Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Diplomová práce

Úloha úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce

Bc. Marie Smigová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Marie Smigová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Úloha úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce

Název anglicky

The role of Jobcentre in the application of graduates on the job market

---

Cíle práce

Zpracování právní úpravy aktivní politiky zaměstnanosti
Základní charakteristika zkoumané problematiky
Sběr dat
Vyhodnocení získaných poznatků
Návrh řešení

Metodika

Soustředění a rozbor právních předpisů a literatury

Vypracování teoretické části práce a její vyhodnocení

Získání a prostudování konkrétních materiálů metodami kvantitativního výzkumu

Vyhodnocení získaných dat

Sumarizace výsledků, jejich vyhodnocení, návrh řešení

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

Úřad práce, nástroje úřadu práce, absolvent, trh práce, zákon o zaměstnanosti, školský zákon

Doporučené zdroje informací

Bělina Miroslav a kol., Pracovní právo, 4. Vydání, Praha: C.H.Beck 2010, ISBN 978-80-7400- 186-4
Brožová, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce, Praha: Slon 2003,ISBN 80-86429-16-4
Buchtová, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8
Kuchař, P. Trh práce: sociologická analýza. Karolinum 2007, ISBN 978-802-4613-833
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon
Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 15. 10. 2014

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Úloha úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 3. 2016 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za vstřícnost a za poskytnutí mnoha cenných rad a připomínek při psaní této diplomové práce. Dále děkuji všem svým blízkým za podporu a trpělivost. Děkuji také Evě Bartošové pracovnici Úřadu práce v České Lípě za poskytnuté informace a pomoc při dotazníkovém šetření.

Úloha úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce

Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá úlohou Úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce. Skládá se z teoretické a praktické části. V teoretické části je analyzována platná právní úprava, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, školský zákon a související právní předpisy. Dále je zde charakterizován Úřad práce České Republiky, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti včetně nástrojů politiky zaměstnanosti.

V praktické části práce je provedena analýza zkoumaného regionu Českolipsko, jeho výhody a nevýhody z hlediska trhu práce. Za účelem zjištění fungování Úřadu práce je kvantitativní metodou formou dotazníkového šetření proveden výzkum. Tento výzkum je graficky a slovně vyhodnocen. V závěru práce jsou z vyhodnocených poznatků navrhnuta řešení.

Klíčová slova: úřad práce, nástroje úřadu práce, trh práce, zákon o zaměstnanosti, školský zákon, absolvent

The roll of Jobcentre in the application of graduates on the job market

Summary

The diploma thesis deals with the role of Jobcentre in the appplication of graduates on the job market. It consists of theoretical and practical part. In the theoretical part there are analyzed valid legal constitution, labour code, employment act, education act and related legislation. Further the Jobcentre of the Czech Republic and the passive and active employment policy, including the employment policy instruments are characterized in this diploma thesis.

In the practical part the Analysis of the investigated region Českolipsko is made, its advantages and disadvantages in terms of job market. A research is conducted through a questionnaire survey in order to determine the functioning of the Jobcentre. The research is done by means of the quantitative method. The research is evaluated verbally and graphically. In the conclusion of the diploma thesis there are suggested some solutions which are based on the evaluated findings.

Keywords: jobcentre, jobcentre instruments, job market, employment act, education act, graduate

Obsah

Obsah 8
Seznam tabulek 10
Seznam obrázků 10
Seznam grafů 10
1 Úvod 11
2 Cíl práce a metodika 12
2.1 Cíl práce 12
2.2 Metodika práce 12
3 Platné právní úpravy 14
3.1 Mezinárodní organizace 14
3.2 Sociální politika Evropské unie (EU) 15
3.3 Pracovní právo České republiky 15
3.4 Povinnosti zaměstnavatele vůči absolventům 16
3.5 Právní vymezení školského zákona 17
3.5.1 Stupně vzdělání 18
3.5.2 Uznávání kvalifikace příslušníků Evropské unie 21
3.6 Úloha úřadu práce 23
3.6.1 Služby a činnosti Úřadu práce ČR 24
3.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti 25
3.6.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 26
3.7 Trh práce 30
3.7.1 Nezaměstnanost 31
3.7.2 Rizikové skupiny na trhu práce 32
4 Praktická část 35
4.1 Analýza prostředí 35

4.1.1 Region Českolipsko 35
4.1.2 Analýza trhu práce v okrese Česká Lípa 40
4.1.3 Absolventi 43
4.2 Sběr dat 48
4.3 Analýza výsledných dat 49
5 Závěr 64
6 Seznam použitých zdrojů 67
6.1 Seznam literatury 67
6.2 Seznam internetových zdrojů 69
7 Příloha: 71

Seznam tabulek

Tabulka 1: Zaměstnanost v okrese Česká Lípa ke dni 30. 6. 2015 40
Tabulka 2:Struktura uchazečů podle stupně vzdělání 42
Tabulka 3: Souhrnný přehled druhů rekvalifikace realizovaných v 1. pololetí 2015 47

Seznam obrázků

Obrázek 1: Administrativní rozdělení okresu Česká Lípa 36

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj počtu volných míst a uchazečů 41
Graf 2: Vývoj počtu absolventů na Českolipsku 46
Graf 3: Věková kategorie respondentů 49
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů 50
Graf 5: Aktuální zaměstnanost či nezaměstnanost respondentů 51
Graf 6: Jak dlouho trvá nezaměstnanost respondentů 51
Graf 7: Způsob hledání zaměstnání 52
Graf 8: Délka registrace na úřadu práce 53
Graf 9: Využívání služeb úřadu práce 54
Graf 10: Služby využívané na úřadu práce 54
Graf 11: Význam rekvalifikačního kurzu 55
Graf 12: Informovanost o způsobech hledání zaměstnání 56
Graf 13: Seznámení s databází volných pracovních míst 56
Graf 14: Chování zaměstnanců úřadu práce 57
Graf 15: Ochota pomoci úřadu práce při vyplňování potřebných dokumentů 58
Graf 16: Počet úředníků, kterých se o uchazeče o práci na úřadě práce starali 59
Graf 17: Důvěra k pracovníkovi úřadu práce 60
Graf 18: Informovanost o možnostech rekvalifikace 61
Graf 19: Obor hledání zaměstnání 62
Graf 20: Absolventi, kteří práci nechtějí 63

1 Úvod

Tato diplomová práce se zabývá úlohou úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce. Nezaměstnanost je v dnešním tržním hospodářství neustále aktuální. Je to problém, který se dotýká každého občana České republiky. Mezi nezaměstnanými jsou určité skupiny, které jsou na trhu práce více ohrožené. Tyto skupiny se považují za rizikové. Mezi nejvíce ohrožené skupiny patří absolventi a to zejména z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti je právě u této skupiny velmi nebezpečný, protože nestihne dojít k včasnému vytvoření pracovních návyků, které zatím absolventi neměli kde získat. Hrozí zde například vznik závislosti na sociálních dávkách. Nezaměstnaný se stává tzv. klientem sociálního státu a na tuto situaci si může rychle zvyknout. Toto je hlavním důvodem proč jsou právě absolventi považováni za specifickou kategorii evidovaných uchazečů o práci také z pohledu úřadu práce. Problémy spojené s uplatněním absolventů na trhu práce je nutno se neustále zabývat a provádět v této oblasti opatření tak, aby jejich uplatnitelnost na trhu práce byla co největší a nejsnazší. Se vstupem České republiky do EU se možnosti, ale na druhou stranu také požadavky na ně poněkud rozšířily. I přestože absolventi nemají potřebnou praxi a zkušenost, přece jen mají zaměstnavatelům co nabídnout. Měli by disponovat aktuálními odbornými znalostmi, schopnostmi učit se, snáze pracovat s výpočetní technikou a zvládnout cizí jazyk a právě to by mělo být jejich velkou výhodou. V současné době se v České republice ve větší míře rozrůstají firmy se zahraniční účastí, které mají velký zájem právě o absolventy. Nabídka a poptávka na trhu práce je určena volnými pracovními místy, kvalifikačními potřebami zaměstnavatelů a kvalifikačními předpoklady pracovní síly. Je důležité, aby uchazeči o studium a zejména poté absolventi měli dostatek aktuálních informací o možnostech zaměstnání ve vybraném oboru. Bohužel však stále existuje několik omezujících faktorů, které se mohou v dané problematice vyskytnout. Jedním z nich je ten, že úřady práce musí vynaložit větší úsilí při hledání zaměstnání absolventům, než při hledání zaměstnání jiným ne tak specifickým skupinám. Za další omezující faktor lze také považovat skutečnost, že jen část absolventů se při hledání své práce obrací na úřad práce. Je jasné, že v dnešní moderní době je využíváno i jiných způsobů při hledání zaměstnání, jako je nejčastěji internet, ale právě úřad práce by měl stále patřit mezi instituce, na které by se měl nezaměstnaný hledající práci vždy obrátit.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Nezaměstnanost je v dnešním tržním hospodářství neustále aktuální a dotýká se každého občana České republiky. Mezi nezaměstnanými nalézáme několik skupin, které považujeme za rizikové. Mezi ty nejvíce ohrožené skupiny patří absolventi škol a to zejména z pohledu dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti je právě u této skupiny velmi nebezpečný hlavně proto, že by nemuselo dojít k včasnému vytvoření pracovních návyků, které tito absolventi zatím neměli kde získat. Proto hlavním cílem této diplomové práce bude získání informací o tom, jakou úlohu má na Českolipsku úřad práce při hledání pracovního místa pro nezaměstnané absolventy. Zjištěné skutečnosti budou vyhodnoceny a navrženo řešení vedoucí ke zlepšení situace.

