

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

VYUŽITÍ SLUŽEB ÚŘADU PRÁCE ABSOLVENTY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: Ludmila Kerclová

Vedoucí: doc. Ing. Lucie Kozlová, PhD.

2007

UTILIZATION EMPLOYMENT OFFICE'S SERVICE BY SCHOOL LEAVERS

In last years there is a number of unemployed school leavers in European countries continually growing up. That is the reason this group arouse interest and programs in aid of their employment were developed. School leavers are in difficult position while they enter the labour market, due to lack of desiderative practical experiences. They are found themselves in the vicious circle because of missing experiences, otherwise is no way how to gain them. Employment office has tools, that can aid to elimination of disadvantages of school leavers. That tools can help only in case of knowing about that possibility and active cooperating with employment offices.

After the evaluation of results could be evident, that school leavers use procurement of free jobs relatively often. Most of them doesn't use merely this method but combine it with others. Needful to say that most of those, who relied but on employment service comprise meaningful part of unemployed respondents in researching sample. Success at the labour market is connected with their own activity and the beginning of looking for their job. Therefore school leavers that want to be successful, should start interesting in their future job already during their studies.

As a result of research arose the fact that awareness of school leavers about employment services is low, but not so much as not accomplishing their purpose. Regardless there is scope for improving communication of employment offices (possibly Ministry of labour and social affairs) with potential clients. Success or failure at the labour market is not caused by wrong choice of method of seeking job or low awareness, but especially own concern and activity of school leaver.

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma Využití služeb úřadu práce absolventy jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích

podpis studenta

Poděkování

Mé poděkování patří především doc. Ing. Lucii Kozlové a mé sestře Markétě, za pomoc a praktické připomínky, které věnovaly mé práci.

Obsah

Úvod.....	7
1.Současný stav.....	8
<i>1.1.Definice.....</i>	<i>8</i>
1.1.1.Právo na zaměstnání.....	8
1.1.2.Úřady práce.....	8
1.1.2.1. Terminologie.....	9
1.1.3.Absolvent.....	11
<i>1.2.Služby Úřadu práce.....</i>	<i>12</i>
1.2.1.Zprostředkování zaměstnání.....	12
1.2.2. Národní akční plán zaměstnanosti.....	15
1.2.3. Podpora v nezaměstnanosti.....	15
1.2.4. Podpora při rekvalifikaci.....	16
1.2.5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	17
1.2.6. EURES.....	19
1.2.7 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.....	20
<i>1.3.Aktivní politika zaměstnanosti.....</i>	<i>20</i>
1.3.1.Opatření a nástroje.....	21
1.3.2.Rekvalifikace.....	22
1.3.3.Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	23
1.3.4.Investiční pobídky.....	24
1.3.5.Veřejně prospěšné práce.....	25
1.3.6.Společensky účelná pracovní místa.....	25
1.3.7.Překlenovací příspěvek.....	26
1.3.8.Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	26

1.3.9. Příspěvek na zapracování.....	27
1.3.10. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	27
2.Cíle práce a hypotézy.....	28
<i>2.1.Cíle.....</i>	<i>28</i>
<i>2.2.Hypotézy.....</i>	<i>28</i>
3. Metodika výzkumu.....	29
<i>3.1.Metody výzkumu.....</i>	<i>29</i>
<i>3.2.Charakteristika výzkumného souboru.....</i>	<i>29</i>
4.Výsledky.....	31
5.Diskuse.....	43
6.Závěr.....	50
7.Seznam použitých zdrojů.....	51
8.Klíčová slova.....	55
9.Přílohy.....	56
<i>9.1. Seznam příloh.....</i>	<i>56</i>

Úvod

Ukončení vzdělávání a nástup do prvního zaměstnání je pro každého člověka důležitým životním krokem, který může výrazně ovlivnit jeho celý další život a profesní kariéru. Absolventi opouštějící školu bývají plni odhodlaní a ideálů, se kterými vstupují do produktivního věku. Zůstat po škole nezaměstnaným přivádí absolventa do sociální role, která není společností vnímána příliš prestižně. Začínat nejdůležitější a nejdelší etapu života v evidenci uchazečů ÚP není z tohoto pohledu příliš motivující.

Nezaměstnanost s sebou navíc přináší další problémy. Nezaměstnaný absolvent, který se sám aktivně nesnaží zaměstnání najít, ztrácí režim dne. Pracovní doba ho nenutí ráno vstát, stává se pasivním ve vlastních záležitostech a finančně závislým na rodičích nebo na státu, což se negativně promítá do jeho vlastního sebehodnocení a sebevědomí. a

Počet nezaměstnaných mladých lidí do 25 let je v zemích Evropské unie v posledních letech vysoký a neustále roste. Proto se tato skupinou dostala do popředí zájmu a vznikly programy na podporu jejich zaměstnávání. Absolventi se v současnosti na trhu práce ocitají v těžké pozici. Při studiu získali mnoho teoretických znalostí, ale postrádají požadovanou praxi. Ocitají se v začarovaném kruhu, kdy jim chybí praktické zkušenosti, ale zároveň nemají možnost je získat. Aby se toto znevýhodnění mladých lidí odstranila ÚP má nástroje, kterými jim může pomoci situaci zvládnout. Ty mohou plnit svou funkci, jen pokud o nich budou absolventi vědět, využívat je a spolupracovat s úřadem práce při jejich naplňování.

Téma hledání prvního zaměstnání je aktuální pro každého studenta v posledním roce studia, proto jsem se mu chtěla více věnovat ve své bakalářské práci. V této situaci se jednou ocitne každý mladý člověk. Chtěla bych, aby moje práce našla využití u absolventů, kteří se mohou poučit, jak tuto situaci vyřešili jiní před nimi.

1.Současný stav

1.1.Definice

1.1.1. Právo na zaměstnání

Každý má právo na svobodnou volbu povolání a na přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací.(12) Právo na zaměstnání dává každému občanu ČR Listina základních práv a svobod, ale najít zaměstnání si musí každý sám. Je mnoho způsobů, jak si zaměstnání najít a jedním z nich je využití služeb Úřadu práce.

Právelem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.(27)

1.1.2. Úřady práce

Snahou státu je zajistit soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, a proto organizuje trh pomocí instituce úřadu práce. Úřad práce jako orgán státní správy zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti v příslušném regionu. (23) V Českých zemích byla existence těchto institucí upravena již zákonem z roku 1903. V první republice zákon upravoval zprostředkování práce uvnitř i mezi okresy.(13)

V čele úřadu práce je ředitel. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby.(27)

Nástroje jimiž je realizována činnost Úřadu práce jsou mimo jiné:

- zpracovávání koncepcí vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce;
- zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytování dalších služeb v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona;
- poskytování fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti;
- uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí aj. (27)

1.1.2.1. Terminologie

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.(27)

Informační služba poskytuje v oblasti pracovních příležitostí informace o volných pracovních místech a o situaci na trhu práce v České republice a zemích EU, o podmínkách zaměstnávání v zahraničí, možnostech dalšího vzdělávání atd.(21)

Poradenská služba poskytuje pomoc v oblasti volby povolání, volby rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání, volby přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.(21)

Uchazečem o zaměstnání se rozumí osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.(21)

Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která není:

- v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru;
- osobou samostatně výdělečně činnou;
- fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání;
- společníkem nebo jednatelem s.r.o., komanditistou v k.s.,společníkem v.o.s., členem představenstva a.s., členem dozorčí rady o.s. nebo členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy;
- soudcem, poslancem, prezidentem republiky, členem vlády, Veřejným ochráncem práv jeho zástupcem, apod.
- pěstounem, který vykonává pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče nebo kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna náležející pěstounovi.(27)

Uchazečům o zaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce, může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může poskytnout překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti. (27)

Zájemcem o zaměstnání se rozumí osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.(21) Zájemcům o zaměstnání Úřad práce poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Zájemce o zaměstnání je zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání na základě písemné žádosti. 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..(27)

1.1.3. Absolvent

Platný zákon o zaměstnanosti stanoví, že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována fyzickým osobám **do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.**

Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používána definice absolventa jako **uchazeče o zaměstnání** evidovaného na ÚP **podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu** (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), **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 (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP. (22)

Pro absolventy jsou zřizována zvláštní pracovní místa dotovaná úřadem práce. Vychází se přitom ze zkušenosti, že absolvent bez praxe se na trhu práce uplatňuje mnohem hůře než absolvent s praxí.(14)

1.2. Služby úřadu práce

Služby zaměstnanosti jsou systémem institucí, kterými stát reguluje trh práce (soukromé instituce tohoto typu hrají většinou jen doplňkovou a úzce vymezenou roli). Jejich jádrem jsou úřady práce jako zprostředkovatelny práce, ale i ve svých širších funkcích spojených s distribucí pracovní síly, její rekvalifikací, pracovním poradenstvím a často distribucí dávek sociálního státu (podpor v nezaměstnanosti). (13)

1.2.1. Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání¹ je jednou z klasických forem služby poskytované na trhu práce a znamená komplexní službu, která zahrnuje vyhledání, výběr, testování uchazeče a jeho následné zprostředkování ke klientovi personální agentury. (19)

Rovněž vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, 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 a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem úřady práce nebo právnické či fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání = agentury práce. (27) Úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce. Základním cílem úřadů práce i agentur práce je umístění osoby do zaměstnání. Nejedná se tedy o konkurenty v pravém slova smyslu a je proto žádoucí, aby tyto subjekty spolu vzájemně spolupracovaly a informovaly se o předpokládaném vývoji na trhu práce, o počtech umístěných osob apod. (7)

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr

¹ Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí.

zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.(27)

Úřady práce mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může každá fyzická osoba požadovat u kteréhokoliv úřadu práce. Každá fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. (27)

Vhodným zaměstnáním se rozumí zaměstnání:

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.(27)

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje **zvýšená péče** uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Jsou to zejména

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 25 let věku,²
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,²

² Těmto uchazečům je úřad práce povinen vypracování individuálního akčního plánu nabídnout.(2) Záleží však na nich, zda této nabídky využijí.(21)

- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let věku,
- osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání může vypracovat individuální akční plán (IAP) směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.(27) Individuální akční plán je používán v rámci EU pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Jeho cílem je zvýšení aktivity uchazeče o zaměstnání formou individuálního přístupu ze strany úřadu práce.(6)

Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.(27) Jestliže nebude plnit dohodnutá opatření, čeká ho postih spočívající ve vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Vychází se ze skutečnosti, že pro použití tohoto nástroje se rozhodl dobrovolně a použití tohoto nástroje znamená pro úřad práce vynaložení zvýšeného úsilí a prostředků. (6)

1.2.2.Národní akční plán zaměstnanosti

Národní akční plány zaměstnanosti jsou nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí EU.

