21 absolventů, 68 %), kteří sháněli zaměstnání po dobu kratší než 3 měsíce před ukončením studia. 6 absolventů (19 %) hledalo zaměstnání 3 až 6 měsíců před ukončením studia. Pouze 4 absolventi (13 %) sháněli zaměstnání po dobu delší než 6 měsíců před ukončením studia.

Otázka 13 (absolventi)

Jaký hlavní problém Vám přináší nezaměstnanost?

Tab. 39: Hlavní problém nezaměstnanosti pro absolventy

<i>Hlavní problém nezaměstnanosti pro absolventy</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Nedostatek finančních prostředků	20	48 %
Nemožnost seberealizace	16	38 %
Nadbytek volného času	4	10 %
Nízký společenský status	1	2 %
Jiný – Žádný problém	1	2 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 13

Respondenti měli na výběr ze čtyř možností odpovědí na tuto otázku, případně mohli udat jiný problém, jež jim nezaměstnanost činí.

Pro 20 absolventů (48 %) je největší problém nedostatek finančních prostředků, 16 absolventům (38 %) vadí nemožnost seberealizace, pro 4 absolventy (10 %) je nepříjemný nadbytek volného času, 1 absolvent uvedl jako hlavní problém nezaměstnanosti nízký společenský status. Jeden absolvent (2 %) využil možnost napsat jinou odpověď a to, že nezaměstnanost mu nečiní žádný problém.

Otázka 14 (absolventi)

Jaká je představa Vaší minimální hrubé mzdy, se kterou byste byl/a v zaměstnání spokojen/a?

Tab. 40: Minimální hrubá mzda, se kterou by byli absolventi ve svém zaměstnání spokojeni

<i>Minimální hrubá mzda, se kterou by byli absolventi spokojeni</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Méně než 10 000 Kč	2	5 %
10 001 – 12 500 Kč	0	0 %
12 501 – 15 000 Kč	12	29 %
15 001 – 17 500 Kč	10	24 %
17 501 – 20 000 Kč	14	32 %
20 001 a více Kč	4	10 %
<i>Celkem</i>	<i>42</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 14

S hrubou mzdou pod 10 000 Kč by byli spokojeni 2 absolventi (5 %), se mzdou 12 501 až 15 000 Kč by bylo spokojeno 12 absolventů (29 %). Mzda v rozmezí 15 001 až 17 500 Kč by vyhovovala 10 absolventům (24 %), 14 absolventů (32 %) by uvítalo mzdu 17 501 až 20 000 Kč. Mzdu 20 001 Kč a vyšší by si přáli 4 absolventi (10 %). Žádný absolvent neuvedl, že by byl spokojen se mzdou 10 001 až 12 500 Kč.

Otázka 15 (absolventi)

Jaké zaměstnání je pro vás nepřijatelné

Tab. 41: Nepřijatelné zaměstnání pro absolventy

<i>Nepřijatelné zaměstnání pro absolventy</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Takové, které by mne nebavilo	22	52 %
S nízkým finančním ohodnocením	8	19 %
Mimo můj obor	7	17 %
V zahraničí	5	12 %
V ČR, ale daleko od místa bydliště	0	0 %
Celkem	42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 15

Pro 22 absolventů (52 %) je nepřijatelné takové zaměstnání, které by je nebavilo. 8 absolventů (19 %) by nechtělo zaměstnání s nízkým finančním ohodnocením, 7 absolventů (17 %) nechce pracovat mimo svůj obor. Pro 5 absolventů (12 %) je nepřijatelné zaměstnání v zahraničí. Žádný respondent neuvedl, že je pro něho nepřijatelné pracovat v ČR, avšak daleko od místa bydliště.

Otázka 16 (absolventi)

Máte zájem o zaměstnání v zahraničí?

Tab. 42: Zájem absolventů o zaměstnání v zahraničí

<i>Zájem absolventů o zaměstnání v zahraničí</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Ano	19	45 %
Ne	23	55 %
Celkem	42	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 16

19 absolventů (45 %) má zájem o zaměstnání v zahraničí, 23 absolventů (55 %) zájem o takové zaměstnání nemá.

Otázka 16a (absolventi)

V případě, že ano: V jaké zemi?

Tab. 43: Zahraniční země, ve které by absolventi měli zájem pracovat

<i>Země, ve které by měli absolventi zájem pracovat</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Německo	7	37 %
Velká Británie	5	26 %
Rakousko	2	11 %
Irsko	2	11 %
Afrika	1	5 %
Francie	1	5 %
Španělsko	1	5 %
Celkem	19	100 %

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 16a

Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří kladně odpověděli na otázku 16, tedy že mají zájem o zaměstnání v zahraničí. Je to 19 respondentů.

Absolventi by měli zájem pracovat nejvíce v Německu (7 respondentů, 37 %) a Velké Británii (5 respondentů, 26%). Rakousko bylo stejně jako Irsko uvedeno u 2 absolventů (po 11 %), jednou byla zastoupena Afrika (nespecifikovaná země), Francie a Španělsko (po 5 %).

Otázka 16b (absolventi)

V případě, že ano: Jaké jste podnikl/a kroky k tomu, abyste získal/a práci v zahraničí?

Tab. 44: Kroky, které absolventi podnikli k získání zaměstnání v zahraničí

<i>Kroky podniknutí k získání zaměstnání v zahraničí</i>	<i>Počet</i>	<i>Procento</i>
Sleduji databázi volných míst v síti EURES	7	37 %
Vycestoval/a jsem do zahraničí a jednám se zaměstnavatelem	6	32 %
Navštívila jsem EURES poradce na ÚP	2	11 %
Jiné – Mám v zahraničí sestru	1	5 %
Jiné – Navštívil jsem specializovanou agenturu	1	5 %
Jiné – Dívám se na internetu	1	5 %
Jiné – Rozeslal jsem CV a motivační dopis	1	5 %
<i>Celkem</i>	<i>19</i>	<i>100 %</i>

Zdroj: Vlastní výzkum

Shrnutí otázky 16b

Odpovídali pouze respondenti, kteří kladně odpověděli na otázku 16, že mají zájem o zaměstnání v zahraničí, celkem je to 19 respondentů. Absolventi zde měli na výběr ze 3 možností odpovědí, případně mohli napsat svou vlastní.

7 absolventů (37 %) pro získání zaměstnání v zahraničí sleduje databázi volných míst v síti EURES, 6 absolventů (32 %) vycestovalo do zahraničí a jedná se zaměstnavatelem a 2 absolventi (11 %) navštívili EURES poradce na ÚP. 4 absolventi využili možnost napsat svou odpověď: mám v zahraničí sestru (1 absolvent, 5 %), navštívil jsem specializovanou agenturu (1 absolvent, 5 %), dívám se na internetu (1 absolvent, 5 %). 1 absolvent (5 %) uvedl, že už rozeslal CV a motivační dopis.

5. DISKUSE

Jedním z cílů této práce bylo zjistit postoj studentů Zdravotně sociální fakulty k jejich případné budoucí nezaměstnanosti. Dále bylo za cíl získané údaje porovnat s odpověďmi absolventů vysokých škol, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Dotazníky jsem studentům rozdávala osobně, tím byla také zajištěna návratnost 100 %. Tab.1 ukazuje, že z celkového počtu 120 studentů posledních ročníků na Zdravotně sociální fakultě bylo 84 % studentů (102 respondentů) ve věku 21 až 24 let. 96 % studentů byly ženy. Nejpočetněji zastoupeni byli studenti 5. ročníku oboru Rehabilitační péče postižené děti, dospělé a staré osoby (tab. 3).