2.2 Metodika práce

Pro zpracování teoretické části práce budou analyzovány informace potřebné k dané problematice. Do úvodu teoretické části budou zařazeny informace o mezinárodních organizacích a sociální politika EU, které budou zjištěny z odborných knižních zdrojů zaměřených na tuto problematiku.

V části Pracovní právo ČR budou na základě analýzy zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vysvětleny povinnosti zaměstnavatele vůči absolventům. Analýzou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, budou zjišťovány a vysvětleny některé podstatné pojmy související s nezaměstnaností a uznávání kvalifikace příslušníků EU.

Důležitou součástí bude v návaznosti na pracovní právo i analýza zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona, ze kterého budou vybrány nejdůležitější informace pro tuto práci, jako jsou principy vzdělávání, možné stupně vzdělávání, do kterých patří i vzdělávání v praktických školách.

Další část práce bude zaměřena na informace o Úřadu práce, jeho činnosti a službách, o tom, jaké jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto informace budou získány

jednak z odborné literatury, dále z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a výročních zpráv úřadu práce.

Bude definován trh práce a v návaznosti na trh práce bude rozebrána nezaměstnanost. Významnou součástí bude z odborných knižních zdrojů vymezit charakteristiku rizikových skupin na trhu práce.

Další část práce bude zaměřena na analýzu vybraného Českolipského regionu. Z dokumentu Analýza vývoje na trhu práce za 1. pololetí 2015 z Ministerstva práce a sociálních věcí, kontaktního pracoviště Česká Lípa, budou vybrány základní údaje, jako je např. poloha, rozloha, počet obyvatel a také budou zhodnoceny výhody a nevýhody tohoto okresu z hlediska možností uplatnění na trhu práce.

V praktické části budou prostřednictvím vybrané kvantitativní metody získány konkrétní informace formou dotazníku, které budou zpracovány i graficky a následně vyhodnoceny. Dotazník dostanou zaměstnaní i nezaměstnaní absolventi v okrese Česká Lípa. Bude se jednat minimálně o 100 oslovených respondentů. Části respondentů bude dotazník předán prostřednictvím pracovníka úřadu práce, další skupině respondentů bude zaslán k vyplnění v elektronické podobě. Tato skupina bude vybrána z databáze největší Střední odborné školy a středního odborného učiliště v České Lípě. Budou osloveni absolventi z posledních dvou let 2014 a 2015 prostřednictvím zaměstnance této školy. Otázky se budou týkat základních informací o respondentech a využívání služeb úřadu práce. Dotazník bude obsahovat 15 až 20 uzavřených otázek, respondenti musí zodpovědět všechny otázky. Kromě základních údajů, jako je pohlaví, věk, dosažený stupeň vzdělání, budou v dotazníku hlavně otázky na využívání služeb ÚP a spokojenost s přístupem jeho zaměstnanců ke klientům. Šetření bude anonymní, dotazovaní budou předem informováni o anonymitě a účelu výzkumu. Z nabízených možností vyberou pouze jednu odpověď, se kterou se nejvíce ztotožní.

V závěru práce budou odpovědi vyhodnoceny. Každá otázka bude graficky zpracována a slovně vyhodnocena. Na základě zjištěných poznatků bude navrhnuto řešení a doporučení, které by vedlo ke zlepšení úlohy Úřadu práce při hledání pracovních míst pro nezaměstnané absolventy.

3 Platné právní úpravy

3.1 Mezinárodní organizace

Organizace spojených národů (OSN)

OSN byla založena 24. Října 1945 a to přijetím Charty OSN, kterou podepsalo 50 států včetně ČSR. Jejím cílem je zachování mezinárodního míru, bezpečnosti a zajištění mezinárodní spolupráce. Všechny státy mají svého zástupce, který disponuje jedním stejně platným hlasem. Mezi významné mezinárodní smlouvy zahrnující základní práva a svobody a to včetně zákazu diskriminace je Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Obě smlouvy byly českou republikou ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů č. 120/1976.

Rada Evropy

Je mezivládní organizace, která sdružuje v současnosti 47 zemí. Členem se může stát kdokoli z evropských zemí, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany. Členové dále spolupracují např. v oblastech kultury nebo vzdělávání. Stěžejním dokumentem Rady Evropy je Evropská sociální charta přijatá v roce 1961 v Turínu. Pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. Prosince 1999. Je to mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech např. právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo organizovat se, právo kolektivně vyjednávat, právo na poradenství při volbě povolání, právo na přípravu k výkonu povolání, právo na sociální zabezpečení. V roce 1996 byla ve Štrasburku vytvořena Revidovaná Evropská sociální charta, k níž se nyní postupně přechází. Tento dokument představuje pokrok zejména v oblasti práva na ochranu zaměstnanců v případě skončení jejich zaměstnání (revidovaný čl. 24). [1]

[1] BĚLINA Miroslav a kolektiv: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, Právnické učebnice,s. 45, 48 a 50

3.2 Sociální politika Evropské unie (EU)

Jedná se o souhrn dlouhodobých cílů a opatření, které jsou zaměřeny na zlepšování životních a pracovních podmínek občanů EU. Mezi základní principy, které byly zakotveny již ve Smlouvě o EHS v roce 1957, patří např. volné přesidlování pracovníků, rovnoprávnost mužů a žen při odměňování za práci, překonávání nepříznivých důsledků v oblasti sociálního pojištění při zaměstnávání v jiných státech unie, zákaz diskriminace.[2]
Sociální politika je součástí prvního pilíře EU. Patří do oblasti sdílené pravomoci EU, což znamená, že každý členský stát má jiné historické tradice a možnosti realizace této politiky. Podstatná část této politiky tedy zůstává v kompetenci národních vlád. Některé státy podporují tzv. maximalistický model, tedy co největší harmonizaci politiky (Francie, Švédsko), jiné požadují zachovat co nejvíce kompetencí členským státům (Velká Británie, Česká republika). Evropské komunitární právo je nejčastěji členěno dle původu právních norem na primární a sekundární právo. Primární právo tvoří mezinárodní smlouvy a sekundární jsou nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Což tedy znamená, že sekundární právo přímo navazuje na právo primární. Orgány Společenství ale mohou přijímat právo sekundární jen tam, kde jim to právo primární umožnuje.[3]

3.3 Pracovní právo České republiky

Listina základních práv a svobod České republiky navazuje na Všeobecnou deklaraci Lidských práv z roku 1948 schválenou na Valném shromáždění OSN (lidé se rodí svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, jsou nadáni rozumem a svědomím*)* a je součástí ústavního pořádku ČR. V hlavě IV, čl. 26 se uvádí že, každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, má právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Ti, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje podle podmínek stanovených zákonem. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností a také může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.[4]

---

[2] KEŘKOVSKÝ, Miloslav, KEŘKOVSKÁ Alena. *Evropská unie.* Praha: Computer Press, 1999, 142 s. ISBN 80-7226-196-7.
[3] KLVAČOVÁ E., JÍROVÁ H.: *Evropská sociální politika.* [online]. 2005 [cit. 2011-02-15]. Dostupné z WWW: *old-kap.zcu.cz/index.php?soubor_id=279*
[4] *Zákon č.2/1993 Sb.: Listina základních práv a svobod* [online]. [cit. 2016-01-27]. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/

Zákon č. 262/2006., zákoník práce upravuje právní vztahy závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Takovéto vztahy jsou vztahy pracovněprávní. Dále také upravuje vztahy kolektivní povahy z právního hlediska a podporuje vzájemná jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Rovněž také zapracovává příslušné předpisy Evropské unie. Vymezuje také některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a stanovuje některé sankce za jeho porušení. Zákoník práce vychází z principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a ze zákazu jakékoliv diskriminace z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají čl.3 Listiny základních práv a svobod. Zákoník práce České republiky zapracovává příslušné předpisy EU do pracovního řádu. Jedná se například o uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace více specifikuje Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb., který navazuje na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu.[5]

3.4 Povinnosti zaměstnavatele vůči absolventům

V zákoníku práce v rámci pracovněprávních vztahů je vymezen i odborný rozvoj zaměstnanců. Je uveden v §227 zákoníku práce, který zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, zvyšování kvalifikace. V § 229 zákoníku práce je pak ještě podrobněji určena odborná praxe absolventů škol. Tento paragraf uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Tato odborná praxe se považuje za výkon práce a náleží za ní zaměstnanci mzda nebo plat. Absolventem se dle zákoníku práce rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci v případě, že celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává mateřská nebo rodičovská dovolená. Zákoník práce však neupravuje ani minimální, ani maximální délku odborné praxe. Jak délku, tak i náplň

[5] JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2113-2. s. 15,16.

a zvolené formy ponechává na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem popř. na jednostranném určení zaměstnavatele.[6]

3.5 Právní vymezení školského zákona

Školský zákon je upraven v zákoně č.561/2004 Sb., o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Tento zákon stanoví podmínky, za kterých se vzdělávání a výchova uskutečňuje. Vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.