MPSV zahájilo 1.ledna 2004 na všech úřadech práce realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „**První příležitost**“, který je určený všem uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence. Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost, a to formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením. Nejpozději od 1.1.2007 by měl na všech úřadech práce běžet obdobný program „**Nový start**“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence.
(1)

1.2.3.Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je dávkou sociálního pojištění a může být vyplácena jako nárok z účasti na tomto pojištění. Podpory z titulu pojištění jsou vypláceny jako podíl z výše posledního výdělku. **(13)** Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrcí doby 50 % a po zbývající podpůrcí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.**(27)**

Poskytování podpory v nezaměstnanosti je v ČR provázáno s povinností ucházet se o zaměstnání. Podpora je poskytována nezaměstnaným, kteří se registrovali na úřadu práce. A to tehdy, jestliže jim není úřadem do 7 dnů zprostředkováno nové pracovní místo. Podmínkou pro přiznání podpory uchazeči je jeho předchozí zaměstnání v celkové délce 12 měsíců. **(13)** Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období³ zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.(27)

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 6 měsíců;
- od 50 do 55 let věku 9 měsíců;
- nad 55 let věku 12 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

1.2.4. Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a není poživatelem starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce. (27) Podpora při rekvalifikaci se poskytuje se po celou dobu rekvalifikace. Podmínkou pro její přiznání je skutečnost, že rekvalifikaci zabezpečuje úřad práce.(6) Uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.(27)

³ Podle § 41 zákona 435/2004 jsou rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

1.2.5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání i při zaměstnávání samém poskytuje zvýšená pomoc a péče. (6)

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně nebo plně invalidními nebo rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými. Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.⁴ Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona.(27)

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. (27) Může se uskutečňovat různými formami, s ohledem na zdravotní stav osoby se zdravotním postižením, např. vhodným studiem nebo jinou formou přípravy na povolání, teoretickou a praktickou přípravou pro zaměstnání, vyhledáváním vhodného zaměstnání úřadem práce apod.(6)

⁴ Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění

Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost a s ohledem na situaci na trhu práce. Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře zařazeny osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci⁵, specializované rekvalifikační kurzy.(27)

Ne všem zdravotně postiženým občanům dovoluje jejich zdravotní postižení pracovat v běžném provozu za obvyklých pracovních podmínek, ale ke svému uplatnění potřebují individuální přizpůsobení těchto podmínek. To spočívá například v úpravě pracovních pomůcek, pracovní doby, přizpůsobení pracoviště apod. Pro ty, kteří nejsou schopni pracovat ani za takto upravených pracovních podmínek, především pak pro občany s těžším zdravotním postižením, zaměstnavatelé zřizují nebo vyhražují chráněné dílny a pracoviště.(6)

Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.(27)

Jestliže to bude vyžadovat situace, může úřad práce poskytnout i finanční příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů, aby provozování nebylo pro zaměstnavatele nebo pro osobu samostatně výdělečně činnou ztrátové. (8)

⁵ Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců a provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta, v chráněných pracovních dílnách nebo chráněných pracovních místech.

Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.(27)

Příspěvek může dostat nejen soukromý podnikatel jako zaměstnavatel, ale i samotný občan, který začne podnikat. Musí však být splněny další zákonné podmínky: je evidován u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a jedná se o osobu se zdravotním postižením.(8)

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 % . (27)

V případě, že postiženého z jakéhokoli důvodu nechtějí zaměstnat, mají další dvě možnosti, jak takzvaný povinný podíl splnit. Jednou je odvést do státního rozpočtu za každé neobsazené pracovní místo pro handicapované dva a půl násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Druhou možností představuje odběr výrobků a služeb od firem, jež zaměstnávají více než polovinu lidí se změněnou pracovní schopností nebo zadávání zakázek těmto subjektům.(28)

1.2.6. EURES

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 25 členských států EU, dále Norska, Islandu

a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Účelem sítě EURES je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob. (3) Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na *EURES - evropském portálu pracovní mobility*, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.(18)

1.2.7. Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Zaměstnavatelé mohou na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Za zaměstnance ze zahraničí se považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce na základě žádosti zaměstnavatele.(27)

1.3. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. (27) Je žádoucí ponechat většinu těchto činností na regionální úrovni, aby se pružně reagovalo na problémy regionu, nevylučuje se však ani centrální úroveň (investiční pobídky). (9)

1.3.1. Opatření a nástroje

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.(27)

Pro volbu zaměstnání a rekvalifikace u fyzických osob i pro vhodné nasměrování osob se zdravotním postižením je třeba co nejlépe rozpoznat jejich schopnosti a možnosti a sladit jejich osobní předpoklady s nabídkou na trhu práce. K tomuto účelu slouží poradenství.(9)

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.(27)

V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti.(27)

1.3.2.Rekvalifikace

V situaci, kdy je zaměstnanec propuštěn a ani s pomocí úřadu práce není pro něj nalezena jiná vhodná práce, nebo kdy absolvent školy vůbec nenalezl zaměstnání, ačkoli se o to pokoušel i jako uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce, může být řešením zajištění rekvalifikace úřadem práce.(5)

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.(27)

Pokud pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci jeho zaměstnanců akreditované zařízení⁶, je tím úřadu práce dána možnost sjednat v dohodě poskytování úhrady nákladů na rekvalifikaci přímo akreditovanému zařízení.(9).

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikace se uskutečňuje vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. (15) Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.(27)

⁶ Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci MŠMT a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví.(2)

Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rekvalifikace zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.(27)

1.3.3.Zprostředkování zaměstnání Agenturami práce

Ekonomická situace na trhu práce vyžaduje větší flexibilitu i pružnost pracovních sil. Jednou z možností, která může vytvořit podmínky pro realizaci těchto evropských trendů, je úprava činnosti a působnosti soukromých agentur práce, které mají významnou působnost na úseku dočasného zaměstnávání, zapůjčování zaměstnanců i najímání pracovní síly (leasing pracovní síly).(6)

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání, poskytovat poradenské a informační služby a poskytovat své zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli na základě smluvního ujednání. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně dosahování zisku. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává ministerstvo na základě žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání. Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost⁷, odborná způsobilost⁸ a bydliště na území České republiky. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu 3 let; povolení lze vydat opakovaně.(27)

⁷ Za bezúhonnou se považuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku.

⁸ Za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, s ukončenou VŠ a nejméně dvouletou odbornou praxí ve zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, anebo která má ukončenou SŠ a nejméně pětiletou odbornou praxí v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru.

Úřady práce mohou absolventům umožnit získání odborné praxe v organizačních složkách státu a v příspěvkových organizacích prostřednictvím agentur práce. Úřad práce uzavře s agenturou jako zaměstnavatelem dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa podle. Agentura práce pak uzavře dohodu s absolventem podle zákoníku práce. Uchazeči takto umístění by neměli mít praxi delší než 1 rok a praxe by měla probíhat v oborech, pro které se připravovali. **(10)**

1.3.4. Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje

- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců,
- vytváření nových pracovních míst. **(27)**

Investiční pobídky jsou důležitou součástí podpory podnikání z evropských fondů ať už se jedná o dotace na školení zaměstnanců nebo zavádění standardů jejich rozvoje. **(11)**

Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.⁹ Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti¹⁰, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. **(27)**

⁹ Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

1.3.5. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. (14) Spočívají zejména v sezónních pracích a údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Doba zaměstnání nesmí přesáhnout 12 měsíců. Na veřejně prospěšné práce jsou vybíráni uchazeči se zhoršenými podmínkami při hledání nového zaměstnání. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.(27) Na veřejně prospěšné práce jsou mnohdy umísťováni velmi obtížně zaměstnatelní uchazeči o zaměstnání a tato činnost tudíž zamezuje ztrátě pracovních návyků těchto osob.(9)

1.3.6. Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. (27) Zákon umožňuje, aby se zároveň jednalo o místa nová i místa vyhrazená pro určitý okruh uchazečů o zaměstnání (např. pro absolventy); na těchto místech by mohli být uchazeči o zaměstnání obměňováni.(9) Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa se odvíjí od míry nezaměstnanosti v okrese v předchozím měsíci¹¹. Při zřízení více než 10

¹⁰ Územní oblastí se rozumí území okresu, v němž je investiční akce umístěna, nebo spádová oblast. Do spádové oblasti patří kromě okresu i okresy, z jejichž území do obce, v níž je umístěna investiční akce, netrvá doba dojíždění prostředky hromadné dopravy více než jednu hodinu.

¹¹ Maximálně 6ti násobek průměrné mzdy pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek jestliže míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší a 4 násobek průměrné mzdy pokud nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR.

společensky účelných pracovních míst na základě jedné dohody je příspěvek vyšší¹².(27)

1.3.7.Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek slouží při zahájení samostatné výdělečné činnosti osobě, která se rozhodla řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti.(9) Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12 násobku průměrné mzdy. (27)

3.8.Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.(27)

1.3.9. Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.(27)

¹² Maximálně 8 násobek průměrné mzdy pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese přesahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo maximálně 6ti násobek průměrné mzdy pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR.

1.3.10. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.(27)

1.3.11. Cílení programy k řešení nezaměstnanosti

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce.(27)

2. Cíle práce a hypotézy

2.1. Cíle

Cílem mé bakalářské práce bylo zmapovat informovanost absolventů všech stupňů vzdělání se službami úřadu práce, na které mají jako absolventi nárok a jejich využití při hledání zaměstnání.