Studenti mají povědomí o situaci na trhu práce, vědí, že není jednoduché získat takové zaměstnání, které by odpovídalo jejich představám. 78 % studentů (94 respondentů) odpovědělo, že je zde možnost, že mohou být po absolvování vysoké školy nezaměstnaní (tab. 4). Předpokládala bych, že se studenti budou zajímat o podmínky poskytování podpory v nezaměstnanosti: 88 % studentů (106 respondentů) uvedlo, že absolvent má za určitých podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti, avšak přesně nevědí, jaké podmínky to jsou. Dle nového zákona o zaměstnanosti (36) je soustavná příprava na budoucí povolání považována za náhradní dobu zaměstnání maximálně v délce 6 měsíců, absolventovi stačí mít odpracovaných pouze 6 měsíců (a samozřejmě odvedené příslušné pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) pro získání nároku na podporu v nezaměstnanosti. Pouze 63 studentů (53 % z celkového počtu dotazovaných studentů) uvedlo správnou možnost, tedy 6 měsíců. Vzhledem k takto nízké informovanosti není překvapením, že ačkoli si 82 % studentů (98 respondentů) při studiu přivydělává, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odvádí méně jak polovina z nich (49 % z 98 respondentů, kteří si přivydělávají). Již zmíněné pojistné odvádí déle než 6 měsíců pouze 22 studentů (18 % ze 120) (tab. 9). Pouze ti by měli při současné platné právní úpravě v případě nezaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti.

110 studentů (92 %) by se při nezaměstnanosti po absolvování VŠ přihlásilo na ÚP přesto, že by neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti. 31 % těchto studentů

(34 respondentů) uvedlo ten důvod, že jim ÚP pomůže najít zaměstnání, 24 studentů (22 %) by se na ÚP přihlásili proto, aby jim ÚP uhradil zdravotní a sociální pojištění (příčemž sociální pojištění jim ÚP neuhradí) a třetí nejpočetnější skupina studentů (22 respondentů, 20 %) uvedla jako důvod nabídku, informace a přehled o zaměstnáních. 10 studentů (9 %) uvedlo, že budou alespoň v evidenci, 9 studentů (8 %) své přihlášení na ÚP odůvodnilo, že to tak dělají všichni. 7 studentů (6 %) by se zaevidovalo, aby jim ÚP uhradil zdravotní pojištění a 4 studenti (4 %) by tak alespoň získali šanci pobírat sociální dávky (tab. 11, 12).

10 studentů (8 % z celkového počtu 120 respondentů) nepůjde na ÚP v případě, že nebude mít nárok na podporu v nezaměstnanosti. 5 studentů neví, jakou mají v tomto případě povinnost. Pouze 2 studenti odpověděli, že musí hradit sami zdravotní pojištění, 2 studenti uvedli, že musí sami uhradit zdravotní a sociální pojištění (opět neznalost studentů). 1 student uvedl, že jeho povinností je nalézt si zaměstnání sám.

Hypotézu 1 jsem potvrdila odpověďmi na otázky, jejichž výsledky jsou znázorněny v tabulkách č. 9,11 a 12. **Hypotéza 1** „*Studenti neuvažují o tom, že se po absolvování studia přihlásí do evidence uchazečů o zaměstnání, protože nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti.*“ **nebyla potvrzena.**

Vhodné zaměstnání shání již v průběhu studia 52 % studentů (62 respondentů). Dotazníkové šetření bylo prováděno v listopadu a prosinci 2006, 6 až 7 měsíců před ukončením studia.

Hlavní problém nezaměstnanosti spatřují studenti v nedostatku finančních prostředků (72 %, 87 respondentů). 22 studentům (18 %) vadí nemožnost seberealizace. Skupina 11 studentů zvolila jinou ze zbylých 3 možností. Podle Matouška (5) není nízká životní úroveň spjata s nezaměstnaností tak těsně, jak by se mohlo na první pohled zdát. Zejména žije-li člověk v rodině a dochází zde k distribuci příjmů a v rodině je nashromážděný nějaký majetek, nemusí být nízká životní úroveň znatelná. Je zde však rozdíl, žije-li absolvent dosud s rodiči nebo má-li vlastní domácnost a rodinu.

Tímto byl první cíl mé práce splněn.

Pro 50 % studentů (60 respondentů) by bylo nepřijatelné takové zaměstnání, které by je nebavilo. 18 % studentů by nechtělo zaměstnání špatně finančně

ohodnocené, 14 % studentů by nepracovalo v zahraničí, 11 % studentů by nechtělo pracovat v ČR daleko od svého místa bydliště a pro 7 % studentů je nepříjemné pracovat mimo obor.

92 % studentů (110 respondentů) by po absolvování VŠ nechtělo pracovat v zahraničí jako au pair. Pouze 8 % (10 respondentů) studentů má v úmyslu odjet do zahraničí a tam se uplatnit jako au pair (tab. 17).

O blíže nespecifikovanou práci v zahraničí má zájem 36 % studentů (43 respondentů). O zaměstnání v zahraničí nestojí 64 % studentů (77 respondentů). Jako důvod pro nezájem o zaměstnání za hranicemi ČR jsou rodinné důvody, citové vazby a zázemí (35 %), dále spokojenost v ČR (25 %), špatné jazykové znalosti (23 %), 6 % studentů zahraničí prostě neláká. 3 studenti (4 %) mají obavy, 2 studentky nastupují na mateřskou dovolenou, 2 studenti (3 %) už zkušenost se zaměstnáním v zahraničí mají a 1 studenta (1 %) odrazuje složité vyřizování (tab. 18, 21).

Hypotézu 2 jsem potvrdila odpověďmi na otázky, jejichž výsledky jsou znázorněny v tabulkách 17, 18, 21. **Hypotéza 2** „*Studenti nemají zájem o zaměstnání v zahraničí.*“ **byla potvrzena.**

S hrubou mzdou v rozmezí 15 001 až 17 500 Kč by bylo spokojeno celkem 31 % studentů (37 respondentů), stejnému počtu studentů by ke spokojenosti stačila mzda 12 501 až 15 000 Kč. Mzdu 10 001 až 12 500 Kč by uvítalo 8 % studentů. Mzdu pod 10 000 Kč by nechtěl nikdo ze studentů, rozmezí hrubé mzdy 17 501 až 20 000 by potěšilo 19 % studentů a mzda nad 20 000 Kč by zajistila spokojenost 11 % studentů (13 respondentů).

Třetím cílem bylo zjistit strukturu evidovaných absolventů vysokých škol na Úřadu práce v Českých Budějovicích dle absolvované vysoké školy. Tyto údaje (ke dni 30.9.2006) jsou uvedeny v tabulce (tab. Absolventi VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP v Českých Budějovicích k 30.9.2006; rozdělení dle absolvovaných vysokých škol) v teoretické části práce.

Po zjištění struktury absolventů VŠ (viz výše uvedená tabulka) jsem zformulovala dotaz na absolvovanou VŠ tak, abych u absolventů Jihočeské univerzity

zjistila jak fakultu, tak název studovaného oboru. U ostatních vysokých škol stačilo, aby absolventi uvedli pouze název školy.

Z celkového počtu 42 absolventů z deseti vysokých škol bylo 28 absolventů (69 %) Jihočeské univerzity: 10 absolventů (25 % z celkového počtu) pocházelo ze Zdravotně sociální fakulty, stejný počet absolventů ze Zemědělské fakulty, 2 absolventi (5 %) z Teologické fakulty a 6 absolventů (14 %) z Pedagogické fakulty. Žádná z ostatních vysokých škol neměla výraznější zastoupení (tab. 26). Vzhledem k tomu, že uchazeči o zaměstnání jsou evidováni na ÚP dle místa svého trvalého bydliště (36), preferují mladí lidé z okresu České Budějovice Jihočeskou univerzitu.