Vzdělávání je založeno na principech:

- rovného přístupu každého státního občana České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie ke vzdělávání bez jakékoli diskriminace z důvodu například rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, víry atd.
- zohledňování vzdělávacích potřeb každého občana.
- vzájemného respektu, názorové snášenlivosti, úcty a solidarity všech účastníků vzdělávání.
- bezplatného středního vzdělávání státních občanů České republiky, nebo jiného členského státu Evropské unie ve školách zřízené krajem, obcí.
- zdokonalování procesu vzdělávání na základě výsledků dosažených ve vědě, výzkumu a vývoji.
- možnosti vzdělání se po celou dobu života[7]

[6] *Zákoník práce* [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/

[7] *Misterstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/dokumenty/uplne-zneni-zakona-c-561-2004-sb

3.5.1 Stupně vzdělání

Úspěšným absolvováním vzdělávacího programu lze získat následující stupně vzdělání:

- **Základní vzdělání**

  Základní vzdělání dosáhne žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v základní škole, na nižším stupni šestiletého nebo osmiletého gymnázia nebo popřípadě v odpovídající části osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře (§55 odst.3). Daným dokladem o dosažení základního vzdělání je vysvědčení o úspěšném ukončení devátého ročníku základního vzdělávání, vysvědčení o úspěšném ukončení druhého ročníku šestiletého gymnázia nebo čtvrtého ročníku osmiletého gymnázia.

- **Základy vzdělání**

  Tohoto vzdělání dosáhne žák ukončením vzdělávacího programu vzdělávání v základní škole speciální (§ 54).[8]

- **Střední vzdělání s maturitní zkouškou**

  Střední vzdělání s maturitní zkouškou má profesní charakter a délku studia 4 roky. Jedná se např. o obory 75-41-M/01 Sociální činnost, 26-41-M/01 Elektrotechnika

- **Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou**

  Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou připravuje pro náročná dělnická povolání a nižší řídící funkce. Je 4 leté a významnou součástí je odborný výcvik. Řadí se sem např. obory 23-44-L/01 Mechanik strojů a zařízení, 69-41-L/01 Kosmetické služby

- **Úplné střední všeobecné vzdělání**

  Úplné střední všeobecné vzdělání ve 4 letých a víceletých gymnázií je neprofesní a připravuje především pro vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělávání. Rozlišení

[8] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Školský zákon* [online]. [cit. 2016-01-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/dokumenty/uplne-zneni-zakona-c-561-2004-sb

oborů je podle délky studia 4letý obor 79-41-K/41 Gymnázium, 8letý obor 79-41-K/81 Gymnázium.

- **Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři**

  Toto vzdělání představuje šestiletou přípravu v uměleckých oborech po ukončení 7. ročníku základní školy a osmileté studium oboru tanec po 5. ročníku základní školy. Podmínkou studia je výrazný talent. Jedná se např. o obory 6 letý 82-44-P/01 Hudba, 8 letý 82-46-P/01 Tanec

- **Střední vzdělání s výučním listem**

  Vyučení lze získat v oborech dvou kategorií a s různou délkou studia:

  Střední odborné vzdělání s výučním listem

  V tomto případě jde o tradiční vyučení s tříletou přípravou ve středních odborných učilištích, po jehož ukončení se získá výuční list. Jde např. o obory 66-51-H/01 Prodavač 23-68-H/01 Mechanik opravář motorových vozidel

  Nižší střední odborné vzdělání

  Studium v těchto oborech je dvouleté nebo tříleté s nižším nárokem na všeobecné i odborné vzdělání. Je určeno především pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami a žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než 9. ročníku základní školy. U 3letých oborů jsou to např. 23-51-E/01 Strojírenské práce, 65-51-E/01 Stravovací a ubytovací služby. U 2letých oborů jsou to např. 29-51-E/02 Potravinářské práce, 31-57-E/01 Textilní a oděvní výroba.

- **Střední vzdělání**

  Tento stupen vzdělání není zakončen výučním listem ani maturitním certifikátem a získává se v oborech dvou kategorií:

Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu

Jde o dvouleté obory, které jsou určeny např. pro žáky bez studijních aspirací a studium je ukončeno závěrečnou zkouškou a získáním závěrečného vysvědčení. Jedná se např. o obory 53-41-J/01 Zubní instrumentářka, 75-41-J/01 Pečovatelské služby.

Vzdělávání v praktických školách

Obory praktických škol jednoleté a dvouleté. Jsou určeny především pro žáky s těžšími a kombinovanými formami zdravotního postižení. Zaměřuje se na jednoduché pomocné činnosti ve výrobě a službách. Výstupem je závěrečné vysvědčení. Jedná se např. o obor 78-62-C/01 Praktická škola jednoletá.[9]

- **Vyšší odborné vzdělání**

  Vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační a inovační. Vyšší odborné vzdělání je ukončeno absolutoriem. Dokladem o úspěšném ukončení studia je vysvědčení o absolutoriu a diplom absolventa. Označení absolventa tohoto vzdělání, které uvádí za jménem, je diplomovaný specialista zkráceně DiS. Jedná se např. o obor 26-47-N/07 Počítačová podpora řízení podniku.

- **Bakalářské vzdělání**

  Vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol. Bakalářské vzdělání se ukončuje státní závěrečnou zkouškou, jejíž součástí je obhajoba bakalářské práce. Úspěšným absolventům se uděluje akademický titul bakalář, ve zkratce Bc. uváděné před jménem. V oblasti umění jde o akademický titul bakalář umění, ve zkratce BcA. uváděné před jménem. Jedná se např. o obor B 62 08 Ekonomika a management.

[9] *Obory na středních školách* [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-08

- **Vysokoškolské vzdělání**

  vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol. Toto studium je zakončeno státní závěrečnou zkouškou, jejíž součástí je obhajoba diplomové práce. V oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny se studium ukončuje rigorózní zkouškou. Absolventům se udělují různé tituly, dle druhu studia. Jsou uváděny před jménem a jde např. o tituly inženýr (zkratka Ing.), doktor medicíny (zkratka MUDr.), magistr umění (zkratka MgA). Jedná se např. o obor M 5103 Všeobecné lékařství.

- **Vysokoškolské doktorské vzdělání**

  Vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova. Toto studium probíhá podle individuálního studijního plánu pod vedením školitele. Řádně se ukončuje státní doktorskou zkouškou a obhajobou disertační práce. Absolventi mají nárok používat akademický titul doktor, ve zkratce Ph.D. uváděný za jménem, v oblasti teologie akademický titul doktor teologie, ve zkratce Ph.D. uváděný za jménem.[10]

3.5.2 Uznávání kvalifikace příslušníků Evropské unie

Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace), ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 5. 2004 a zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje postup (§ 37 odst. 1) při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti, která je vyžadovaná pro výkon regulované činnosti na území České republiky, pokud byla tato odborná kvalifikace nebo způsobilost získána nebo vykonávána v jiném členském státě Evropské unie

Podle tohoto zákona se uznává odborná kvalifikace a jiná způsobilost:

[10] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Školský zákon* [online]. [cit. 2016-01-26]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/klasifikace-oboru

a)„státního příslušníka členského státu Evropské unie, jiného smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo Švýcarské konfederace (dále jen „členský stát“),

b) osoby s trvalým pobytem na území České republiky,

c) rodinného příslušníka osoby uvedené v písmenu a) nebo b),

d) státního příslušníka jiného než členského státu, bylo-li mu v České republice nebo jiném členském státě přiznáno právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropské unii,

e) státního příslušníka jiného než členského státu, byl-li mu na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie povolen pobyt za účelem vědeckého výzkumu,

f) rodinného příslušníka osoby uvedené v písmenu d) nebo e), byl-li mu povolen dlouhodobý pobyt na území České republiky,

g) osoby, které byl na území České republiky udělen azyl nebo doplňková ochrana, nebo jejího rodinného příslušníka, byl-li mu povolen dlouhodobý pobyt na území České republik,

h) státního příslušníka jiného než členského státu, byl-li mu na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie povolen pobyt za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby,

i) státního příslušníka jiného než členského státu, který je obětí obchodování s lidmi nebo obdržel pomoc k nedovolenému přistěhovalectví a který spolupracuje s příslušnými orgány, byl-li mu na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie povolen pobyt za tímto účelem,

j) žadatele o vydání modré karty Evropské unienebo držitele této karty, žadatele o vydání zaměstnanecké karty nebo držitele této karty anebo držitele povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky vydaného za jiným účelem než zaměstnání, který je na území zaměstnán,“[11]

[11] *Zákony pro lidi* [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: Https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18

3.6 Úloha úřadu práce

Funkce úřadu práce spočívá především ve výkonu ***státní politiky zaměstnanosti***, kterou vytváří stát, potažmo Ministerstvo práce a sociálních věcí, ve spolupráci s ostatními účastníky trhu práce, zejména zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Ta je upravována Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zahrnuje:

a) zabezpečení práva na zaměstnání, které ukládá tento zákon;
b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce;
c) zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce včetně programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;
d) „koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
e) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce;
f) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
g) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce;
h) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;
i) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;
j) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;“
k) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení na trhu práce pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům bez ohledu na pohlaví, rasový a etnický původ či zdravotní stav
l) opatření pro zaměstnávání rizikových skupin na trhu práce (absolventi, ženy, starší lidé, zdravotně postižené osoby);
m) usměrňování zaměstnávání zahraničních pracovních sil na území ČR a odliv tuzemské pracovní síly do zahraničí atd

3.6.1 Služby a činnosti Úřadu práce ČR

Občanům jako takovým poskytuje Úřad práce informace zejména o volných pracovních místech v ČR i v zemích EU, o situaci na trhu práce na území ČR i EU i o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a o možnostech dalšího vzdělávání. Jedná se o tzv. pasivní politiku zaměstnanosti. Mimo to poskytuje také poradenské služby pro volbu povolání, rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. ***Osobám se zdravotním postižením*** navíc zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání. Může jim také poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se rozhodnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost.[12]

Uchazečům o zaměstnání úřad práce poskytuje služby spojené se zprostředkováním zaměstnání. Tyto služby zahrnují:

- vyhledávání zaměstnání pro uchazeče;
- zaměstnávání fyzických osob v rámci tzv. režimu agenturního zaměstnávání;
- poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.[13]

Zároveň uchazečům vyplácí podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, kterou jim může při splnění podmínek zabezpečit. V neposlední řadě jim poskytuje příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, aby mohli vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Služby spojené se zprostředkováním zaměstnání a rekvalifikaci nabízí úřad práce také ***zájemcům o zaměstnání***.

Úřad práce rovněž vykonává služby a činnosti určené pro ***zaměstnavatele,*** jako jsou :

- poskytování poradenských a informačních služeb v oblasti pracovních příležitostí a zaměstnávání osob se zdravotním postižením;

[12] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2004, 1.5.2014 [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.5.2014.pdf.
[13] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávníky.*, s. 220

- vyhledávání uchazečů a zájemců o zaměstnání na základě podané nabídky volných pracovních míst;
- poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro ně;
- využívání nástrojů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (kapitola 3.2);

3.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika je takovou politikou, jejímž cílem je vytvářet nové pracovní příležitosti a připravit pracovní sílu pro uplatnění na trhu práce. Je zaměřena na rizikové skupiny, tj. dlouhodobě nezaměstnané, protože jejich problémy (zejména ekonomické) v osobním a celospolečenském rámci narůstají. Aktivní politika zaměstnanosti je tedy souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována ministerstvem a Úřadem práce.

Pro naplnění stanovené aktivní politiky zaměstnanosti využívá úřad práce nástroje, které jsou stanoveny §104 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, tj.:

a) *„rekvalifikaci;*
b) *investiční pobídky;*
c) *veřejně prospěšné práce;*
d) *společensky účelná pracovní místa;*
e) *překlenovací příspěvek;*
f) *příspěvek na zapracování;*
g) *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*
h) *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti"*[14]

[14] *Nástroje APZ* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2

Jejich využití v praxi má své výhody, avšak i nevýhody.

Mezi ***výhody*** patří:

- zvýšení zaměstnanosti, díky absolvování rekvalifikačního či jiného programu;
- udržení motivace hledat si zaměstnání;
- růst zájmu o další vzdělávání;
- zvýšení příjmů v důsledku účasti na programech;
- rozšiřování sociálních kontaktů, čímž je zabráněno sociálnímu vyloučení.

Naopak ***nevýhody*** jsou:

- vynaložení finančních prostředků na vznik místa či umístění účastníka aktivní politiky zaměstnanosti na pracovní místo, které by vzniklo nebo bylo obsazeno i bez zásahu státu;
- omezení náboru jiných uchazečů o zaměstnání v důsledku přijetí uchazečů účastnících se programu;
- účastníci programu nemají tolik času na hledání si pracovního místa, v důsledku čehož odkládají tuto činnost na pozdější dobu;
- nevhodný výběr účastníků programů, kdy jsou upřednostňování schopnější uchazeči před těmi, kteří by to nejvíce potřebovali.[15]

3.6.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržení. Lze na ni pohlížet jako na obnovení kvalifikace uchazeče či zájemce o zaměstnání. Při výběru účastníka se úřad práce řídí jeho dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem, schopnostmi a zkušenostmi. Cílem je získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností.[16]

[15]DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů.*, s. 94-95.
[16]VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*., s. 87.

Žadatel o rekvalifikaci si může vybrat druh pracovní činnosti a rekvalifikační zařízení, ve kterém chce rekvalifikaci realizovat. V tomto případě si však může vybrat pouze takové zařízení, které:

- má akreditovaný vzdělávací program Ministerstvem práce a sociálních věcí;
- je školským zařízením nabízejícím daný obor vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení;
- je vysokou školou s akreditovaným studijním programem;
- je rekvalifikačním zařízením zaměřeným na získání odborné způsobilosti v elektrotechnice;

Veškeré náklady vzniklé při rekvalifikaci pak hradí příslušný úřad práce. Jejímu účastníkovi je po jejím úspěšném absolvování vydáno osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.[17]

Investiční pobídky

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Jejich prostřednictvím MPSV hmotně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst a k rekvalifikaci nebo školení nových pracovníků. Jsou určeny pouze pro zaměstnavatele, kteří vytvoří nová pracovní místa v oblasti, resp. na území, kde je míra nezaměstnanosti o 50 % vyšší ve srovnání s celorepublikovým průměrem. V případě rekvalifikace a školení se jedná pouze o částečnou úhradu vzniklých nákladů.

Veřejně prospěšné práce

Jako nové pracovní příležitosti vznikly veřejně prospěšné práce. Jejich cílem je nalézt zaměstnání na přechodnou dobu pro rizikové skupiny, aby se zbavily závislosti na sociálních dávkách a podpoře nezaměstnanosti a zároveň si zachovaly pracovní návyky.[18]
Tyto práce jsou spojeny s údržbou veřejného prostranství, úklidem a údržbou veřejných budov či komunikací nebo s obdobnými činnostmi, které jsou vykonávány ve prospěch obce, státních či jiných obecně prospěšných institucí.[19]

[17] *Nástroje APZ* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2
[18] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Řízení lidských zdrojů.*, s. 88-89
[19] *Nástroje APZ* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2

Společensky účelná pracovní místa

Jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce za účelem umístění uchazeče o zaměstnání, kterého nelze pracovně uplatnit jiným způsobem. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je považován za nejrozšířenější příspěvek v rámci pracovně-právní praxe. Výše poskytnutého příspěvku se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je spjat s příspěvkem na zřízení společensky účelného pracovního místa ve formě samostatně výdělečné činnosti na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem, který je v dané době OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná). Je určen na úhradu provozních nákladů. Příspěvek je poskytován po dobu nejdéle 5 měsíců. Na jeho nárok má žadatel pouze 30 dnů od uzavření dohody o vytvoření společensky účelného pracovního místa v podobě samostatně výdělečné činnosti.[20]

Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 §114 uvádí, na jaké náklady může být překlenovací příspěvek použit. Jedná se o:

- nájemné a s ním spojené služby (s výjimkou nájemného za bytovou jednotku);
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků;
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém probíhá samostatně výdělečná činnost a který je ve vlastnictví žadatele o příspěvek;
- náklady související s provozováním samostatně výdělečné činnosti.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavatelům za zaměstnání uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost v důsledku jeho rizikového postavení na trhu práce (zdravotní stav, věk, péče o dítě a jiné vážné důvody). Tento uchazeč musí být v evidenci úřadu práce více než 5 měsíců. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců.