2.2. Hypotézy

Na základě stanoveného cíle jsem pro svou bakalářskou práci zvolila tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: Absolventi spíše nevyužívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání.

Hypotéza č. 2: Informovanost absolventů o službách úřadu práce je nízká bez ohledu na dosažené vzdělání.

3. Metodika

V teoretické části své bakalářské práce jsem se zaměřila na právní předpisy z oblasti zaměstnanosti, které se týkají absolventů. Potřebné informace a data jsem získala studiem zákonů z oblasti zaměstnanosti, odborné literatury zaměřené na problematiku získání zaměstnání - zvláště prvního a dalších zdrojů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V praktické části uvádím poznatky, které jsem získala vlastním výzkumem.

3.1. Metoda výzkumu

Pro výzkum ve své bakalářské práci jsem zvolila kvantitativní sociologický výzkum. K získání dat jsem zvolila metodu dotazování. Za techniku sběru dat jsem zvolila dotazník, ve kterém respondenti odpovídají na otázky ve formuláři (viz příloha č.1).

V úvodu dotazníku jsem představila sebe a fakultu, pod kterou výzkum provádím, vysvětlila účel, ke kterému použiji jím získané informace a ujistila jsem respondenty o anonymitě dotazníku.

Dotazník obsahuje 22 otázek. Otázky jsou zavřené, dávám respondentům na výběr z několika odpovědí. U otázek č.4, 6, 18, a 19 jsem u jedné z možných odpovědí dala prostor pro specifikaci odpovědi, nebo pro jinou vlastní odpověď. Na konci dotazníku jsem nechala několik řádek pro případné připomínky respondentů.

3.2. Charakteristika výzkumného souboru

Cílovou populací mého výzkumu byli absolventi, tedy mladí lidé do 25 let věku nebo absolventi vysoké školy do dvou let od ukončení studia, nejdéle však do 30 let. Jako výzkumný soubor pro dotazníkové šetření jsem vybrala absolventy evidované na Úřadu práce v Jindřichově Hradci a v Českých Budějovicích. Prostřednictvím zaměstnanců byli respondenti oslovováni náhodným výběrem. Dále jsem do výzkumu zahrнула absolventy, již pracující v okrese Jindřichův Hradec, Tábor a České Budějovice.

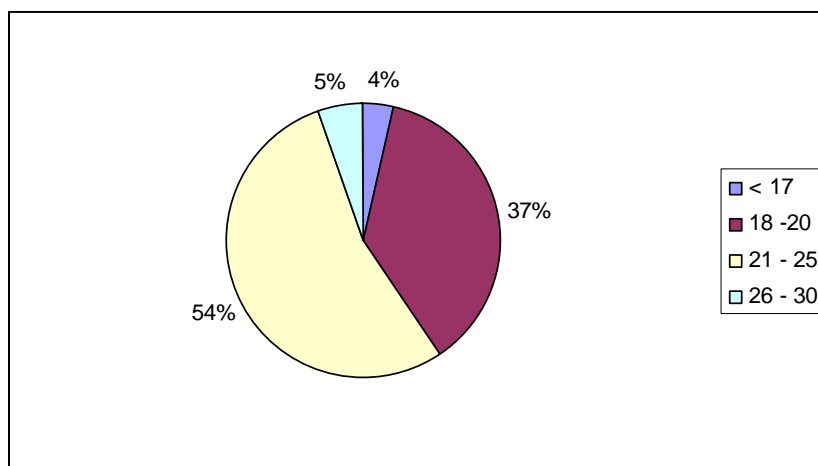
V únoru a v březnu 2007 jsem distribuovala 200 dotazníků. Po dvou měsících šetření jsem získala zpět 112 vyplněných dotazníků. Jeden byl však vyplněn je z poloviny, proto jsem jej vyřadila. Návratnost je tedy 55 %.

4. Výsledky

Otázka č. 1: Věk

Dotazník vyplnilo celkem 111 respondentů. Jejich věkové složení ukazuje graf č.1. Nejméně početnou skupinou byli 4 absolventi ve věku do 17 let (4 %) a 6 absolventů vysokých škol ve věku 25 až 30 let (5 %). Ve věku 21 – 25 let bylo nejvíce respondentů a to 60 z dotazovaných (54 %) druhá nejpočetnější skupina byla v rozmezí 18 – 20 let, kam patřilo 41 respondentů (37%).

Graf č. 1: Věkové rozložení vzorku.

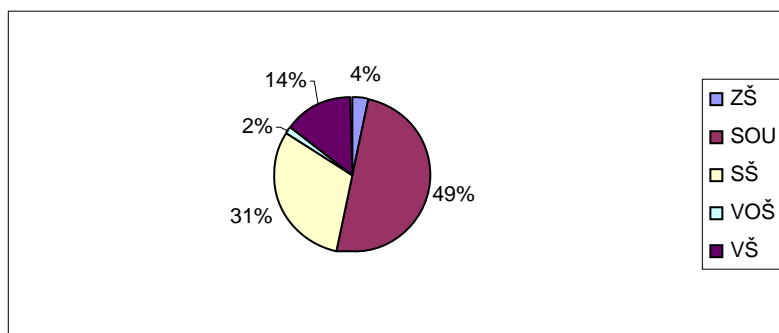


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 2: Dosažené vzdělání

Pouze základního vzdělání dosáhli 4 respondenti (4 %). Výuční list získalo 55 dotázaných (49 %). Středoškolské vzdělání uvedlo 34 dotázaných (31 %). Nejméně bylo ve vzorku absolventů vyšší odborné školy a to 2, což činí 2 % vzorku. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 16 respondentů, tedy 14 % oslovených.

Graf č. 2: Struktura vzorku podle dosaženého vzdělání.

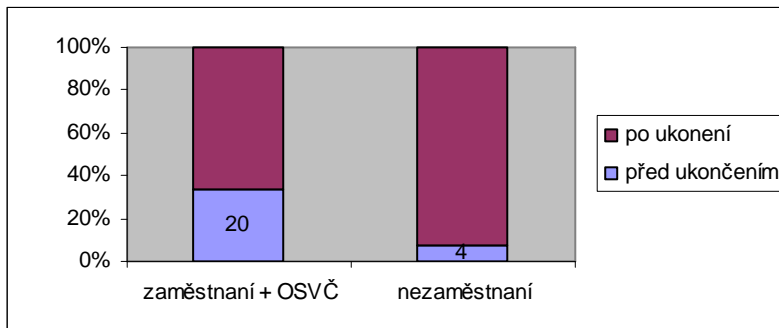


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 3: Kdy jste začal(a) shánět zaměstnání?

V grafu jsou respondenti rozděleni do dvou skupin. V jedné jsou zaměstnaní spolu s OSVČ, v druhé nezaměstnaní. V první skupině začalo hledat zaměstnání před ukončením studia 20 dotázaných (33 %). V druhé skupině hledalo zaměstnání již v době studia jen 8 % dotázaných, tedy 4 respondenti.

Graf č. 3: Kdy absolventi začínají hledat zaměstnání.

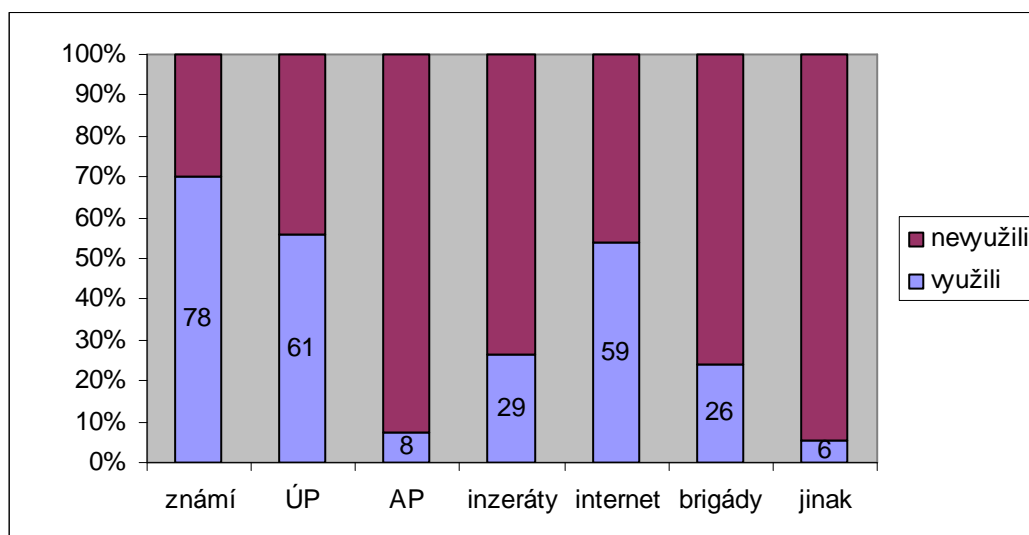


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 4: Jakým způsobem jste hledal/hledáte zaměstnání?

Při hledání zaměstnání využilo 78 respondentů (70 %) kontaktů svých známých. Zprostředkování úřadem práce využilo 61 oslovených (56 %), což je téměř stejně jako vyhledávání práce přes internet, které využilo 59 respondentů (54 %). V inzerátech v tisku hledalo zaměstnání 29 dotázaných (27 %) a 26 respondentů využilo k hledání zaměstnání kontaktů získaných na brigádách v době studia, to je 24 % z oslovených. Naopak nejméně využili respondenti služeb agentur práce - jenom 8 z dotázaných (7 %). Jiným způsobem hledalo zaměstnání 8 respondentů (6 %).