Po změně zákona o zaměstnanosti bylo na ÚP v Českých Budějovicích v roce 2006 zaevidováno o 613 absolventů starších 18 let méně než v roce 2005, zato přibylo absolventů *s nárokem na podporu v nezaměstnanosti*, k 31.12.2006 jich bylo o 351 více. Absolventů VŠ bylo k 30.9.2005 na ÚP v Českých Budějovicích celkem 79, ve stejném datu roku 2006 jich bylo o 7 více. Mohu říci, že změny v zákoně o zaměstnanosti po 1.1.2006 znamenaly celkový úbytek absolventů v evidenci ÚP, avšak rovněž znamenaly výrazný nárůst absolventů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Tím byl třetí cíl mé práce splněn.

93 % absolventů (39 respondentů) bylo ve věku 21 až 27 let (tab. 23). Ženy tvořily 57 % absolventů (tab. 24). 83 % absolventů (35 respondentů) uvedlo, že směr, který absolvovali, je humanitního zaměření. 17 % absolventů vystudovalo směr technického zaměření (tab. 25).

64 % absolventů (27 respondentů) připouštělo za doby studia možnost, že by mohli být po absolvování VŠ nezaměstnaní. V porovnání s odpověďmi studentů se zdá, že studující v posledních ročnících Zdravotně sociální fakulty jsou realističtější než absolventi evidovaní na ÚP, protože kladně na tuto otázku odpovědělo o 14 % studentů více (celkem 78 %). Ovšem to ještě neznamená, že by se vlastní potenciální nezaměstnanosti snažili více předcházet.

Více než polovina absolventů byla v evidenci ÚP po dobu 1 až 3 měsíců, téměř třetina absolventů docházela na ÚP 3 až 6 měsíců. Nejméně absolventů bylo v evidenci ÚP do 1 měsíce, nikdo nebyl v evidenci déle než 6 měsíců. Byla bych ráda, kdyby se

nikdo z absolventů do této kategorie nedostal, protože Buchtová (1) uvádí, že déletrvající nezaměstnanost narušuje časovou perspektivu, perspektivní zónu budoucnosti, která má význam v chování a jednání mladých lidí.

64 % absolventů (27 respondentů) se zaevidovalo na ÚP do 1 měsíce po úspěšném absolvování studia, avšak po neúspěšném hledání zaměstnání. Nikdo z absolventů před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neabsolvoval au pair pobyt v zahraničí, přičemž 8 % studentů má v úmyslu au pair pobyt absolvovat po dokončení studia.

76 % absolventů (32 respondentů) nesplnilo potřebné podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti a tedy nemá nárok ji pobírat. 24 % absolventů (10 respondentů) podporu v nezaměstnanosti pobírá a vzhledem k době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání mezi absolventy nebyl nikdo, kdo by podpůrčí dobu 6 měsíců již vyčerpal. V porovnání se studenty hovoří čísla lépe pro absolventy, neboť 24 % absolventů má nárok na podporu v nezaměstnanosti, zatímco u studentů by toto číslo činilo 18 % z celkového počtu.

Myslím, že studenti měli od 1.1.2006 dost času na to, aby se dozvěděli o změně zákona o zaměstnanosti a pro případ nezaměstnanosti se pojistili. Důležitou roli zde hraje, kolik si studenti vydělávají; zda se jim vyplatí odvádět pojistné a myslet na svou budoucnost (s vyšším výdělkem by případná podpora rostla) a mít aktuálně menší výplatu, než dát přednost okamžitému vyššímu výdělkem, avšak bez nároku na případnou podporu. Protože se výše podpory v nezaměstnanosti vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku (36), studentům s malými příjmy se nevyplatí toto pojistné odvádět, protože podporu by měli jen minimální a raději tedy vyhledají zaměstnání na dohodu o provedení práce.

Pouze 24 % absolventů využívá částečnou zaměstnanost v souběhu evidencí uchazečů o zaměstnání. Při studiu na VŠ si přivydělávalo a pojistné odvádělo 38 % absolventů, zatímco studentů odvádějících pojistné bylo pouze 18%! Nevím, zda je toto dáno malou informovaností nebo tím, že řada studentů není zaměstnána agenturami práce.

Nejčastěji se absolventi (v 67 %) přihlašovali do evidence uchazečů o zaměstnání proto, aby za ně stát uhradil povinné zdravotní pojištění. 33 % očekává od ÚP hlavně pomoc při hledání vhodného zaměstnání. Zatímco 31 % studentů by se na ÚP přihlásilo proto, aby jim ÚP pomohl najít vhodné zaměstnání a 22 % by se na ÚP přihlásilo proto, aby za ně bylo uhrazeno zdravotní a sociální pojištění. Důvod pomoci při hledání zaměstnání se vyskytoval u absolventů i studentů zhruba stejně často, rozdíl činil 2 %. Ale to, že studenti uváděli jak zdravotní, tak sociální pojištění, svědčí o špatné informovanosti studentů o této problematice. Studenti programu Rehabilitace sice mají ve studijním plánu zařazen předmět „Zaměstnanost a trh práce“, ale studentům zřejmě otázka vlastní zaměstnanosti nepřipadá za doby studia natolik aktuální, aby si pamatovali to, co by mohli v budoucím životě upotřebit.

Vhodné zaměstnání shánělo před ukončením studia 74 % absolventů. Pouze 32 % absolventů shánělo zaměstnání déle než 3 měsíce před ukončením studia. V tomto případě jsou při hledání zaměstnání aktivnější studenti, protože 52 % studentů shání své budoucí zaměstnání 6 až 7 měsíců před ukončením studia. Domnívám se, že studenti se tímto snaží odčinit tu nevýhodu, že ve valné většině nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a raději věnují delší dobu hledání zaměstnání, než aby byli nuceni pobírat sociální dávky, měli-li by na ně vůbec nárok.

48 % absolventům nejvíce vadí v nezaměstnanosti nedostatek finančních prostředků, 38 % trpí nemožností seberealizace. 10 % je nepříjemný nadbytek volného času. 1 absolventovi (2 %) vadí nízký společenský status a 1 absolventovi (2 %) nepřináší nezaměstnanost žádnou potíž. Srovnáním lze zjistit, že studenti považují nedostatek finančních prostředků jako největší problém nezaměstnanosti v 78 %, tedy o 30 % více než u absolventů. Nemožnost seberealizace uvedlo 18 % studentů, o 20 % méně než je tomu tak u absolventů. Nízký společenský status by vadil 7 % studentů (o 5 % více než u absolventů). Nadbytek volného času by vadil 2 % studentů (o 8 % méně než u absolventů). 1 student uvedl, že by mu hlavně vadila závislost na rodičích. Z výše uvedeného je možné vyzorovat, že jiný náhled na nezaměstnanost mají studenti v „bezstarostné“ době studia, kdy se touto otázkou nemusejí zabývat a jinak věc vidí absolventi v evidenci ÚP, kdy už situaci zažívají. Absolventy netrápil

nedostatek finančních prostředků natolik, jak si to představují studenti, naopak je jim nepříjemné, že se nemohou realizovat a mají příliš volného času. Nízký společenský status absolventů v evidenci ÚP netrápil.

Výzkumem K. Robertse (1) bylo zjištěno, že vysoké procento mladých lidí bez práce dává přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy. Hlavním problémem mladých lidí byla nuda a nedostatek finančních prostředků, ale sebeúcta byla narušena zřídka.