[20]NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávníky.*, s. 243,244

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek je vhodný v rychle se měnící ekonomice, která nutí podniky pružně reagovat na její vývoj. Aby obstály v konkurenčním prostředí, je někdy nutná změna podnikatelského (výrobního) programu. Při jeho přechodu však zaměstnavatel nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Úřad práce tak prostřednictvím příspěvku financuje částečnou úhradu náhrady mezd, nejdéle po dobu 6 měsíců.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jednou z možností je poskytování dotací na vznik chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. V případě ***chráněného pracovního místa*** dochází k jeho vzniku po dohodě úřadu práce se zaměstnavatelem, který se rozhodne zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Na základě toho mu jsou hrazeny náklady na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa v maximální výši 50 000,- Kč ročně. Tato dotace je poskytována po dobu 3 let. Stejnou podporu může získat i samotná zdravotně postižená osoba, pokud se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.[21]

Dotaci na ***chráněnou pracovní dílnu*** obdrží pouze ten zaměstnavatel, který v ní zaměstná tolik osob se zdravotním postižením, jejichž podíl na celkovém počtu zaměstnanců bude činit nejméně 60 %. V tomto případě také platí, že dílna musí být provozována 3 roky. Na chráněnou pracovní dílnu se vyplácejí dva příspěvky, příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a příspěvek na částečnou úhradu jejích provozních nákladů.[22]

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Jedná se o nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Jde o zákon č.203/2015 Sb., který vstoupil v účinnost 1. 10. 2015. Podmínky, za jakých je možné, jej poskytnout jsou vymezeny v § 115 zákona o zaměstnanosti, který uvádí, že nárok na tento příspěvek má například zaměstnavatel, který nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20% stanovené týdenní pracovní doby. Zároveň se zaměstnavatel musí zavázat, že po dobu poskytování příspěvku nerozváže se zaměstnanci, na které příspěvek pobírá, pracovní poměr z organizačních důvodů. Výše příspěvku činí maximálně 20% průměrného výdělku

[21] *Nástroje APZ* [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2

[22] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*., s. 89.

zaměstnance a může být poskytován nejdéle 6 měsíců. Znamená to tedy, že část nákladů za mzdy převezme za zaměstnavatele stát. [23]

3.7 Trh práce

Obecně je trh místo střetu nabídky s poptávkou. Je založen na vzájemném vztahu dvou subjektů, nabízejícího a poptávajícího. Z věcného hlediska jej můžeme rozdělit na trh produktů, trh peněz a trh výrobních faktorů, z něhož se vyčleňuje trh práce. Základním principem chování na trhu, je svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoji práci na trhu nabídne, a svobodné rozhodnutí kupujícího, zda tuto práci přijme. Trh práce můžeme považovat za odlišný od ostatních trhů, neboť zde dochází ke vzájemné soutěži mezi nabídkou a poptávkou, jejímž výsledkem je cena práce - mzda.[24]

Nabídka

Základní jednotkou nabídky práce jsou domácnosti. Zde se realizuje spotřeba a také probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce a za jakých podmínek. Obecně je nabídka tvořena nabídkami individuálními. Vyplývá tedy z rozhodování jedinců, zda se rozhodnou obětovat volný čas za jiné statky, které si mohou pořídit za vyšší mzdu. Užitek z jiných statků potom nahrazuje užitek z volného času. Na rozhodnutí, zda obětovat volný čas za jiné statky má vliv řada sociálních a ekonomických faktorů. Mezi další faktory ovlivňující nabídku práce můžeme zařadit například počet obyvatel nebo ekonomickou aktivitu obyvatel.[25]

Poptávka

Poptávku reprezentují podniky. Jejich snahou je maximalizace zisku. Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firmy najímají při různých úrovních mzdové sazby. Firmy si poptávají takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná

[23] *Zákon č.203/2015 Sb.* [online]. [cit. 2016-01-27]. Dostupné z: http://www.praceozp.cz/aktuality/ozp-informace-o-zm-n-ch-v-legislativ
[24]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.*, s. 75-76
[25] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, s. 26

mezním nákladům na práci – tedy mzdám. Poptávku tak značně ovlivňuje produktivita práce, která je ovlivněna kvalifikací práce danou výrobní technologií a organizací práce.[26]

Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na trhu práce dochází tehdy, pokud se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce po práci, což je stav, *„kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.“* V tomto bodě pak ekonomika funguje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tzn. při stavu plné zaměstnanosti a rovnovážné reálné mzdy.[27]

3.7.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka práce převládá nad její poptávkou. Nezaměstnanost je stav, který představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.

Vzniká v důsledku nerovnováhy na trhu práce**,** který je složen ze dvou subjektů, z domácností a jednotlivců nabízejících práci a z podniků či jiných ekonomických subjektů, které pro změnu práci poptávají. Velkou roli zde hraje cena práce, kterou jsou podniky ochotny nabídnout a zároveň za kterou jsou domácnosti ochotné pracovat.

Nezaměstnanost je stále aktuálním problémem nejen v rozvojových zemích, ale také ve vyspělých ekonomikách, přičemž se nejedná jen o ekonomický problém v podobě nízkých příjmů, hospodářského poklesu, vysokých sociálních výdajů státu, ale také o problém sociální. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k frustraci jedince, která za současného chybějícího zdroje příjmů vede k vyhroceným emocím uvnitř rodiny a ta se v důsledku toho může začít rozpadat. [28]

[26]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.*, s. 78
[27]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.*, s. 13
[28]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.*, s. 13-14

3.7.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Rizikové skupiny na trhu práce jsou takové skupiny osob, které vzhledem ke své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní a proto nenachází na trhu práce plnou poptávku ze strany zaměstnavatelů.

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost." Zároveň jsou tyto skupiny lidí ohroženy také rizikem opakované nezaměstnanosti. V důsledku toho je na tyto skupiny obyvatel zaměřena aktivní politika zaměstnanosti. Mezi ohroženou skupinu osob patří zejména ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním a romské etnikum spolu s přistěhovalci. [29]

Nekvalifikovaná pracovní síla

Ztráty zaměstnání a horšího pracovního uplatnění se nejvíce obávají lidé s nejnižší kvalifikací. To souvisí především s vysokými požadavky na vyšší úroveň vzdělání, která je kladena v jednotlivých strukturách odvětví a profesí. V důsledku toho nejsou nekvalifikovaní pracovníci schopni daným požadavkům vyhovět.

Za nejvýznamnější příčinu dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti nekvalifikované pracovní síly lze označit její neochotu dalšího vzdělání, ať už jde o rekvalifikaci či jiné kurzy, a sociální politiku státu, která nemotivuje k aktivnějšímu přístupu při hledání zaměstnání a zvyšování kvalifikace. Další příčinou je příliv zahraničních pracovníků, kteří jsou ochotni vykonávat nekvalifikovanou práci za velmi nízkou mzdu.[30]

Mladí lidé do věku 30 let

Významnou rizikovou skupinou nezaměstnaných jsou také lidé do věku 30 let, konkrétně absolventi středních i vysokých škol, kteří mají znevýhodněné postavení na trhu práce kvůli jejich nedostatečné nebo zcela chybějící praxi a nezažitým pracovním návykům. Příčinou nezaměstnanosti je i pomalý růst platů, který je překážkou v emancipaci mladých lidí. To znamená, že je pro ně ekonomicky výhodnější život s rodiči. Proto také někteří raději zůstanou nezaměstnaní, než aby přijali neuspokojivé pracovní místo. To má však

[29]BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.*, s. 109.
[30]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.*, s. 139-141.

závažné výchovné a psychologické dopady na jejich existenci, kdy mezi ty hlavní patří nuda a nedostatek peněz, které však neovlivňují jejich sebeúctu, avšak vedou k apatii a ke ztrátě motivace podílet se na společné dělbě práce. Kromě nedostatečných praktických zkušeností a pracovních návyků je další příčinou nezaměstnanosti mladší věkové skupiny nesnadný přechod mládeže ze školy na trh práce, který podporují firmy svojí neochotou nést dodatečné náklady na jejich odbornou přípravu.[31]

Nezaměstnanost žen

Ohroženou skupinou jsou i ženy, jejichž nezaměstnanost se z dlouhodobého hlediska nachází nad mírou nezaměstnanosti mužů. Je to způsobeno především jejich postavením jakožto matek, které po návratu z rodičovské dovolené mají horší podmínky pro nalezení práce. Zaměstnavatelé upřednostňují muže kvůli jejich větší územní mobilitě, nezatížeností starostmi o domácnost a péčí o dítě. Skutečností také je, že zaměstnavatelé dávají přednost vícesměnnému provozu před zkrácenou pracovní dobou, čemuž ženy jako matky mohou těžko vyhovět. Je to celosvětový problém, jelikož je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout tak přiměřené společenské angažovanosti žen.[32]

Nezaměstnanost zdravotně postižených osob

Významnou rizikovou skupinou nezaměstnaných jsou také zdravotně postižené osoby, které mají zhoršenou pozici na trhu práce díky svému handicapu. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé čím dál menší šanci se uplatnit. Také může chybět motivace hledat si práci, protože příjmy z vykonané práce se příliš neliší od sociálních příjmů, které jim plynou z titulu jejich zdravotního postižení. Jejich pozici zhoršuje i neochota zaměstnavatelů, která plyne z nákladů na investice potřebných pro zaměstnání těchto lidí (úprava pracovního prostředí či zřízení bezbariérového přístupu apod.). Problémem je také nízká kvalifikační úroveň zdravotně postižených osob. U 1/3 osob nedosahuje ani základního vzdělání nebo se jedná o vyučené (47 %). Zastoupení vysokoškoláků je pouze nepatrné (4 % v r. 2005). [33]

[31]KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí.*, s. 123.
[32]KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza.*, s. 143-144
[33]BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.*, s. 157.