Graf č.4: Prostředky hledání zaměstnání.¹³



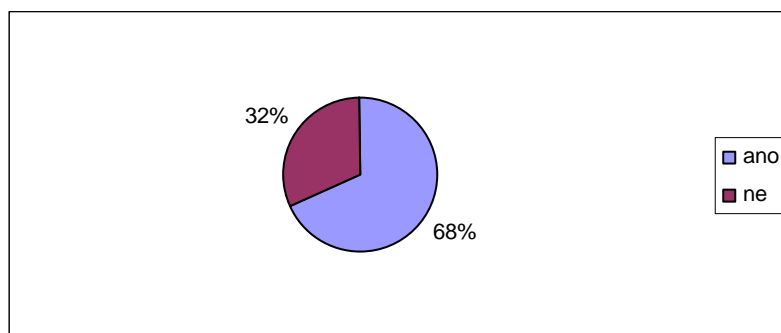
Zdroj: vlastní výzkum

¹³ Popisky v grafu jsou absolutní čísla.

Otázka č. 5: Byl(a) jste od ukončení studia zaměstnán(a) na pracovní poměr?

Na tuto otázku odpovědělo kladně 74 dotázaných (68 %). 35 respondentů (32 %) od ukončení studia dosud nebylo zaměstnáno na pracovní poměr.

Graf č. 5: Zaměstnání od ukončení studia.

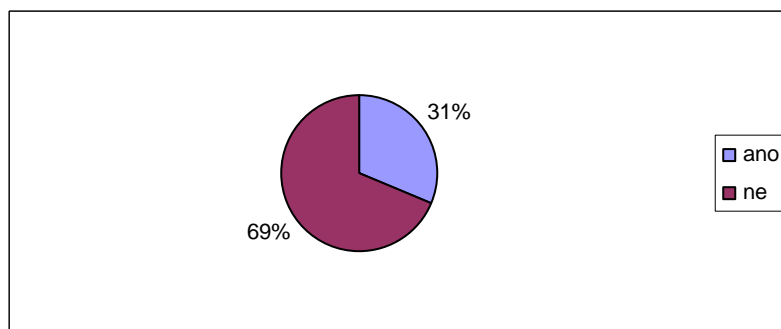


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 6: Víte na které služby úřadu práce máte jako absolvent nárok?

77 dotázaných (69 %) nevědělo, na jaké služby mají jako absolventi nárok. Znalost služeb úřadu práce, na které má ze zákona právo uvedlo 34 respondentů (31 %). Z toho jen 11, tedy 10 % všech dotázaných napsalo správně alespoň jednu ze služeb, na které mají nárok.

Graf č. 6: Znalost nároků na služby pro absolventy.

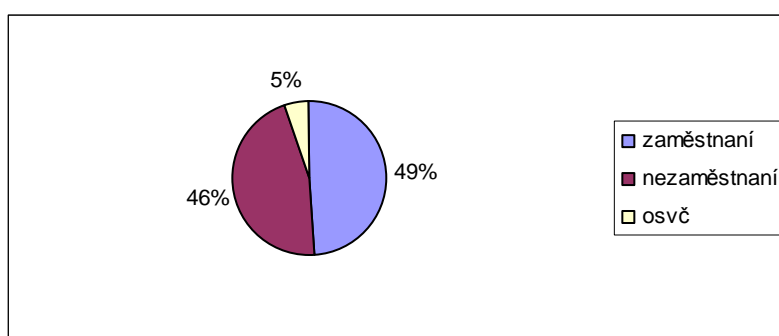


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 7: Jste v současné době zaměstnaný/(á) na trvalý pracovní poměr?

V současné době bylo zaměstnáno na trvalý pracovní poměr 54 dotázaných, což činí 49 % všech respondentů. 51 oslovených (46 %) bylo v době výzkumu nezaměstnaných. Zbýlých 6 respondentů byly osoby samostatně výdělečně činné, což odpovídá 5 % oslovených.

Graf č. 7: Současné zaměstnaní absolventů.

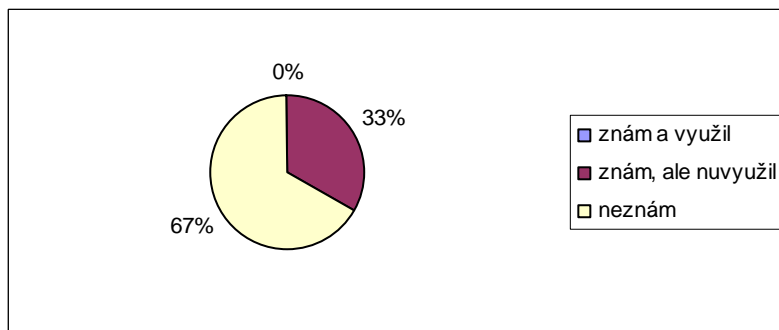


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 8: Pokud jste OSVČ, znáte překlenovací příspěvek?

Další otázka směřovala pouze na osoby samostatně výdělečně činné. Z dotázaných nikdo nevyužil překlenovací příspěvek. Dva respondenti tento příspěvek znali, ale nevyužili ho (33 %). Ostatní 4 oslovení (67 %) příspěvek vůbec neznali.

Graf č. 8: Využití překlenovacího příspěvku pro OSVČ.

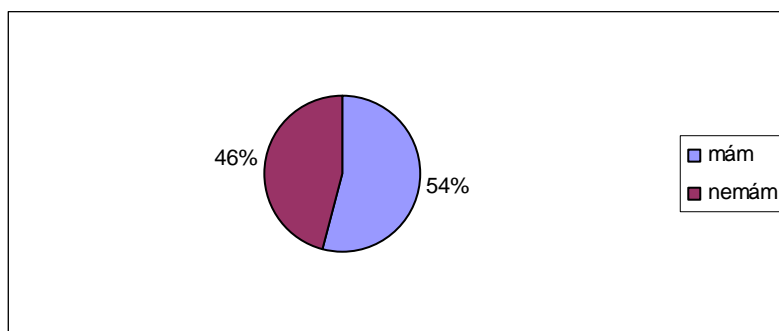


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 9: Víte, zda máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?

O svém nároku na podporu v nezaměstnanosti vědělo 60 respondentů (54 %), naopak 46 %, tedy 51 dotázaných nárok na podporu v nezaměstnanosti popřelo.

Graf č. 9: Znalost nároku na podporu v nezaměstnanosti.

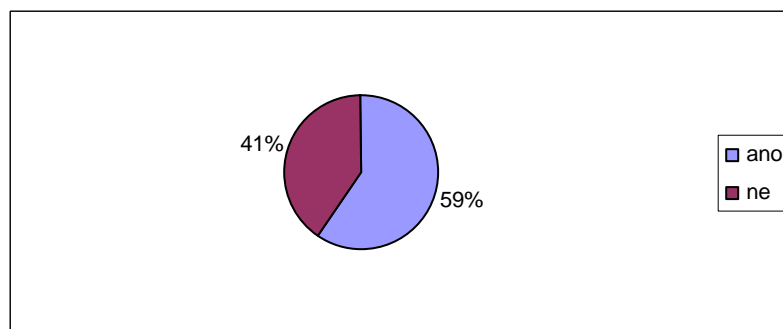


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 10: Využil(a) jste v době od ukončení studia informačních služeb úřadu práce (informace o volných pracovních místech a situaci na trhu práce)?

Na tuto otázku odpovědělo 110 dotazovaných. Z toho většina, tedy 65 dotázaných (59 %), v době od ukončení studia využilo informačních služeb úřadu práce. Tuto možnost nevyužilo 45 dotázaných (41 %).

Graf č. 10: Využití informačních služeb úřadu práce.

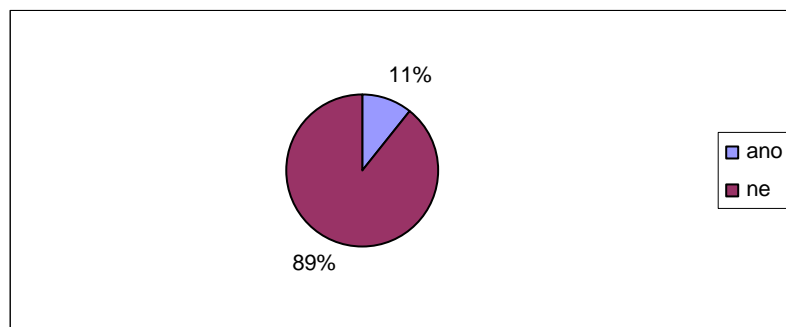


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 11: Odmítl(a) jste zaměstnání zprostředkované úřadem práce?

Zaměstnání zprostředkované úřadem práce odmítlo 12 dotázaných, tedy 11 %. Ostatních 99 respondentů (89 %) takové místo neodmítli, nebo jim nebylo nabídnuto.

Graf č.11: Odmítnutá zaměstnání zprostředkovaná úřadem práce.

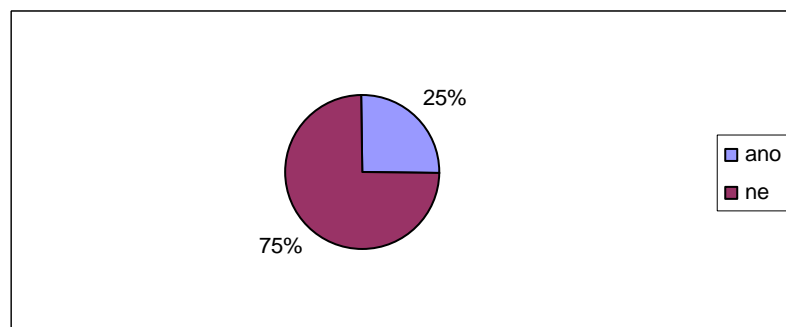


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 12: Máte s úřadem sepsán individuální akční plán?

Do otázky č. 12 jsem zařadila jen nezaměstnané absolventy, tedy 51 dotazovaných. Z nich 13 (25 %) má s příslušným úřadem práce sepsaný individuální akční plán a 38 dotázaných (75 %) individuální akční plán s úřadem práce sepsaný nemá..

Graf č. 12: Sepsaný IAP.