Matoušek (5) varuje před sociálním selháním a sociální izolací. To je však spíše záležitost dlouhodobé nezaměstnanosti či osob ve vyšším věku to však, ne záležitost absolventů. V tomto případě jde o frikční nezaměstnanost (8, 10), která je krátkodobým jevem.

5 % absolventů by stačila hrubá mzda pod 10 000 Kč, studenti by s ní však spokojeni nebyli. Naopak žádnému absolventovi by nevyhovovala mzda 10 001 až 12 500 Kč, zatímco studenti by s ní byli spokojeni v 8 %. Mzda v rozmezí 12 501 až 15 000 Kč by absolventům vyhovovala v 29 %, studentům v 31 %. 15 001 až 17 500 Kč by si přálo 24 % absolventů, u studentů to bylo 31 %. Částka 17 501 až 20 000 Kč by potěšila 32 % absolventů, ale jen 19 % studentů. Nad 20 000 Kč by chtělo být ohodnoceno 10 % absolventů a 11 % studentů. Z výše uvedeného je patrné, že nejvíce absolventů by stálo o mzdu v rozmezí 17 501 až 20 000 Kč. To svědčí o velkém sebevědomí absolventů. Naopak překvapili 2 absolventi, jež by byli i s vysokoškolským vzděláním pracovat za hrubou mzdu do 10 000 Kč.

Pro 52 % absolventů je nepřijatelné zaměstnání, které by je nebavilo. Studenti ti tuto možnost zvolili v 50 %. 19 % absolventů by nechtělo zaměstnání s nízkým finančním ohodnocením, v řadách studentů to bylo v 18 %. 17 % absolventů by nerado mělo zaměstnání mimo svůj obor (oproti 7 % studentů) a pro 12 % absolventů je nepřijatelné zaměstnání v zahraničí (studentu tuto možnost uvedli ve 14 %). Žádnému absolventovi by nevadila práce v ČR daleko do bydliště, avšak studentům v 11 % případů.

Ačkoli někteří respondenti nechtěli zaměstnání mimo svůj obor nebo daleko od svého bydliště, podle zákona o zaměstnanosti (36) je jedním z kritérií vhodného

zaměstnání to, že odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby *a pokud možno* její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Zprostředkovatelé na ÚP se snaží zohlednit co nejvíce aspektů, aby uchazeči jeho zaměstnání plně vyhovovalo, avšak s ohledem na délku vedení v evidenci.

45 % absolventů má zájem o zaměstnání v zahraničí. Není to ani polovina respondentů, avšak tento počet je vyšší než 36 % v případě studentů. Zájem o zaměstnání v zahraničí je nízký. Myslím si, že je to dáno zaměřením oboru, který student studuje či absolvent vystudoval.

Tímto byl splněn druhý cíl mé práce.

6. ZÁVĚR

Prvním cílem mé diplomové práce bylo zjistit postoj studentů Zdravotně sociální fakulty k nezaměstnanosti. Druhým cílem bylo zjištěné výsledky porovnat s výstupy od absolventů vysokých škol v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v okrese České Budějovice. Třetím cílem bylo zjistit strukturu evidovaných absolventů VŠ na ÚP v Českých Budějovicích dle absolvované VŠ. Domnívám se, že všechny cíle byly naplněny.

Vyhodnocením dotazníkového šetření mezi studenty i absolventy bylo dosaženo následujících výsledků: Hypotéza 1 „*Studenti neuvažují o tom, že se po absolvování studia přihlásí do evidence uchazečů o zaměstnání, protože nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti.*“ nebyla potvrzena. Hypotéza 2 „*Studenti nemají zájem o zaměstnání v zahraničí.*“ byla potvrzena.

Od 1.1.2006, kdy je v platnosti změna zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zákonem č. 382/2005 Sb., došlo k celkovému poklesu absolventů v evidenci uchazečů o zaměstnání v okrese České Budějovice. Dílčí počet absolventů VŠ byl ke třetímu čtvrtletí roku 2006 o 7 absolventů vyšší než v roce 2006.

Změna podmínek pro získání podpory v nezaměstnanosti přinesla více absolventů, jež mají nárok na podporu nezaměstnanosti, protože se jim opět započítává soustavná příprava na budoucí povolání jako náhradní doba zaměstnání; avšak v maximální délce 6 měsíců. Tato situace je výhodnější zejména pro absolventy středních škol, protože v době studia mají méně volného času pro vykonávání brigád než vysokoškolští studenti.

Přestože je zákon o zaměstnanosti v tomto znění déle než jeden rok, je stále velká část studentů, kteří neznají podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, ani nevědí, jaká je povinnost nezaměstnaného, nezaeviduje-li se na ÚP. Domnívám se, že toto je dáno malým zájmem studentů o tuto problematiku, nikoli tím, že by se potřebné informace neměli studenti kde dozvědět.

Je samozřejmé, že absolventi mají oproti zkušeným osobám na trhu práce jisté nedostatky, ale mají i své přednosti, jež by měli využít ve svůj prospěch. Ovšem ideální by bylo, kdyby měl každý absolvent zajištěno své první zaměstnání již před ukončením

studia a na ÚP by se nemusel evidovat. Když už se stane, že přes všechnu snahu absolventi zaměstnání najít nemohou a jsou v evidenci ÚP, je pozitivem, že spadají do skupiny uchazečů, jimž ze zákona o zaměstnanosti věnuje ÚP při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči.

Výsledky mé diplomové práce by se daly použít jako přehled, jaký mají studenti VŠ a nezaměstnaní absolventi VŠ postoj ke své nezaměstnanosti a budoucímu povolání. Tyto informace mohou uplatnit subjekty provádějící edukaci těchto dvou skupin osob.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Tradiční tištěné dokumenty:

- 1) BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- 2) HANZLÍKOVÁ, O. – PAUKNEROVÁ, D. – SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2001. 140 s. Poradce. ISBN 80-247-0121-9
- 3) LEIBLOVÁ, Z., *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15.2.2006*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2006. 271 s. ISBN 80-7263-328-7
- 4) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. Studijní texty. ISBN 80-901424-9-4
- 5) MATOUŠEK, O. - KOLÁČKOVÁ, J. – KODYMOVÁ, P. et al. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X
- 6) PAVLŮ, V. Způsob výběru vás může překvapit. *MF dnes*, 2007, roč. 18, č. 67, s. G5. ISSN 1210-1168
- 7) PETRÁČKOVÁ, V. – KRAUS, J. et al. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vydání (dotisk). Praha: Academia, 2001. 834 s. ISBN 80-200-0607-9

- 8) SAMUELSON, P.A. – NORDHAUS, W.A. *Ekonomie*. Přeložil Mejstřík, M. et al. 1. vydání. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4
- 9) SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání: Rady a tipy pro uchazeče*. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2003. 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0612-1
- 10) ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie: stručný přehled*. Vydání pro rok 1999/2000. Zlín: CEED, 1999. 265 s. ISBN 80-902552-2-1

Elektronické zdroje:

- 11) BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.3.c 1999–2004, poslední aktualizace 11.11. 2004 [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>
- 12) BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentu podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 2 – Modely a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů*. Verze 3.0 (2004). c 1999–2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004 [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://www.boldis.cz/citace/citace2.pdf>
- 13) ČSÚ. *Míra nezaměstnanosti* [online]. Poslední aktualizace 14.2.2007 [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti
- 14) ČSÚ. *Rychlé informace* [online]. [citováno 14. března 2007]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz11290606.doc>