Nezaměstnanost starších osob

Nejcitelněji nezaměstnanost pociťují lidé ve věku 45-60 let, kteří v důsledku ztráty zaměstnání a dlouhodobé neuplatnitelnosti na trhu práce pociťují bezradnost spojenou se strachem, psychickým napětím, nejistotou, postupnou ztrátou sebedůvěry a rezignací na společenskou aktivitu. Neochota zaměstnavatelů zaměstnávat starší osoby plyne především v jejich navyknutém stereotypu a obtížnějšímu a pomalejšímu přizpůsobování se novým životním situacím.

Nezaměstnanost romského etnika

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům na pracovní sílu bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Někteří dokonce neukončí ani základní vzdělání.[34]

[34]BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 111-115

4 Praktická část

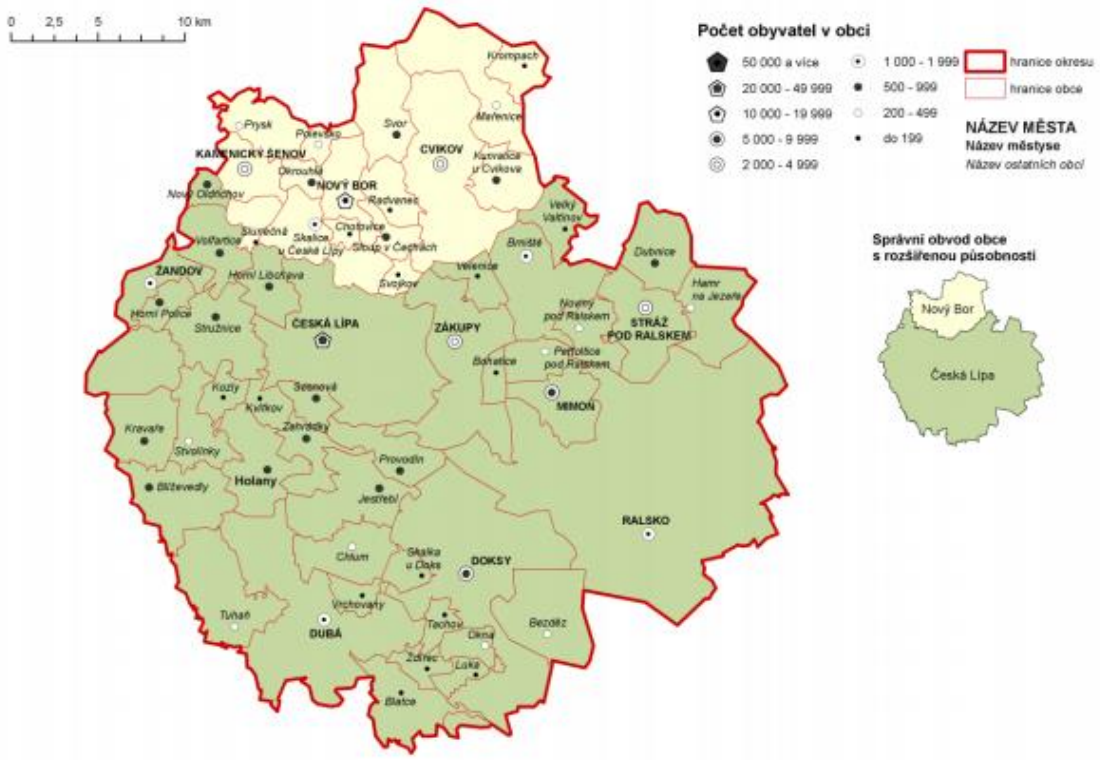
4.1 Analýza prostředí

V této části je provedena analýza vybraného regionu. Jedná se o region Českolipsko.

4.1.1 Region Českolipsko

Region v severní části České republiky, jehož centrem je okresní město Česká Lípa, se nazývá Českolipsko. Zajímavé je, že územní rozsah okresu Česká Lípa, se v systému státní správy čas od času mění, pojem úředně nespecifikovaného území kolem České Lípy zůstává používán stabilně. Okres Česká Lípa se skládá z 57 obcí a z toho je 11 měst a jeden městys a je také považována za obec s rozšířenou působností, která zahrnuje 41 obcí. Tento okres spadá do Libereckého kraje a zaujímá rozlohu 1 072,9 km^2. Hustota obyvatelstva pak činní 95,8 obyvatel na km^2 v okrese Česká Lípa a je ze všech okresů Libereckého kraje vůbec nejnižší. Co se týče administrativního rozdělení okresu Česká Lípa je následující:

Obrázek 1: Administrativní rozdělení okresu Česká Lípa



Zdroj: převzato z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

V rámci kraje na východě sousedí s okresem Liberec, na jihovýchodě a jihu s okresy Mladá Boleslav a Mělník, který spadá do středočeského kraje. S okresy Litoměřice a Děčín patřící do Ústeckého kraje sousedí z jihozápadu a ze západu. Na severu je českolipský okres vymezen hranicí s Německem. Českolipsko je součástí provincie Česká vysočina a nacházejí se zde dohromady čtyři celky: České středohoří, Lužické hory, Ralska pahorkatina a Jizerská tabule. Samotné území tohoto okresu lze rozdělit na tři základní geografická pásma a to následovně.

- geografické pásmo nížinné, tedy do 30 m. n. m – jedná se o oblast Doks a Dubé
- geografické pásmo podhorské, tedy od 300 do 500 m. n. m. – jedná se o střední část okresu

- geografické pásmo horské, tedy nad 500 m. n. m - v tomto případě se jedná o Kamenický Šenov, Prácheň a Krompach.[35]

Silné a slabé stránky okresu:

Okres Česká Lípa má stejně jako každý z okresů své slabé, ale také své silné stránky, které mohou bezesporu mimo jiné také ovlivnit právě míru nezaměstnanosti v tomto okrese. Mezi ty hlavní silné stránky patří:

- dobré podmínky pro turistický a cestovní ruch, které lákají turisty za přírodními a historickými zajímavostmi. Návštěvníci mají možnost navštívit chráněné krajinné oblasti, přírodní rezervaci, přírodní památky či naučné stezky. Také nedaleké Máchovo jezero je velmi vhodné pro turistiku a především pro milovníky vodních aktivit.
- výhodná dojezdová vzdálenost do větších měst
- rozvíjející se malé i střední podnikání v okrese
- členství okresu v české části Euroregionu NISA
- nové stavební možnosti pro investory a nově vznikající zaměstnavatele v některých vybraných lokalitách tohoto okresu
- oživení sklářského průmyslu a také stabilizace tohoto oboru a následný růst poptávky po něm

Na druhou stránku však jsou zde také slabé stránky okresu, mezi které patří:

- v okresním městě Česká Lípa a ve Stráži pod Ralskem je soustředěný téměř veškerý automobilový průmysl a jeho změny provedené ve výrobě velmi ovlivňují celý okres.
- obsazenost průmyslových zón, ve kterých se nacházejí především zaměstnavatelé napojeni na automobilový průmysl a chybí tak diverzifikace ostatních aktivit a kapacita průmyslových zón je téměř celá naplněna právě automobilovým průmyslem.