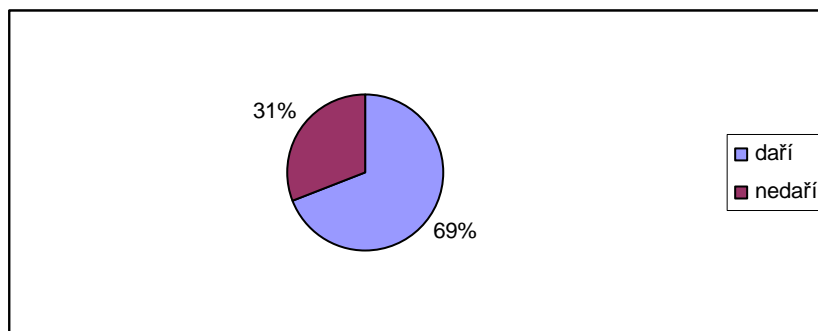


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 13: Pokud máte sepsán individuální akční plán, daří se Vám ho plnit?

Individuální akční plán se daří plnit 9 dotázaným (69 %), kteří jej mají s úřadem práce sepsaný. Plnit se ho nedaří 4 dotázaným (31 %).

Graf č. 13: Úspěšnost při plnění IAP.

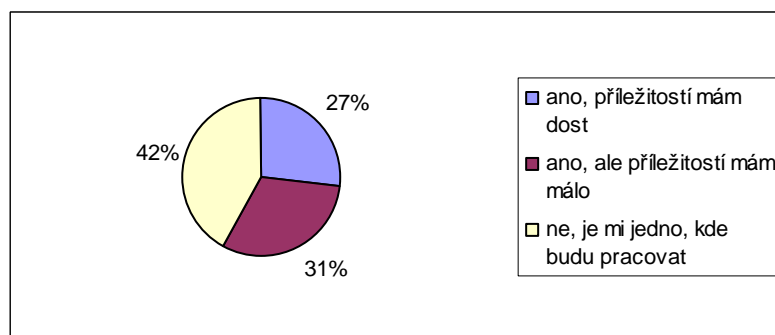


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 14: Chcete pracovat v oboru, který jste vystudoval(a)?

Otázka č. 14 zjišťovala, zda respondenti chtějí pracovat v oboru, který si zvolili. Ve svém oboru chce pracovat 30 dotázaných (27 %). Stejně tak by ve vystudovaném oboru chtělo pracovat dalších 34 dotázaných (31 %), ale pracovních příležitostí mají málo. 47 dotázaným, tedy 42 %, je jedno v jakém oboru budou pracovat.

Graf č. 14: Zájem o práci ve vystudovaném oboru.

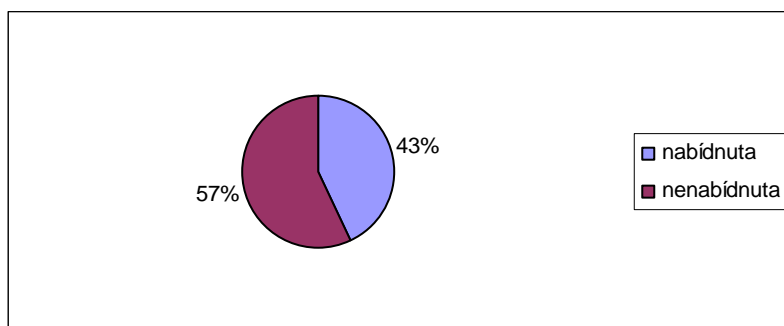


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 15: Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?

Do této otázky jsem zahrnula jen absolventy v době výzkumu nezaměstnané a to 51 dotazovaných. Rekvalifikace byla nabídnuta 22 z nich, tedy 43 %. Ostatním 57 %, tedy 29 dotázaným rekvalifikace nabídnuta nebyla.

Graf č. 15: Nabídnutá rekvalifikace.

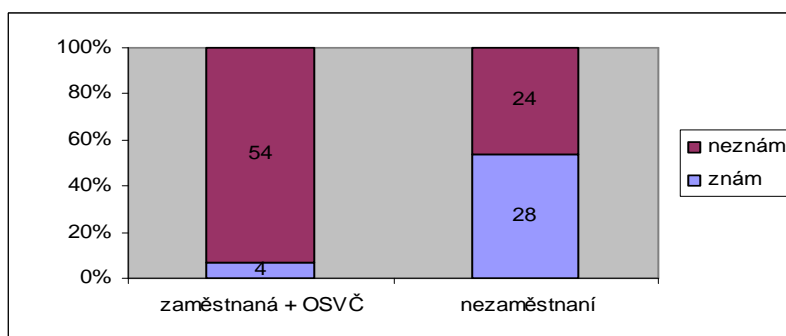


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 16: Znáte službu EURES?

Na tuto otázku odpovědělo 110 respondentů. V grafu jsou opět rozděleni do dvou skupin. V první skupině znali službu EURES jen 4 respondenti (7 %) a 54 dotázaných (93 %) službu nezná. Ve druhé zná službu EURES 28 dotázaných (54 %) a 46 % (24) respondentů ji nezná.

Graf č. 16: Znalost služby EURES.¹⁴



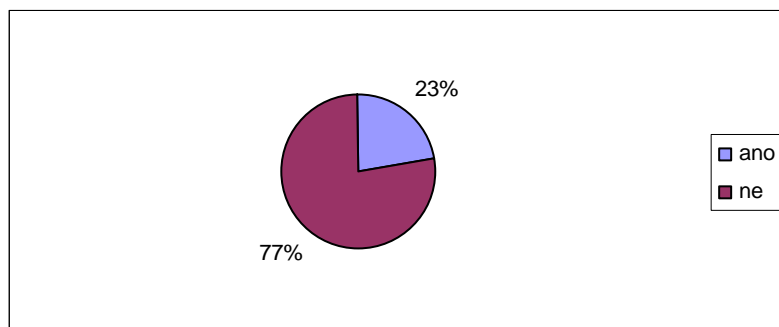
Zdroj: vlastní výzkum

¹⁴ Popisky v grafu jsou absolutní čísla.

Otázka č. 17: Uvažujete o práci v zahraničí?

O práci v zahraničí uvažuje, nebo už někdy pracovalo 23 % (25) dotázaných. Do zahraničí se za práci nechce vydat 77 % (86) dotázaných.

Graf č. 17: Zájem o práci v zahraničí.

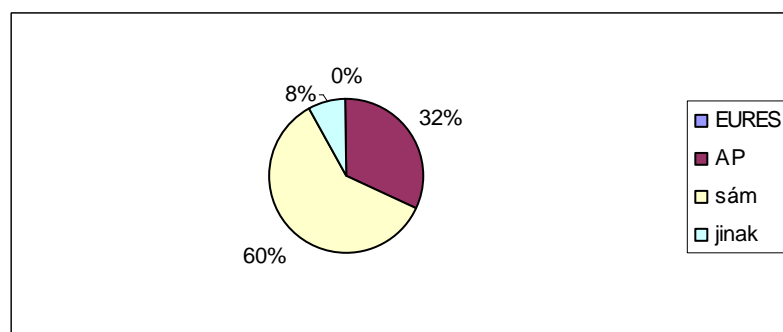


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 18: Pokud ano, jak chcete zaměstnání najít?

Z 25 dotázaných, kteří o práci v zahraničí uvažují se nikdo nechystá hledat zaměstnání prostřednictvím služby EURES. Využít zprostředkování některé soukromé agentury chce využít 8 dotázaných (32 %). Na vlastní pěst si chce práci v zahraničí najít 15 respondentů (60 %). 2 dotázaní (8 %) budou zaměstnání hledat jinak.

Graf č. 18: Hledání práce v zahraničí.

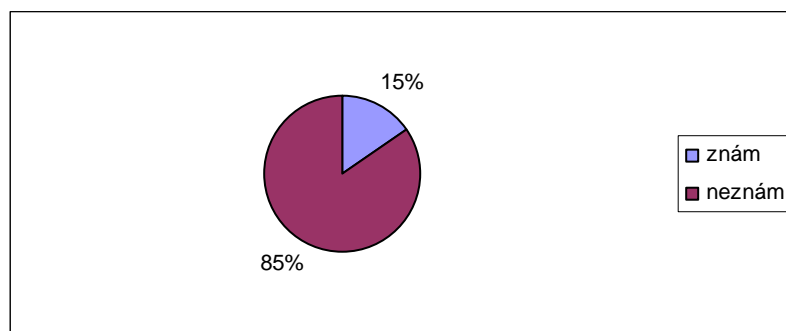


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 19: Znáte některou Agenturu práce?

Na otázku č. 19 odpovědělo 110 respondentů. Z nich 17 (15 %) uvedlo, že zná některou agenturu práce, ale pouze 6 z nich (5 % všech) některou konkrétně jmenovalo. Ostatních 93 dotázaných (85 %) uvedlo, že žádnou agenturu práce nezná.

Graf č. 19: Znalost agentur práce.

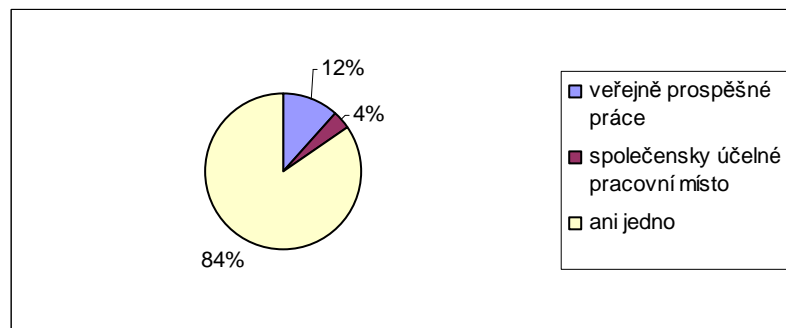


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 20: Byly vám nabídnuty veřejně prospěšné práce nebo společensky účelné pracovní místo?

Do 20. otázky jsem opět zahrnula pouze nezaměstnané absolventy, tedy 51 dotázaných. Z nich 6 (12 %) uvedlo, že jim byly nabídnuty veřejně prospěšné práce a 2 respondentům (4 %) bylo nabídnuto společensky účelné pracovní místo. Ostatním 43 dotázaných (84 %) nebylo nabídnuto ani jedno.