- 15) EURES. *EURES* [online]. [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=1&parentId=0>
- 16) EURES. *Pokyny a tipy pro hledání pracovního místa* [online]. [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=cs&catId=2579&parentCategory=2579>
- 17) EURES. *Poradci EURES* [online]. [citováno 19. března 2007]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=3&parentCategory=3>
- 18) EURES. *Uchazeči o zaměstnání* [online]. [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=job&lang=cs&catId=52&parentId=0>
- 19) EURES. *Zaměstnavatelé* [online]. [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=emp&lang=cs&catId=7563&parentId=0>
- 20) Integrovaný portál MPSV. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP* [online]. [citováno 3. března 2007]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- 21) Integrovaný portál MPSV. *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online]. [citováno 29. března 2007]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

- 22) Integrovaný portál MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP* [online]. [citováno 27. března 2007]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- 23) Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [citováno 3. března 2007]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- 24) *Jaké znalosti, dovednosti a schopnosti absolventům často chybí* [online]. [citováno 21. března 2007]. Dostupné z: <http://www.risa.cz/is/dokumenty/view.do?id=179>
- 25) *Jaké znalosti, dovednosti a schopnosti jsou pro absolventy důležité* [online]. [citováno 21. března 2007]. Dostupné z: <http://www.risa.cz/is/dokumenty/view.do?id=185>
- 26) Jihočeská rozvojová, o.p.s. *Cílové skupiny: dlouhodobě nezaměstnaní* [online]. [citováno 3. března 2007]. Dostupné z: <http://www.jr-spolecnost.cz/index.php?strana=3>
- 27) *Jste absolvent? Ne všichni vás odmítnou* [online]. [citováno 21. března 2007]. Dostupné z: <http://www.risa.cz/news.do?id=36>
- 28) Student agency. *Au pair: Evropa* [online]. [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://www.studentagency.cz/mainpage.php?switch=717>
- 29) Student agency. *Au pair: USA* [online]. [citováno 6. března 2007]. Dostupné z: <http://www.studentagency.cz/mainpage.php?switch=719>

- 30) VZP. *Všeobecné informace* [online]. [citováno 3. března 2007]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/sdilene-dokumenty/minimalni-mzda.html>

Legislativa:

- 31) *Oznámení č. 45/2006: Změny způsobu výpočtu podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci po 1.1.2007.* Platnost od 1.1.2004
- 32) *Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění vyhlášky č. 507/ 2005 Sb.*
- 33) *Zákon č. 1/1990 Sb., ze dne 4. prosince 1990, o zaměstnanosti. Zrušen dne 1.10.2004*
- 34) *Zákon č. 48/1997 Sb., ze dne 7. března, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů*
- 35) *Zákon č. 382/2005 Sb., ze dne 19. srpna 2005, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
- 36) *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004*

8. KLÍČOVÁ SLOVA

Absolventi

Nezaměstnanost

Podpora v nezaměstnanosti

Trh práce

Úřad práce

Zákon o zaměstnanosti

9. PŘÍLOHY

9.1. Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník určený studentům

Příloha 2: Dotazník určený absolventům

Příloha 3: Kasuistiky

Příloha 4: Žádost o zprostředkování zaměstnání (1)

Příloha 5: Žádost o zprostředkování zaměstnání (2)

Příloha 6: Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Příloha 7: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

Příloha 1: Dotazník určený studentům

Vážení studenti,

jmenuji se Vlasta Petříková a jsem studentkou 5. ročníku oboru Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby.

Informace z tohoto dotazníku potřebuji k vypracování mé diplomové práce na téma Vliv zákona o zaměstnanosti platného od 1.1.2006 na zařazování absolventů vysokých škol do evidence úřadu práce v okrese České Budějovice. Tímto Vás prosím o spolupráci vyplněním tohoto dotazníku, který je anonymní a použit bude pouze pro potřeby mého výzkumu.

Předem Vám děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci. Vámi zvolenou odpověď označte, v některých případech samostatně vytvořte. Pokud je uvedeno více možností, vyberte pouze jednu, nejvíce výstižnou.

Vlasta Petříková

Jihočeská univerzita – Zdravotně sociální fakulta

V Českých Budějovicích

1. Věk

21 – 22

23-24

25-26

27-28

2. Pohlaví

Žena

Muž

3. Obor, který studujete

4. Připouštíte možnost, že byste mohl/a být po studiu na VŠ nezaměstnaný/á?

Ano

Ne

5. Přiznává zákon o zaměstnanosti absolventům VŠ evidovaným na ÚP nárok na podporu v nezaměstnanosti při splnění určitých podmínek? Ne Ano

5a) Jestliže ano: Má-li absolvent odpracováno v posledních 3 letech:

6 měsíců

12 měsíců

6. Přivyděláváte si při studiu na VŠ? Ano Ne

6a) V případě, že **ano**: Bylo odváděno pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti? Ano Ne

6b) V případě, že **odvádíte výše uvedené pojistné**: Jak dlouhá byla tato doba v uplynulých třech letech celkem?

Do 6 měsíců 6 – 12 měsíců Delší než 12 měsíců

6c) V případě, že **odvádíte výše uvedené pojistné**: Jedná se o Váš obor?

Vždy Nikdy Někdy

7. V případě, že po úspěšném absolvování VŠ nenajdete vhodné zaměstnání a nebudete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti, uvažujete o tom, že se přesto přihlásíte do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP? Ano Ne

7a) V případě, že **ano**: Proč? (prosím uveďte).....

7b) V případě, že **ne**: Jaká povinnost pro Vás vyplývá?
(prosím uveďte).....

8. Sháníte vhodné zaměstnání již během studia? Ano Ne

9. Jaký hlavní problém by Vám přinesla případná nezaměstnanost?

Nedostatek finančních prostředků

Nadbytek volného času

Nízký společenský status

Nemožnost seberealizace

Jiný (prosím uveďte).....

10. Jaké zaměstnání by pro vás bylo nepřijatelné?

- Takové, které by mne nebavilo
- S nízkým finančním ohodnocením
- Mimo můj obor
- V ČR, ale daleko od místa bydliště
- V zahraničí

11. Máte v úmyslu po ukončení studia pracovat v zahraničí jako au pair?

- Ne
- Ano

12. Máte zájem o zaměstnání v zahraničí?

- Ano
- Ne

12a) V případě, že **ano**: V jaké zemi?(uved'te pouze jednu zemi).....

12b) V případě, že **ano**: Jaké jste podnikl/a kroky k tomu, abyste získal/a práci v zahraničí?

- Navštívil/a jsem EURES poradce na ÚP
- Sleduji databázi volných míst v síti EURES
- Vycestoval/a jsem do zahraničí a jednám se zaměstnavatelem
- Jiné (uved'te jaké).....

12c) V případě, že **ne**: Jaký je hlavní důvod?

(prosím uved'te).....

13. Jaká je představa Vaší minimální hrubé mzdy, se kterou byste byl/a v zaměstnání spokojen/a?

- Méně než 10 000 Kč
- 10 001 – 12 500 Kč
- 12 501 – 15 000 Kč
- 15 001 – 17 500 Kč
- 17 501 – 20 000 Kč
- 20 001 a více Kč

Příloha 2: Dotazník určený absolventům

Dobrý den,

jmenuji se Vlasta Petříková a jsem studentkou 5.ročníku oboru Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

Informace z tohoto dotazníku potřebuji k vypracování mé diplomové práce na téma Vliv zákona o zaměstnanosti platného od 1.1.2006 na zařazování absolventů vysokých škol do evidence úřadu práce v okrese České Budějovice. Tímto Vás prosím o spolupráci vyplněním tohoto dotazníku, který je anonymní a bude použit pouze pro potřeby mého výzkumu.

Předem Vám děkuji za Váš čas, ochotu a spolupráci. Vámi zvolenou odpověď označte, v některých případech samostatně vytvořte. Pokud je uvedeno více možností, vyberte pouze jednu, nejvíce výstižnou.