35 Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

- nedostatečná dopravní obslužnost vzdálenějších obcí, pro obyvatele těchto obcí je pak dojíždění do práce velmi komplikované.
- nedostatek vysokých škol, což má za následek nedostatek vysokoškolsky vzdělaných mladých lidí, kteří by se do okresu vraceli či zde setrvali
- nevyvážená nabídka pracovních příležitostí
- nedostatečná nabídka pracovních míst se zkrácenou či flexibilní pracovní dobou, která by byla pro osoby vracející se z mateřské či rodičovské dovolené výhodná
- vysoký počet pracovních nabídek s krátkodobým trváním jako je například dohoda o provedení práce atd…
- značná rozdílnost kvalifikační úrovně zájemců o práci vůči nabídce práce

Česká Lípa

Jak již bylo zmíněno, v českolipském regionu je největším městem Česká Lípa. Právě v tomto městě bylo provedeno dotazníkové šetření, z jehož výsledků nám bude jasné, jakou úlohu hraje úřad práce při uplatňování absolventů škol. Česká Lípa je městem, které leží v okrese Česká Lípa v Libereckém kraji. Je vzdálené 80 km od hlavního města Prahy a to na severní straně na řece Ploučnici. Česká Lípa zahrnuje 14 místních částí o celkové rozloze 66,10 km^2 a žije zde podle posledních údajů z roku 2011 kolem 37 000 obyvatel. Znak tohoto města vychází z městské pečetě z roku 1389, kde je nad hradbou umístěn tehdejší znak pánů z Lipé se zkříženými ostrvemi. Co se týče památek, má toho Česká Lípa hodně co nabídnout a to zejména co se týče církevních památek. Mezi ně patří:

- Augustinský klášter
- Kostel narození Panny Marie
- Kostel sv. Máří Magdaleny
- Kostel Povýšení svatého Kříže
- Evangelický kostel
- Morový sloup Nejsvětější Trojice
- Starý židovský hřbitov

Kromě těchto církevních památek, nabízí Česká lípa také jiné památky:

- Vodní hrad Lipý
- Letohrádek Červený dům

- Novorenesanční radnice
- Busta T.G. Masaryka
- Kašna
- Rozhledna na Špičáku neboli tzv. Českolipský Špičák

Mezi další památky města lze zařadit několik památných stromů a také několik přírodních památek. Konkrétně se jedná o Okřešické louky, Manušické rybníky, kopec Hůrka nebo Holý vrch.

Česká Lípa také může nabídnout několik kulturních center:

- Kulturní dům Crystal
- Jiráskovo divadlo
- Základní uměleckou školu, ve které lze využít jejich sály
- Vlastivědné muzeum a galerie se svými pobočkami
- Městská knihovna se svými pobočkami[36]

Důležitou oblastí pro tuto práci je školství v České Lípě. To je zde součástí společenského kulturního života města od 17. století, kdy skutečný rozvoj vzdělanosti zajistil Albrecht z Valdštejna tím, že založil augustiniánský klášter. Od 19. století byly zakládány další střední školy a v roce 2015 bylo v České Lípě 53 různých škol, od těch základních po speciální, mateřské až ke středním.[37]

Absolventi žijící v České Lípě mají možnost jít pracovat do následujících největších firem, které v České Lípě působí. V průmyslové zóně jižní části města, je možnost práce převážně ve firmách v oboru automobilového průmyslu, který zaměstnává zhruba 5 000 pracovníků a jedná se o pobočky nadnárodních koncernů Johnson Controls, VARTA, Autobaterie a Fehrer Bohemia. Nalezneme zde i bývalou Vagónku, v současnosti pobočku koncernu Bombardier. Mezi známé firmy patří výrobce elektrického ručního nářadí, Narex. Absolventi mohou nalézt také uplatnění mezi pobočkami bank či pojišťoven. V České Lípě lze nalézt pobočky České spořitelny, Komerční banky, Union banky, ČSOB, GE Money bank, Raiffeisen stavební spořitelny, UniCredit Bank Czech Republic, Fio banky,

[36] *Česká Lípa* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: http://turistika.mucl.cz/zazitky-historie/

[37] *Česká Lípa* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: http://www.mucl.cz/cz/mesto/skolstvi/

Modré pyramidy stavební spořitelny či Poštovní spořitelny. V neposlední řade, je také možné se o práci ucházet v některé z obchodních sítí, které lze v České Lípě nalézt. Jedná se o společnost Albert, OBI, Kaufland, Andy, Banco, Billa, Penny Market, Mountfield, Lidl či JYSK.

4.1.2 Analýza trhu práce v okrese Česká Lípa

Podle dostupných údajů z 31. 3. 2015 žilo v okrese Česká Lípa něco kolem 103 000 obyvatel. K 30. 6. 2015 žilo v tomto okrese asi 67,7% obyvatel ve věku 15 – 64 let a počet nezaměstnaných osob pak činili 5,9%. Ke konci první poloviny roku 2015 bylo v tomto okrese evidováno 4 455 uchazečů o zaměstnání a průměrná hrubá měsíční mzda byla v celém Libereckém kraji nižší přesně o 1 794 Kč oproti průměrné celorepublikové měsíční mzdě, která činila 25 306 Kč.

Kontaktní pracoviště v České Lípě provádí pravidelný půlroční monitoring, jehož účelem je zjištění aktuálního stavu zaměstnanosti v jednotlivých firmách. V 1. pololetí roku 2015 se takto vyplněných dotazníků vrátilo 150 a jednalo se o 81,5% návratnosti všech zaslaných. Výsledky byly následující:

Tabulka 1: Zaměstnanost v okrese Česká Lípa ke dni 30. 6. 2015

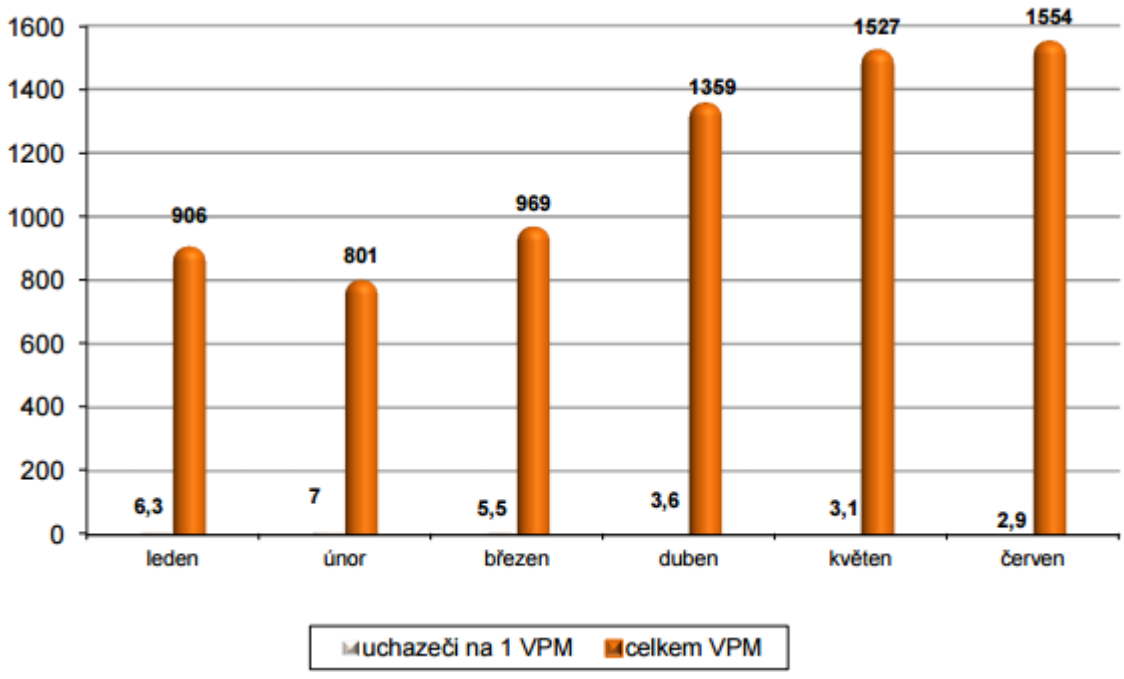
Počty zaměstnanců	30.6.2014	30.6.2015	30.6.2014 %	30.6.2015 %
Muži	8522	8709	52,0	52,6
Ženy	7850	7860	48,0	47,4
Celkem	**16372**	**16569**	**100,0**	**100,0**
THP	6054	6219	37,0	37,5
Dělníci	10318	10350	63,0	62,5
OZP	311	251	1,9	1,5
Důchodci	532	560	3,2	3,4
Mladiství	9	9	0,05	0,05
Cizinci + občané EU	177	202	1,1	1,2

Zdroj: převzato z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

V 1. pololetí roku 2015 bylo v evidenci volných míst na kontaktních pracovištích v okrese Česká Lípa v průměru 1 186 volných míst. Celkový vývoj počtu volných míst tak měl v průběhu sledovaného období rostoucí charakter, tedy s výjimkou měsíce února. Oživení trhu práce a nábor nových zaměstnanců spojený s tvorbou nových pracovních příležitostí vedlo k následování trendu zvyšování vývoje počtu volných pracovních míst také ve sledovaném období.