Graf č. 20: VPP a SÚPM

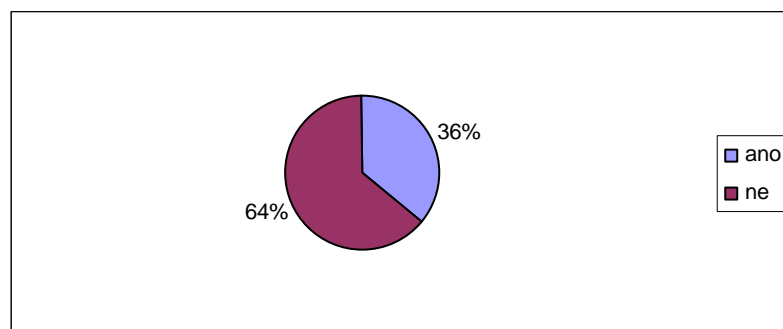


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 21: Využil(a) jste v době od ukončení studia poradenských služeb úřadu práce (poradenství v oblasti rekvalifikace, pomoc při hledání zaměstnání...)

Poradenských služeb úřadu práce využilo od ukončení studia 40 dotázaných, což činí 36 %. Zbýlých 70 respondentů (64 %) tyto služby nevyužilo.

Graf č. 21: Využití poradenských služeb úřadu práce.



Zdroj: vlastní výzkum

5. Diskuze

Úvodní otázky dotazníku zjišťovaly věk a nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Jak je patrné z grafu č. 1. nejvíce a to 54 % byla zastoupena věková skupina 18 -20 let tj. 60 respondentů. Druhá nejpočetnější skupina byla zastoupena 37 %, které tvořilo 41 respondentů. Nejméně bylo mladistvých do 17 let, ve vzorku se objevili pouze 4 (4 %) a absolventů vysokých škol, kterých bylo 6 (5 %).

Dá se říci, že vzdělání dosažené oslovených zhruba koresponduje se strukturou vzdělání absolventů v celorepublikovém měřítku. (20) Téměř polovina (49 %) respondentů ve vzorku, jak můžeme vidět v grafu č.2, dosáhla středního odborného vzdělání a získala výuční list. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou byli absolventi středních škol s maturitou (31 %). V získaném vzorku je méně absolventů vyšších odborných škol než v běžné populaci. To by mohla vysvětlit skutečnost, že nejvíce dotazníků jsem získala v okrese Jindřichův Hradec, kde žádná vyšší odborná škola není. (26) Absolventi vysokých škol tvořili 14 % vzorku. Nejmenší podíl ve vzorku zaujali osoby pouze se základním vzděláním (4 %). Ačkoli se pro ně nepoužívá označení absolvent ale mladiství, patří do skupiny osob se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání, jak je uvedeno v zákoně 435/2004 Sb. (2).

Zajímavý výstup, který přinesla 3. otázka, ukazuje graf č. 3. Celkově se o své budoucí zaměstnání začalo zajímat již v době studia 22 % dotázaných. Ostatní (78 %) začali práci hledat až po ukončení studia. Pokud jsem respondenty rozdělila na již zmíněné dvě skupiny (zaměstnaní + OSVČ a nezaměstnaní), zvýraznil se poměr zvláště u skupiny nezaměstnaných. Mezi nimi začalo hledat zaměstnání před ukončením studia pouhých 8 %, zatímco ve skupině zaměstnaných to bylo 33 %. Hanzlíková (5) říká, že záhy po ukončení školy se jak vyučení, tak středoškoláci a vysokoškoláci začínají rozhlížet po svém bližším i vzdálenějším okolí a hledat nejvhodnější příležitost pro uplatnění v praxi. Dalo by se ale říci, že už to může být pozdě. Přihlédneme-li k tomu, že v důsledku problémů, spojených s výběrem profesního zaměření, si někteří stále ještě neví rady s tím, kam zamířit, kde se zaměstnat, zjišťujeme, že třeba již něco „prošvihli“.

Podle Savičové (24) je lépe se při hledání práce nespolehat jen na pracovní úřad. Počet existujících volných míst je mnohem vyšší než nabídka úřadů práce. Proto je třeba

být aktivní a práci hledat také samostatně. Možností je hned několik. Podle mého výzkumu se absolventi při hledání práce opravdu nespolehají jen na úřad práce. Většina (74 %) dotázaných při hledání kombinovala více způsobů a nespolehala pouze na jeden. Nejvíce respondenti spoléhali při hledání zaměstnání na známé (70 %). Dále využívají téměř stejnou měrou zprostředkování úřadem práce (56 %) a hledání zaměstnání přes internet (54 %). Dalším způsobem hledání práce jsou inzeráty v tisku, ty sleduje 27 % oslovených. Přestože Hanzlíková (5) tvrdí, že mnohým studentům nemohou jejich rodiče financovat studia a oni jsou nuceni se již v průběhu studia zapojit do práce, ale obvykle u téhož zaměstnavatele po absolvování školy nezůstávají, 24 % respondentů uvedlo, že se ucházelo o zaměstnání, kde pracovali na brigádě již v době studia. Zprostředkování zaměstnání nabízejí také agentury práce, které získali povolení od MPSV. Tuto možnost však využilo pouze 7 % dotázaných. Tento výsledek koresponduje s odpověďmi na otázku č. 19, kde respondenti uváděli, zda znají agentury práce, případně jakou. Kladně odpovědělo 15 % dotázaných, ale pouze 5 % všech některou uvedlo. Uvedli například agentury AZ Servis, ManMark, Student Agency, HR Service, MANPOWER, Grafton Recruitment, Start CZ. Jiný způsob hledání zaměstnání zvolilo 6 % dotázaných. Způsob však specifikovali pouze dva z nich. Jedna dotázaná si úspěšně dala inzerát ve škole v zahraničí, kde studovala, nebo umístila svůj životopis na internet, kde si jej našla personální agentura, která zaměstnání zprostředkovala. Tento způsob by však bylo možné zahrnout pod hledání zaměstnání prostřednictvím internetu, stejně jako vyhledávání přes portál MPSV, což uvedl druhý respondent.

Další z možností hledání práce je služba EURES, která však zprostředkuje zaměstnání ve státech Evropské unie a dalších státech EHP. O existenci této služby vědělo pouze 29 % oslovených. I u této otázky byl nápadný rozdíl v informovanosti mezi nezaměstnanými, kde službu znalo 54 % oslovených, a zaměstnanými, kde ji znalo pouze 7 % oslovených. Čechová (4) říká, že sice je možnost v zahraničí vykonávat vystudovaný obor, mnohým se to však nedaří a pracují v zahraničí pod úrovní své kvalifikace. O možnosti pracovat v zahraničí uvažuje 23 % respondentů, žádný z nich se však nechystá využít služby EURES (viz graf č. 17 a č. 18). Ti respondenti, kteří chtějí odejít pracovat do zahraničí spoléhají ze 60 % na vlastní schopnost najít volné pracovní

místo a ze 32 % hodlají využít služeb agentur práce zprostředkovávajících zaměstnání v zahraničí. 8 % oslovených zvolí jinou možnost, konkrétně využije k získání zaměstnání svých známých.

V souvislosti s hledáním zaměstnání mne zajímalo, zda absolventi odmítají pracovní místa zprostředkovaná úřadem práce. V grafu č. 11 je vidět, že pouze 11 % respondentů odmítlo úřadem práce zprostředkované místo. K tomu Morávek (16) říká, že pracovníci úřadu práce se snaží najít takovou práci, která by vyhovovala možnostem a představám uchazeče, proto by se měli pokusit co nejpřesněji formulovat. Navíc odmítnutí zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce bez uvedení vážných důvodů může být uchazeč sankčně vyřazen z evidence. Zde Morávek (16) uvádí, že evidencí uchazeče o zaměstnání je podmíněn nárok na podporu v nezaměstnanosti. Vyřazením tedy dotyčný ztrácí nárok na podporu (v případě, že na ni nárok měl).

V grafu č. 9 můžeme vidět, že absolventů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je necelá čtvrtina (24 %). Tato skutečnost je důsledkem přísnějších podmínek pro absolventy vyplívající ze zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, které měli přimět absolventy k aktivnímu hledání zaměstnání a snížení nezaměstnanosti absolventů. Leiblová (10) říká, že tímto zákonem se právní úprava zaměstnanosti stala kompatibilní s právem Evropské unie. Podle Myslivečkové (17) skutečně absolventi zaujímají aktivní přístup při hledání zaměstnání, ačkoli výše zmíněné zpřísnění podmínek není, dle jejich vyjádření, tím výrazným činitelem. Myslivečková se dále domnívá, že na snížení nezaměstnanosti absolventů, se podílí i další faktory, jako je zvýšený zájem mladých lidí o studium, možnost práce či studia v zahraničí apod.

K posouzení hypotézy číslo 1 bylo použito otázky č. 4. První hypotéza zněla: **„Absolventi spíše nevyužívají služeb úřadu práce při hledání zaměstnání.“** Jak již bylo popsáno výše, při hledání zaměstnání absolventi nejvíce vyžívají kontaktů mezi známými. Avšak podíl těch, kteří využijí zprostředkování úřadu práce je nadpoloviční, přesně 56 %. Pro zprostředkování zaměstnání slouží sice i služba EURES, je však specifická zprostředkováním zaměstnání do zahraničí, které je dobrovolné. Navíc této službě nikdo ve vzorku nevyužil ani o tom neuvažuje. Úřad práce tedy podle Morávka

(16) nemůže vyvodit žádné negativní důsledky (vyřazení z evidence uchazečů) kvůli nezájmu uchazeče o práci v zahraničí. Proto tato služba nebyla zařazena do posuzování první hypotézy. Z předchozího textu tedy vyplývá, že hypotéza **potvrzena nebyla**. Absolventi služby úřadu práce při hledání zaměstnání spíše využívají. K tomu je třeba podotknout, že byl opět znatelný rozdíl mezi nezaměstnanými, ti využili zprostředkování úřadu práce všichni (100 %), a mezi zaměstnanými z nichž se pouze 17 % spolehlo na úřad práce a to navíc vždy v kombinaci s nějakým dalším způsobem hledání práce.