Vlasta Petříková

Jihočeská univerzita – Zdravotně sociální fakulta

V Českých Budějovicích

1. Věk

21 – 24 let 25 – 27 let Více než 28 let

2. Pohlaví

Žena Muž

3. Jste absolventem směru

Humanitního Technického

4. Vysoká škola, kterou jste vystudoval/a

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Fakulta.....

Obor.....

Jiná vysoká škola

5. Když jste studoval/a, připouštěl/a jste možnost, že byste mohl/a být po studiu na VŠ nezaměstnaný/á? Ano Ne

6. Jak dlouho jste již v evidenci uchazečů o zaměstnání

- Do 1 měsíce 1 – 3 měsíce 3 – 6 měsíců
 6 měsíců – 1 rok 1 – 1,5 roku Déle než 1,5 roku

7. Na ÚP jsem se zaevidoval/a

- Do jednoho měsíce po úspěšném ukončení studia VŠ
 Po více než měsíci neúspěšného hledání zaměstnání
 Po skončení zaměstnání, ale doba od úspěšného ukončení studia nepřesáhla dva roky
 Po ukončení práce au pair v zahraničí

8. Máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?

- Ne, nesplnil/a jsem potřebné podmínky
 Ano, pobírám ji
 Ne, podpůrní dobu jsem již vyčerpal/a

9. Využíváte možnosti přivýdělku při evidenci na ÚP? Ano Ne

9a) V případě, že **ano**: Odpovídá toto zaměstnání Vaší kvalifikaci? Ano Ne

10. Privydělával/a jste si při studiu na VŠ a odváděl/a přitom pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti?

- Ano Ne

10a) V případě, že ano: Jak dlouhá byla tato doba v uplynulých třech letech celkem?

- Do 6 měsíců 6 – 12 měsíců Delší než 12 měsíců

10b) V případě, že **ano**: Jednalo se o Váš obor? Vždy Nikdy Někdy

11. Proč jste se přihlásil/a do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP?

- Abych sám/a nemusela platit pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
- Očekávám od ÚP pomoc při hledání vhodného zaměstnání
- Jiný důvod (uveďte jaký).....

12. Sháněl/a jste vhodné zaměstnání již před ukončením studia?

- Ano Ne

12a) V případě, že **ano**: Jakou dobu před ukončením studia

- Déle než 6 měsíců 3 – 6 měsíců Méně než 3 měsíce

13. Jaký hlavní problém Vám přináší nezaměstnanost?

- Nedostatek finančních prostředků
- Nadbytek volného času
- Nízký společenský status
- Nemožnost seberealizace
- Jiný (prosím uveďte).....

14. Jaká je představa Vaší minimální hrubé mzdy, se kterou byste byl/a v zaměstnání spokojen/a?

- Méně než 10 000 Kč 10 001 – 12 500 Kč 12 501 – 15 000 Kč
- 15 001 – 17 500 Kč 17 501 – 20 000 Kč 20 001 a více Kč

15. Jaké zaměstnání je pro vás nepřijatelné

- Takové, které by mne nebavilo
- S nízkým finančním ohodnocením
- Mimo můj obor
- V ČR, ale daleko od místa bydliště
- V zahraničí

16. Máte zájem o zaměstnání v zahraničí? Ano Ne

16a) V případě, že **ano**: V jaké zemi?(uved'te pouze jednu zemi).....

16b) V případě, že **ano**: Jaké jste podnikl/a kroky k tomu, abyste získal/a práci v zahraničí?

- Navštívila jsem EURES poradce na ÚP
- Sleduji databázi volných míst v síti EURES
- Vycestoval/a jsem do zahraničí a jednám se zaměstnavatelem
- Jiné (uved'te jaké).....

Příloha 3: Kasuistiky

Kasuistika 1 – studentka VŠ

Studentka Zdravotně sociální fakulty, 25 let, pochází z krajského města.

Studuje posledním rokem, v květnu 2007 ji čekají SZZ. V listopadu 2006 jí přišla nečekaná nabídka práce, sama zaměstnání ještě aktivně nevyhledávala. Nabídku přijala a od té doby pracuje na zkrácený úvazek v neziskové organizaci. Příslušné pojistné ze svého platu odvádí. Jedná se o zaměstnání v oboru, který studuje, se zaměstnavatelem se seznámila na své praxi v rámci studia. Kdyby tato nabídka nepřišla, začala by zaměstnání hledat od února 2007, tedy 4 měsíce před předpokládaným absolvováním školy.

Ve 4. ročníku měla nárazové brigády, pojistné odváděla z těch brigád, které byly sjednány agenturou práce.

Mezi 3. a 4. ročníkem studia na VŠ odjela o prázdninách do Anglie (přes agenturu) na tři měsíce dělat au pair. Ke konci pobytu zjistila, že by toho měla lépe využít a ještě neodjíždět. Přerušila studium a pobyt v zahraničí prodloužila na rok. To už ovšem odešla od hostitelské rodiny a živila se sama. Je ráda za tuto velkou zkušenost. Udělala si zde státní zkoušku z anglického jazyka. Po absolvování školy by už do zahraničí nechtěla jet pracovat, tuto zkušenost už má za sebou.

Myslí si, že případná nezaměstnanost by jí přinesla zejména finanční problémy, protože již nežije u rodičů. Při nezaměstnanosti by se snažila najít zaměstnání, dočasně třeba i na kratší úvazek, méně placenou či manuální práci. Nastalo je pro ni nepřijatelná manuální práce. Říká, že když už něco vystudovala, chce to využít. Práce v oboru jí baví.

Když šla studovat na tuto fakultu, věděla, jaké je uplatnění a přibližná výše platu sociálního pracovníka. Po získání kvalifikace by jí vyhovovala hrubá mzda 17 000 Kč. Zná podmínky poskytování podpory v nezaměstnanosti. Tyto informace se dozvěděla při studiu na VŠ.

Kasuistika 2 – studentka VŠ

Studentka Zdravotně sociální fakulty, 24 let, pochází z malého města. Studuje posledním rokem, v květnu 2007 ji čekají SZZ.

Pět let si přivydělává jako prodavačka, pracuje průměrně 10 dní v měsíci 10-12 hodin denně. Její motivací jsou finanční prostředky na studium. Pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti neodvádí. Pracuje na základě ústní dohody, do práce chodí dle potřeby s ohledem ke studiu. Vyhovuje jí, že mzdu zaměstnavatel vyplácí pravidelně. Je si vědoma toho, že když po absolvování školy zůstane nezaměstnaná, nebude mít nárok na podporu v nezaměstnanosti. S podmínkami poskytování podpory se seznámila při studiu na ZSF.

Po zaměstnání se poohlíží 6 měsíců před ukončením studia. Pracovat již mohla, ale ze zdravotních důvodů tuto nabídku promeškala.

Po absolvování školy zatím nemá jisté žádné zaměstnání, ale je si jistá, že práci najde vždycky. Z finančních důvodů nechce pracovat v oboru. Představa hrubé mzdy, se kterou by byla spokojena, činí 20 000 Kč, po zapracování 25 000 Kč. Vzhledem k dosaženému vzdělání se jí tato částka zdá přiměřená. V budoucnosti by si ještě chtěla zvýšit kvalifikaci. Uvědomuje si však, že ze začátku bude muset své nároky snížit. Nerada by vzala práci, kde by měla méně než 10 000 čistého.

V zahraničí by pracovat nechtěla, má zde zázemí, přítele a neláká ji to.

Největší problém, který by jí mohla přinést nezaměstnanost, spatřuje ve finančních problémech. Bude se stěhovat a musí splácet úvěr. Snažila by si najít alespoň brigádu, aby nezůstala bez prostředků.

Kasuistika 3 – absolvent vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP

Muž, 25 let, absolvent Zemědělské fakulty JU, obor obchodně podnikatelský. Absolvoval v listopadu 2006, v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP je od konce prosince 2006. Na ÚP se přihlásil hlavně proto, aby nemusel platit zdravotní pojištění. Od ÚP rovněž očekával pomoc při hledání zaměstnání.

Při studiu na VŠ uvědomoval, že po absolvování VŠ nebude lehké najít zaměstnání. Kdyby do 4 měsíců nesehnal zaměstnání v okrese Č. Budějovice (je

ochotný dojíždět za prací maximálně 20 km), z finančních důvodů by byl ochotný jít pracovat do zahraničí. Zde by však nechtěl strávit více jak 10 let. Anglicky umí středně pokročile (v létě 2005 navštívil USA díky programu Work And Travel; pobyl zde 4 měsíce).

Při studiu chodil na brigády (ne v oboru), celkem má odpracováno 4 měsíce, ale pojistné na důchodové zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti neodváděl. Nemá tedy nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Ještě před absolvováním VŠ se zaregistroval na serveru JOBS.CZ a PRÁCE.CZ. Chtěl by pracovat jako asistent manažera. Zatím absolvoval jeden pohovor, zaměstnavatele kontaktuje hlavně prostřednictvím e-mailů.

Domnívá se, že je nezaměstnaný hlavně kvůli absenci praxe. Nechtěl by dělat manuální práci či práci na zkrácený pracovní úvazek. Jednu z možností, jak se uplatnit na trhu práce, vidí v podstoupení rekvalifikace na projektanta.


Kasuistika 4 – absolventka vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP

Žena, absolventka Zemědělské fakulty, obor Obchodní podnikání, titul Bc. Absolvovala v listopadu 2006, do evidence uchazečů o zaměstnání se přihlásila do 3 dnů po SZZ, hlavně z toho důvodu, aby nemusela sama hradit zdravotní pojištění. Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok.

Před ukončením studia zaměstnání nesháněla a na brigády nechodila. Počítala s nezaměstnaností. Nezaměstnanost vidí jako příležitost věnovat se vzdělání, které vedle studia nestihla. Chce se připravit na přijímací zkoušky, protože má v úmyslu dále pokračovat ve studiu navazujícího magisterského programu (tím, že absolvovala na podzim, nestihla nastoupit ke studiu). Poté si chce doplnit pedagogické minimum, aby mohla učit. Německy umí středně pokročile, anglicky také. Chce si udělat státní zkoušku z anglického jazyka.

Nechce zaměstnání mimo České Budějovice ani v zahraničí. Momentálně by jí vyhovovalo zaměstnání na zkrácený úvazek či zástup za mateřskou dovolenou. Uvažuje o prozatímním zaměstnání na poště. Finančně je zajištěná, v nezaměstnanosti nespaturuje žádný problém.

Příloha 4: Žádost o zprostředkování zaměstnání (1)

	ÚŘAD PRÁCE	1
	UCHAZEČ – EVIDENCE	Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:
Úřad práce		S 5

ŽÁDOST O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

(§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ¹⁾ :	Státní občanství:	

¹⁾ Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

B. Adresa bydliště²⁾:

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:

²⁾ U státního občana ČR a cizince, který není občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.
U cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

C. Adresa pro doručení (není-li totožná s adresou bydliště):

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:

D. Nejvyšší dosažené vzdělání (uveďte stupeň nebo název školy):

--

E. Poslední vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR nebo v zahraničí:

Úřad práce:	Stát:
Od – do:	Důvod ukončení:

F. Ke dni podání této žádosti vykonávám zaměstnání na základě:

<input type="checkbox"/> pracovního (služebního) poměru	<input type="checkbox"/> dohody o pracovní činnosti	<input type="checkbox"/> dohody o provedení práce
U zaměstnavatele:		
Rozsah činnosti a výše odměny:		

G. Žádost o zprostředkování zaměstnání podávám po skončení:

<input type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> jiné výdělečné činnosti	<input type="checkbox"/> náhradní doby zaměstnání
Zde uveďte konkrétní údaje (název zaměstnavatele, druh činnosti, datum skončení):		

H. Udělení souhlasu³⁾:

1. Souhlasím-nesouhlasím (vypište slovem) se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona.
2. Souhlasím-nesouhlasím (vypište slovem), aby úřad práce předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození¹⁾, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Dne:

Podpis žadatele:

³⁾ Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Souhlas s předáváním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.

I. Prohlášení žadatele:

Prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

- nejsem v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v části „F“ této žádosti,
- nejsem osobou samostatně výdělečně činnou podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- vykonávám – nevykonávám** (vypište slovem) jako
 - společník nebo jednatel společnosti s ručením omezeným,
 - komanditista komanditní společnosti,
 - společník veřejné obchodní společnosti,
 - člen představenstva akciové společnosti,
 - člen dozorčí rady obchodní společnosti, nebo
 - člen družstva**mimo pracovněprávní vztah práci pro společnost (družstvo), za kterou jsem odměňován(a).**
Měsíční (průměrná měsíční) odměna, kterou pobírám za tuto práci, spolu s případným výdělkem (odměnou) uvedeným v části „F“ této žádosti, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, tj. částku,
- nejsem soudcem,
- nejsem poslancem nebo senátorem Parlamentu,
- nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- nejsem prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
- nejsem ředitelem Bezpečnostní informační služby,
- nejsem členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- nevykonávám činnost nuceného správce nebo správce nebo likvidátora podle zvláštního právního předpisu,
- nejsem pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče,
- nejsem pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,
- nejsem výdělečně činný(á) v cizině,
- nepřipravuji se soustavně na budoucí povolání,
- nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,
- nevykonávám trest odnětí svobody,
- nejsem ve vazbě,
- nepobírám peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,
- nejsem plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání u jiného úřadu práce,
- výkon činností uvedených v části „F“ této žádosti mi nebrání v poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a v přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

Dále prohlašuji, že

- v nástupu do vhodného zaměstnání mi nebrání žádné skutečnosti,
- jsem byl(a) úřadem práce poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 1. 2007,
- jsem si vědom(a) povinnosti uchazeče o zaměstnání **oznámít** úřadu práce nástup do zaměstnání nejpozději v **pracovní den předcházející dni**, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, **a do 8 kalendářních dnů doložit** vznik pracovněprávního vztahu; to platí i pro nástup do zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 3 zákona – tzv. nekolidující zaměstnání),
- jsem si rovněž vědom(a) povinnosti uchazeče o zaměstnání oznámít úřadu práce změnu dalších skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději do **8 kalendářních dnů**.

V

dne

Podpis žadatele:

Totožnost žadatele za úřad práce ověřil
podle dokladu:

Dne:


Podpis zaměstnance:

Informace lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>

Platnost tiskopisu od 1. 1. 2007



Příloha 5: Žádost o zprostředkování zaměstnání (2)

	ÚŘAD PRÁCE	2
	UCHAZEČ - ZPROSTŘEDKOVÁNÍ	Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:
Úřad práce	S 5	

ŽÁDOST O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ

(§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné číslo:	Datum a místo narození ¹⁾ :	

¹⁾ Vypíňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

B. Souhlasím s dalšími možnostmi kontaktu:

Telefon:	E-mail:
Mobilní telefon:	Posílání SMS: <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

C. Zájem o konkrétní zaměstnání a ostatní požadavky na zaměstnání:

Profese:			
Ostatní požadavky:			
Směnnost:	Úvazek:		
Ubytování:	Mimo okres bydliště:		
V zahraničí:	Jiné:		

D. Dosažená kvalifikace:

Název školy (včetně učiliště):	Obor:	Od – do: (rok)
Dovednosti: <input type="checkbox"/> řídičský průkaz		
<input type="checkbox"/> práce s PC		
<input type="checkbox"/> ostatní ²⁾		
Jazykové znalosti:	aktivně:	pasivně:

²⁾ Např. znalost podvojného nebo mzdového účetnictví, práce s kovem (řezání, pájení), svařování (druh zkoušky), obsluhy technických zařízení (topičský průkaz a jiné), obsluhy zemědělských strojů, obsluhy stavebních strojů, a dále např. schopnost poskytovat služby (plavčík, cvičitel), oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

E. Získané pracovní zkušenosti:

Vykonávaná povolání (název) ³⁾ :	Doba (počet let):

³⁾ Uveďte povolání vykonávaná 6 měsíců a déle.

F. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání⁴⁾:

1. <input type="checkbox"/> nemám zdravotní omezení
2. <input type="checkbox"/> jsem osobou se zdravotním postižením na základě uznání a) <input type="checkbox"/> plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. b) z. č. 155/1995 Sb. b) <input type="checkbox"/> částečné invalidity c) <input type="checkbox"/> zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se ZPS)
3. <input type="checkbox"/> mám jiná zdravotní omezení Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

⁴⁾ Údaj uvedený v bodě 2 písm. a) a b) se dokládá rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu nebo potvrzením OSSZ o uznání částečné nebo plné invalidity.
Údaj uvedený v bodě 2 písm. c) se dokládá rozhodnutím OSSZ o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se změněnou pracovní schopností) nebo rozhodnutím ÚP.
Údaj uvedený v bodě 3 se dokládá posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona).

G. Děti do 15 let v péči žadatele:

Jméno a příjmení:	Datum narození:	Jméno a příjmení:	Datum narození:

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:
 ano ne.

H. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

--


V	dne	Podpis žadatele:
---	-----	------------------

Informace lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>

Platnost tiskopisu od 1. 1. 2007



Příloha 6: Žádost o podporu v nezaměstnanosti

	ÚŘAD PRÁCE	
	PODPORA	Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:
Úřad práce	S 5	

ŽÁDOST O PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI

(podle § 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ¹⁾ :	Státní občanství:	

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují zasílat:

Poštovní poukázkou na adresu:

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:

Převodním příkazem na účet u peněžního ústavu:

Číslo účtu	kód banky	specifický symbol

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

Uveďte zaměstnání (pracovní nebo služební poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) nebo jinou výdělečnou činnost v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, včetně zaměstnání v zahraničí a náhradních dob zaměstnání²⁾:

Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost³⁾:

Název zaměstnavatele (druh výdělečné činnosti nebo náhradní doba zaměstnání):	Od – do: (den, měsíc, rok)	Důvod skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti ⁴⁾ :

Další zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost:

Název zaměstnavatele (druh výdělečné činnosti nebo náhradní doba zaměstnání):	Od – do: (den, měsíc, rok)	Důvod skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti ⁴⁾ :

Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti, popř. den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání)

Vypište slovem:

Jsem – nejsem poživatel starobního důchodu:

Mám – nemám nárok na výsluhový příspěvek: ve výši Kč měsíčně.

Mám – nemám nárok na příspěvek za službu: ve výši Kč měsíčně.

V posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání jsem pobíral(a) – nepobíral(a) podporu v nezaměstnanosti:

Je – není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce):

Jsem si vědom toho, že skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to např. potvrzením o zaměstnání, dohodou o pracovní činnosti, formulářem E301 při zaměstnání ve státech EU, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti a důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit úřadu práce nejpozději do **8 kalendářních dnů**.

V dne Podpis žadatele:

Totožnost žadatele za úřad práce ověřil Dne:
podle dokladu: Podpis zaměstnance:

¹⁾ Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

²⁾ **Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba:**


- a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- b) pobírání plného invalidního důchodu,
- c) výkonu vojenské základní (náhradní) služby,
- d) výkonu civilní služby,
- e) osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,
- f) osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se považuje za osobu blízkou,
- g) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra,
- h) soustavné přípravy na budoucí povolání (tuto dobu lze započítat maximálně v délce 6 měsíců).

³⁾ Uveďte všechna zaměstnání ukončená ve stejný den.

⁴⁾ Vyplňte, došlo-li ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti ze zdravotních důvodů, nebo ke skončení zaměstnání z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) a c) zákoníku práce nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.



Příloha 7: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

 ÚŘAD PRÁCE	ZÁJEMCE	Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:
	Úřad práce	S 5

ŽÁDOST O ZAŘAZENÍ DO EVIDENCE ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

(§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ¹⁾ :	Státní občanství:	

¹⁾ Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

B. Adresa bydliště²⁾:

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:

²⁾ U státního občana ČR a cizince, který není občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.
U cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

C. Adresa pro doručení (není-li totožná s adresou bydliště):

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:

D. Souhlasím s dalšími možnostmi kontaktu:

Telefon:	E-mail:
Mobilní telefon:	Posílání SMS: <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

E. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání³⁾:

1. <input type="checkbox"/> nemám zdravotní omezení
2. <input type="checkbox"/> jsem osobou se zdravotním postižením na základě uznání a) <input type="checkbox"/> plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a) z. č. 155/1995 Sb. b) <input type="checkbox"/> plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. b) z. č. 155/1995 Sb. c) <input type="checkbox"/> částečné invalidity d) <input type="checkbox"/> zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se ZPS)
3. <input type="checkbox"/> mám jiná zdravotní omezení
Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

³⁾ Údaj uvedený v bodě 2 písm. a), b), c) se dokládá rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu nebo potvrzením OSSZ o uznání částečné nebo plné invalidity.
Údaj uvedený v bodě 2 písm. d) se dokládá rozhodnutím OSSZ o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se změněnou pracovní schopností) nebo rozhodnutím ÚP.
Údaj uvedený v bodě 3 se dokládá posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona).

F. Souhlas se zpracováním osobních údajů:

Souhlasím-nesouhlasím (vypíšte slovem) se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona.

Dne: Podpis žadatele:

G. Zájem o konkrétní zaměstnání a ostatní požadavky na zaměstnání:

Profese:			
Ostatní požadavky:			
Směnnost:		Úvazek:	
Ubytování:		Mimo okres bydliště:	
V zahraničí:		Jiné:	

H. Dosažená kvalifikace:

Název školy (včetně učiliště):	Obor:	Od – do: (rok)
Dovednosti: <input type="checkbox"/> řidičský průkaz		
<input type="checkbox"/> práce s PC		
<input type="checkbox"/> ostatní ⁴⁾		
Jazykové znalosti:	aktivně:	pasivně:

⁴⁾ Např. znalost podvojného nebo mzdového účetnictví, práce s kovem (řezání, pájení, svařování (druh zkoušky), obsluhy technických zařízení (topičský průkaz a jiné), obsluhy zemědělských strojů, obsluhy stavebních strojů, a dále např. schopnost poskytovat služby (ptačik, ovičitel), oprávnění podle vyhl. č. 56/1973 Sb., zcravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

I. Získané pracovní zkušenosti:

Vykonávaná povolání (název) ⁵⁾ :	Doba (počet let):
Celková délka dosavadní doby zaměstnání (počet let):	

⁵⁾ Uveďte povolání vykonávaná 6 měsíců a déle.

J. Poučení pro zájemce o zaměstnání:

1. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
2. O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky.
3. Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.

V	dne	Podpis žadatele:
Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:		Dne:
		Podpis zaměstnance:

Informace lze získat na integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>

Platnost tiskopisu od 1. 1. 2007