Pátá otázka zjišťovala, zda již absolventi byli od ukončení studia zaměstnání na pracovní poměr. Kladně odpovědělo 68 % dotázaných. Zatímco v první skupině bylo 93 % dotázaných již na pracovní poměr zaměstnáno a 7 % se stalo OSVČ, ti, kteří byli v době výzkumu nezaměstnaní, byli někdy zaměstnání jen ze 49 %.

V další otázce jsem zkoumala znalost absolventů nároku na služby, které jim musí být ze zákona poskytnuty. Znalost svých nároků uvedlo 31 % dotázaných a jenom 35 % z nich dokázalo některé správně uvést. Pouze jeden respondent věděl o nároku na sepsání individuálního akčního plánu. Ostatní uváděli poradenství, rekvalifikaci, evidenci uchazeče o práci, zprostředkování, informace o vhodných volných pracovních místech a úhradu zdravotního pojištění. Častým omylem respondentů bylo přesvědčení, že za ně stát v době evidence na úřadu práce platí sociální pojištění. K tomu Morávek (16) uvádí, že sociální pojištění evidovaným hrazeno není. Pouze doba, po kterou budou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, se započítává jako účast na důchodovém pojištění, a to po dobu, kdy náleží podpora v nezaměstnanosti, a nejvýše v rozsahu tří let po dobu, kdy vám podpora nenáleží.

Přestože se na nárok na sepsání individuálního akčního plánu vzpomněl pouze jeden respondent, na otázku zda mají individuální akční plán s úřadem sepsaný odpovědělo kladně 25 % respondentů. Tento rozdíl si vysvětlují neznalostí terminologie a skutečností, že na tuto službu mají nárok i jiné skupiny osob zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání, což mohlo dotazované zmást. K problematice individuálního akčního plánu se vztahuje ještě otázka č. 13, která zjišťuje, zda se těm,

kteří mají IAP sepsaný, daří plnit. Jak je zobrazeno v grafu č. 13, IAP se daří plnit 69 % dotázaných. Pomocí této poradenské aktivity může ÚP pomoci vytypovaným uchazečům zlepšit jejich pracovní možnosti. Na otázku, zda se tento cíl úřadům práce daří, odpovídá statistickými čísly „Zpráva o plnění Lisabonského programu“ (29). V roce 2005 v rámci programu uzavřely úřady práce individuální akční plány s 19 477 uchazeči o zaměstnání ve věku do 25 let, z toho 47,3 % do 6 měsíců ukončilo evidenci a 37,1 % bylo zaměstnáno.

Ve zkoumaném vzorku bylo pouze 6 osob samostatně výdělečně činných. Snad proto byla znalost tohoto příspěvku minimální. Jenom dva respondenti o této možnosti věděli, ale žádný ji nevyužil. Přitom, jak uvádí Vlček (25), úřad práce může na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa po dohodě s úřadem práce, i překlenovací příspěvek.

Ve 14. otázce jsem se zaměřila na zájem o zaměstnání ve vystudovaném oboru. Jak ukazuje graf č. 14, 27 % dotázaných chce pracovat ve svém oboru a příležitostí má dost. Dalších 31 % oslovených by ve svém oboru pracovat chtělo, ale potýká se s nedostatkem pracovních příležitostí. Ostatní respondenti, tedy 42 % oslovených ve svém oboru pracovat nechce, nebo je jim jedno, kde budou pracovat. K problematice volby zaměstnání ve vystudovaném oboru říká Buchtová (2), že zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama může nastat zejména u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně „módních“ a méně žádaných oborech praxe a nemají tak dostatečně vhodnou kvalifikaci pro úspěšné uplatnění na trhu práce. Pracovní podmínky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života. Vzhledem k finanční závislosti na začátku kariéry se ukazuje, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou. Na problematiku vhodně či špatně zvoleného oboru navazují ve výzkumu otázkou o rekvalifikaci. V grafu č.15 je znázorněno, že 43 % nezaměstnaným oslovených ve výzkumu se od úřadu práce dostalo nabídky k rekvalifikaci.

Při každém úřadu práce se nachází Informační a poradenské středisko, pro volbu povolání. Všechny služby, které poskytuje, jsou bezplatné. Jejich využití jsem

zjišťovala v otázkách č. 10 a 21. V první otázce jsem se ptala na využití informačních služeb. Ty zahrnují poskytování informací o volných pracovních místech a situaci na trhu práce v daném regionu. Jejich využití potvrdilo 59 % respondentů. Druhá otázka směřovala na poradenské služby, kam řadíme například poradenství v oblasti rekvalifikaci nebo pomoc při hledání zaměstnání. Poradenské služby od ukončení studia využilo pouze 36 % dotázaných.

V předposlední otázce jsem zjišťovala využívání jiných prostředků APZ a to veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst. V grafu č.20 je zobrazeno procentuální zastoupení nabídnutí těchto prostředků. Veřejně prospěšné práce nabídly úřady práce 12 % nezaměstnaných ve výzkumném vzorku. Společensky účelné pracovní místo bylo nabídnuto 4 % nezaměstnaných. Zdá se tedy, že VPP ani SÚPM nejsou absolventům příliš nabízena.

K posouzení hypotézy č. 2 byly použity otázky č. 9, 12 a 16 v závislosti na odpovědích na otázku č.2. Hypotéza zněla: **„Informovanost absolventů o službách úřadu práce je nízká bez ohledu na dosažené vzdělání.“** Služby úřadu práce, které mohou absolventi využít, jsou především poradenství, zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, IAP, podpora v nezaměstnanosti (za určitých podmínek) a služba EURES. Pro potřeby posouzení hypotézy jsem vybrala podporu v nezaměstnanosti, IAP a EURES. Ostatní služby (zprostředkování, poradenství, aj.) jsou ve společnosti všeobecně známé. Pro posouzení poslouží graf v příloze č.2. Je třeba podotknout, že kategorie absolventů se základním vzděláním není příliš průkazná, neboť je zastoupena pouze dvěma respondenty, stejně tak kategorie vyššího odborného vzdělání, z důvodů, které byly již výše zmíněny.

Na první pohled je patrná vyšší informovanost v oblasti podpory v nezaměstnanosti, což je pochopitelné, neboť pro každého člověka je důležitá finanční nezávislost. Informovanost se zdá být rovnoměrná navzdory různému vzdělání (pomineme-li nerelevantní výsledek pro první a čtvrtou skupinu). Vzhledem k faktu, že u žádné skupiny nedosáhla 50 %, hodnotím ji jako spíše nízkou. Nepopíratelně nízká je povědomost o individuálním akčním plánu, bez ohledu na vzdělání. Poslední kategorie,

tedy znalost služby EURES, je sice vyšší než u IAP a taktéž u všech skupin rovnoměrná, ale i tak dosáhne nejvýše 48 %. V žádné kategorii informovanost o službách úřadu práce nepřesáhne 50 %, a nedosáhne tedy ani průměrných hodnot. Lze tedy vyvodit, že hypotéza **byla potvrzena**.

6. Závěr

Cílem práce bylo zmapovat informovanost absolventů všech stupňů vzdělání se službami úřadu práce a jejich využití při hledání zaměstnání. Domnívám se, že cíle stanovené v zadání, byly naplněny.

Po zhodnocení výsledků lze konstatovat, že absolventi zprostředkování zaměstnání úřadem práce využívají poměrně často. Pro většinu absolventů to však nebyl jediný způsob hledání zaměstnání, ale jen jednou z několika možností. Zde je nutno podotknout, že absolventi, kteří se spolehli v hledání práce pouze na úřad práce tvořili nezanedbatelný podíl mezi nezaměstnanými ve zkoumaném vzorku. Úspěšnost na trhu práce souvisí také s vlastní aktivitou absolventa. Větší procento nezaměstnanosti se vyskytovalo mezi těmi, kteří začali zaměstnání hledat až po ukončení studia. Proto by se ti absolventi, kteří chtějí uspět na trhu práce, měli o své budoucí zaměstnání začít zajímat již v době studia, neboť současně s nimi končí studium velké množství jejich konkurentů, kteří mohou být v hledání zaměstnání úspěšnější.

S neúspěchem na trhu práce souvisí problematika rekvalifikací. Procento nabízených rekvalifikací, které vyplývá z výsledků výzkumu, vnímám jako příliš vysoké a proto zde vidím oblast, kde je zapotřebí zintenzívnit činnost Informačních a poradenských středisek při úřadech práce jako preventivní opatření proti vysokému procentu absolventů neperspektivních oborů.

Jak vyplynulo z výzkumu, informovanost absolventů o službách úřadu práce je nízká, ne však natolik, aby tyto služby neplnily svůj účel. Je zde však prostor pro zlepšení komunikace úřadů práce (případně MPSV) s potenciálními klienty. Rozdíl v informovanosti o službách úřadu práce se nakonec objevil. Ne však mezi absolventy s různým stupněm vzdělání, ale mezi absolventy zaměstnanými a evidovanými na úřadech práce. Tento je však jev pochopitelný.

Úspěšnost či neúspěšnost na trhu práce však není většinou zapříčiněna špatným výběrem způsobu hledání zaměstnání, ani nedostatkem informací z úřadu práce, ale hlavně vlastní zainteresovaností do hledání vhodného zaměstnání a aktivitou absolventa.

7. Seznam použitých zdrojů

- (1) BERÁNKOVÁ, KATEŘINA. *Národní Akční plán zaměstnanosti 2004-2006*. [on line]. 14.7.2004 [cit. 2007-4-21]. URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf>
- (2) BUCHTOVÁ, BOŽENA a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Havlíčkův Brod: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- (3) *Co pro Vás může EURES udělat?* [on line]. c2007 [cit. 2007-4-24]. URL: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=3&parentCategory=3>
- (4) ČECHOVÁ, BARBORA. *Po škole můžete do zahraničí*. MF DNES, 2005, roč. XVI. č. 273 s.F5, ISSN 1210-1168.
- (5) HANZLÍKOVÁ, OLGA. PAUKNEROVÁ, DANIELA. SOUŠKOVÁ MILENA. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. 1. vyd. Praha:Grada, 2001. 140 s. ISBN 80-247-0121-9
- (6) JOUZA, LADISLAV. *Legislativa III*. [on line]. 2.8.2007 [cit. 2007-4-24]. URL: <http://www.profit.cz/clanek.php?iArt=8362>
- (7) JOUZA, LADISLAV. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem II.část*. [on line]. 26.7.2007 [cit. 2007-4-24]. URL: <http://www.profit.cz/clanek.php?iArt=8206>
- (8) JOUZA, LADISLAV. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem IV.část*. [on line]. 21.9.2004 [cit. 2007-4-24]. URL: <http://www.profit.cz/clanek.php?iArt>
- (9) JOUZA, LADISLAV. *Nový zákon o zaměstnanosti s komentářem, V. část* [on line]. 21.9.2004 [cit. 2007-4-24]. URL: <http://www.profit.cz/clanek.php?iArt=9001>

(10) LEIBLOVÁ, ZDENĚKA. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.3.2005*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2005. 271 s. ISBN 80-7263-264-7.

(11) *Lidské zdroje a zaměstnanost*. [on line]. c2007 [cit. 2007-4-24]. URL: <http://www.czechinvest.org/program-ptnpm>

(12) Listina základních práv a svobod 2/1993 Sb.

(13) MAREŠ, PETR. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vyd. Praha: SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

(14) MATOUŠEK, OLDŘICH. *Slovník sociální práce*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

(15) Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor 42, oddělení 421. *Rekvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání*. [on line]. 1.12.2004 [cit. 2007-4-24]. URL: http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696/_s.155/708?POSTUP_ID=634&PRVEK_ID=619

(16) MORÁVEK, ZBISLAV. *Co dělat při ztrátě zaměstnání*. [on line]. [cit. 2007-5-2]. URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>

(17) MYSLIVEČKOVÁ, LENKA. *Absolventi na trhu práce - vliv nového zákona o zaměstnanosti*. České Budějovice, 2006. 103 s. Diplomová práce na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích na katedře právních oborů, řízení a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce Ivan Loukota.

- (18) NAVRÁTIL, MARCEL. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru* [online]. 30. 10. 2006 [cit. 2007-3-5] dostupné z URL: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- (19) *Personální služby - zprostředkování zaměstnání*. [on line]. [cit. 2007-4-26]. URL: <http://www.apps.cz/index.php?lang=cz&pid=311>
- (20) *Pololetní statistiky absolventů za rok 2006 -2.p.* [on line]. 17.10.2006 [cit. 2007-5-2]. URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>
- (21) PROŠKOVÁ, DANA. *Služby a činnosti úřadu práce*[online]. 19.5.2005. [cit. 2007-2-25] dostupné z URL: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up
- (22) PTÁČNÍKOVÁ, NADĚŽDA. *Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP* [online]. 19.5.2005. [cit. 2007-3-5] dostupné z URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>
- (23) SADÍLKOVÁ, KATEŘINA. Role ÚP při řešení problematiky nezaměstnanosti ve společnosti. *Závislosti a my*. 2006, listopad, s 30. ISSN 1213-8584.
- (24) SAVIČOVÁ, KATEŘINA. *Hledáte práci? Zkuste víc způsobů*. MF DNES, 2005, roč. XVI. č. 273 s.F10, ISSN 1210-1168.
- (25) VLČEK, RADIM. *Překlenovací příspěvek*. [on line]. [cit. 2007-5-2]. URL: http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/dotace/preklen/
- (26) *Výběr z Rejstříku škol a školských zařízení*. [on line]. 4.4. 2007 [cit. 2007-5-2]. URL: <http://rejskol.msmt.cz/skolyo.asp>

(27) Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

(28) ZIMMELOVÁ, LENKA. Postižených bez práce je víc. MF DNES, 2007, roč.XVIII, č.49, s.C3, ISSN 1210-1168.

(29) *Zpráva o plnění Lisabonského programu (Národního programu reforem České republiky)*. [on line]. říjen 2006 [cit. 2007-5-5]. URL: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2006.pdf

8. Klíčová slova

Absolvent

Úřad práce

Služby úřadu práce

9. Přílohy

9.1. Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník

Příloha č. 2 Graf

Příloha č. 1

Dotazník

Vážení respondenti,

jmenuji se Ludmila Kerclová a jsem studentkou 3. ročníku Zdravotně sociální fakulty Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích, oboru Rehabilitační - psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby. Vypracovávám bakalářskou práci na téma: **„Využití služeb úřadu práce absolventy“** a tímto bych vás chtěla požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho cílem je zjistit povědomí o službách, které poskytují úřady práce a jejich využití absolventy.

Veškeré údaje jsou anonymní a budou použity jen pro tento výzkum.

Za vyplnění dotazníku předem děkuji.

Ludmila Kerclová

1. Věk

- do 17 let
- 18 – 20
- 21 – 25
- 26 – 30

2. Dosažené vzdělání

- základní
- vyučení
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

3. Kdy jste začal(a) shánět zaměstnání?

- v době studia
- po ukončení

4. Jakým způsobem jste hledal/hledáte zaměstnání?

- přes známé
- prostřednictvím úřadu práce
- prostřednictvím agentur práce
- inzeráty v tisku
- internet
- u zaměstnavatele, kde jsem byl(a) na brigádě v době studia
- jinak:.....

5. Byl(a) jste od ukončení studia zaměstnán(a) na pracovní poměr?

ano

ne

6. Víte na které služby úřadu práce máte jako absolvent nárok?

ano Jaké?.....

.....

ne

7. Jste v současné době zaměstnaný/(á) na trvalý pracovní poměr?

ano

ne

jsem osoba samostatně výdělečně činná

8. Pokud jste OSVČ, znáte překlenovací příspěvek?

znám a využil(a) jsem ho

znám, ale nevyužil(a) jsem ho

neznám

9. Víte, zda máte nárok na podporu v nezaměstnanosti?

ano

ne

10. Využil(a) jste v době od ukončení studia informačních služeb úřadu práce (informace o volných pracovních místech a situaci na trhu práce)?

ano

ne

11. Odmítl(a) jste zaměstnání zprostředkované úřadem práce?

ano

ne

12. Máte s úřadem sepsán individuální akční plán?

ano

ne

13. Pokud ano, daří se Vám ho plnit?

ano

ne

14. Chcete pracovat v oboru, který jste vystudoval(a)?

- ano a pracovních příležitostí mám dost
- ano, ale pracovních příležitostí je málo
- ne, je mi jedno v jakém oboru budu pracovat

15. Byla Vám nabídnuta rekvalifikace?

- ano
- ne

16. Znáte službu EURES?

- ano
- ne

17. Uvažujete o práci v zahraničí?

- ano
- ne

18. Pokud ano, jak chcete zaměstnání najít?

- prostřednictvím EURES
- prostřednictvím některé soukromé agentury
- na vlastní pěst
- jinak Jak?.....

19. Znáte některou Agenturu práce?

- ano Kterou?.....
- ne

20. Byly vám nabídnuty veřejně prospěšné práce nebo společensky účelné pracovní místo?

- veřejně prospěšné práce
- společensky účelné pracovní místo
- nebylo mi nabídnuto ani jedno

21. Využil(a) jste v době od ukončení studia poradenských služeb úřadu práce (poradenství v oblasti rekvalifikace, pomoc při hledání zaměstnání...)

- ano
- ne

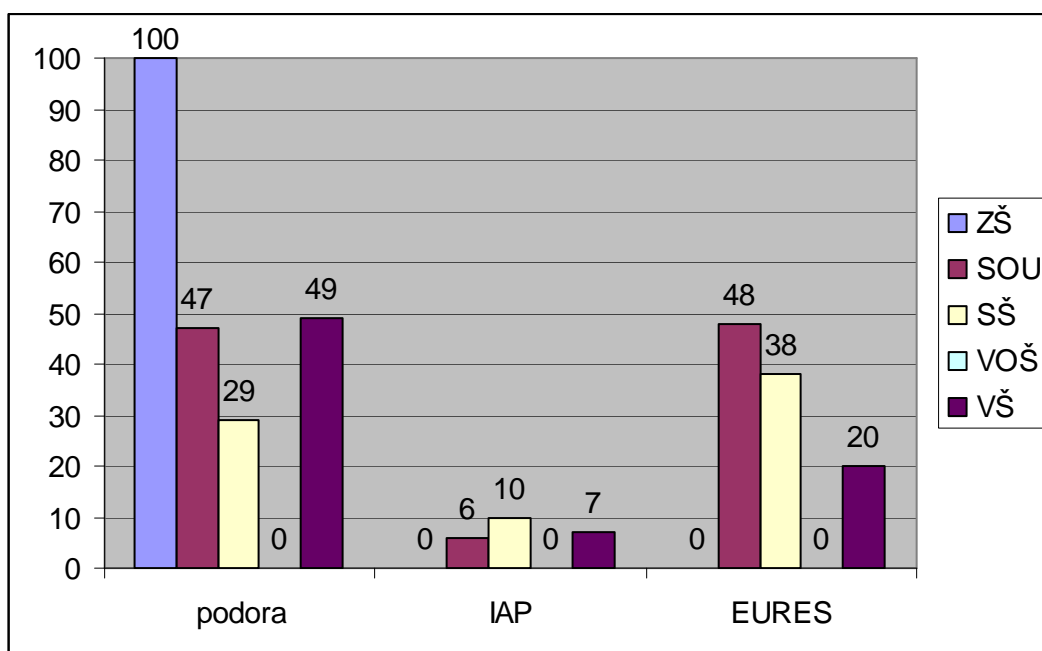
Prostor pro vaše názory nebo připomínky:

.....

.....

Příloha č. 2

Graf: Informovanost o službách v závislosti na vzdělání.



Zdroj: vlastní výzkum