K nejvyššímu růstu došlo zejména v dubnu a to z důvodu, že došlo k hromadnému zadání míst pro významného zaměstnavatele okresu Česká Lípa, konkrétně u firmy Johnson Controls Automobilové součástky, k. s., která se na tomto zvýšení podílela dokonce z 32%. Nejvyšší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo vycházelo v únoru na číslo 7. Naopak nejnižší počet bylo možno zaznamenat v červnu 2015 a to celkem 2,9. [38]Vývoj počtu volných míst a uchazečů na jedno volné místo zobrazuje následující graf:

Graf 1: Vývoj počtu volných míst a uchazečů



Zdroj: převzato z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

[38] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

Zajímavým výstupem pro další část této práce je struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Česká Lípa podle stupně vzdělání. V následující tabulce jsou výsledky k 30. 6. 2015 porovnány s výsledky k 30. 6. 2014. Z předložených výsledků je tak jasné, že ve srovnání s 1. pololetím předcházejícího roku došlo k poklesu uchazečů a to ve všech kategoriích vzdělání a úplně ten nejvyšší pokles byl zaznamenán u uchazečů s výučním listem, kde činil 30,5%.

Tabulka 2:Struktura uchazečů podle stupně vzdělání

Stupeň vzdělání	30.6.2014	30.6.2015
Základní	1 973	1 551
Vyučení	2 729	1 897
Středoškolské vzdělání s maturitou	1 140	867
Vysokoškolské	166	140
Celkem	6 008	4 455

Zdroj: převzato z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

Na vývoj nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa má samozřejmě vliv několik faktorů. Jedná se o faktory, které ji ovlivňují příznivě, ale také o faktory ovlivňující ji nepříznivě. Mezi ty příznivé patří:

- působení několika firem se zahraniční účastí ve sledovaném okrese, které se řadí mezi zaměstnavatele s více než 500 zaměstnanci.
- přítomnost subjektů podnikajících v oblasti služeb a obchodu. Jedná se nejen o sezónní zaměstnavatele působící v turistických lokalitách okresu, ale především o supermarkety, které se v okrese nalézají. I přesto, že právě v této oblasti zaměstnání je zaznamenána především velká fluktuace zaměstnanců, na druhou stranu tato výměna pracovních sil je pro pracovní trh prospěšná a stává se jedním z motivačních faktorů pro příchod nových pracovních sil a to zejména absolventů středních škol.
- stálý zájem o zahájení samostatné výdělečné činnosti.

- aktivní politika nezaměstnanosti a to zejména prostřednictvím vyhrazených společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací.
- vznik projektu podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, který je financován z Evropského sociálního fondu a operačního programu nesoucí název Lidské zdroje a zaměstnanost.
- vznik projektu odborné praxe pro mladé do 30 let, jehož posláním je poskytnutí odborných dovedností, které vedou k získání zaměstnání nebo podpory odborné praxe přímo u zaměstnavatelů. Tento projekt si stanovuje za cíl především zvýšení zaměstnanosti mladých absolventů do 30 let.
- pokračování projektu Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II, který je chápán jako další podpora vzdělávání zaměstnanců firem, které mají předpoklady rozvoje a zvyšování podílu na růstu hrubého domácího produktu.

Mezi faktory ovlivňující nezaměstnanost nepříznivě patří následující:

- nevyvážená struktura volných míst, ve které převažují zejména dělnické profese či na druhou stranu velice specifické a profesně úzce zaměřené pracovní nabídky
- struktura nabídky povolání velmi podobného charakteru, které jsou příčinou malého výběru pracovních míst
- uzavírání pracovní smlouvy na dobu určitou nebo pouze na dohodu o provedení práce, která pro zaměstnavatele představuje flexibilní řešení pro vyzkoušení přijatého pracovníka. Pro zaměstnance to však na druhou stranu představuje určitou nejistotu
- některé profese jsou i přes vysoký počet nezaměstnaných na trhu práce obtížně obsaditelné[39]

4.1.3 Absolventi

Absolventi představují skupinu nezaměstnaných, která je pro účely tohoto prováděného výzkumu nejvýznamnější. V Českolipském okrese právě absolventi v průměru činí 5%

[39] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

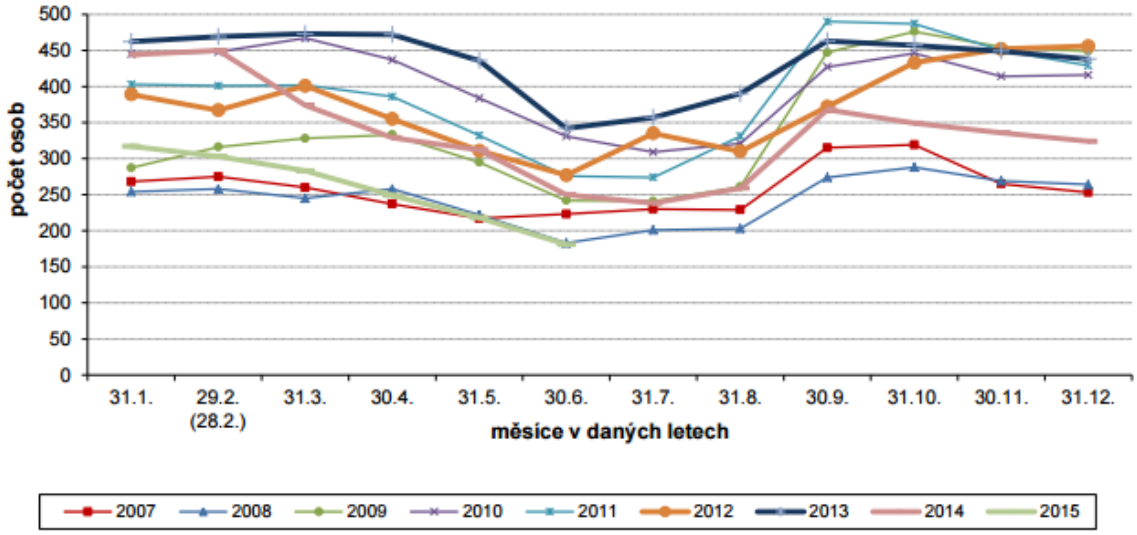
z celkového počtu nezaměstnaných a nepředstavují tak zrovna zásadní skupinu. I přes tuto skutečnost se jedná o skupinu nezaměstnaných, kterým je v tomto okrese věnována značná pozornost a z hlediska možností uplatnění této specifické skupiny nezaměstnaných je pro ně učiněna řada aktivních kroků a to zejména v oblasti poradenství a aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi jednu z největších podpor patří Program Záruky pro mládež, který je sponzorován Evropskou unií a v rámci kterého je každému mladému člověku do 24 let, který je evidován na Úřadu práce, do 4 měsíců od doby co se stal nezaměstnaným, garantována nabídka zaměstnání, dalšího vzdělání, odborné přípravy či stáže. Díky tomuto programu byli konkrétně v okrese Česká Lípa v průběhu roku 2015 aktivity s mladými lidmi velmi intenzivní. V 1. pololetí 2015 situace nezaměstnanosti absolventů škol navazovala na situaci z předcházejícího sledovaného období. To znamená, že měla klesající vývoj. Z tohoto zjištění lze předpokládat, že důvodem klesajícího vývoje je především podpora absolventů právě v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a to zejména díky regionálnímu individuálnímu projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji. I přesto, že v oblasti nezaměstnaných absolventů dochází k poklesu, počet nezaměstnaných z této skupiny nelze považovat za zanedbatelný. I když v 1. pololetí 2015 byl počet pracovních nabídek vyšší než v předchozím období, zaměstnavatelé v řadě oborů preferovali praxi a zkušenosti. Změnit názor jim nepomohla ani nabídka finančního příspěvku v případě, že dají absolventovi přednost při obsazování volného místa. Zaměstnavatelé preferují u svých zaměstnanců především praxi a vedle toho ještě uvádějí, že v mnoha případech absolventům chybí jakékoli pracovní návyky, motivace k práci, spolehlivost mladých lidí, ambice, vytrvalost, cílevědomost a také schopnost učit se novým věcem nebo respektovat autority. Mladiství uchazeči o zaměstnání se bezesporu stávají značně specifickou a dlouhodobě velmi obtížně řešitelnou skupinou nezaměstnaných. Absolventi, kteří mají zájem se na pracovním trhu uchytit ,se však často setkávají se značnými omezeními a jsou bráni jako uchazeči těžce umístitelní, mnohdy dokonce neumístitelnými dlouhodobě. Jak již bylo zmíněno, úřad práce nabízí také rekvalifikaci, která by měla jejich odbornost rozšířit a zvýšit tak jejich možnosti uplatnění. U většiny mladistvých však v oblasti rekvalifikace je velmi patrný nedostatek motivace, jež vyplývá z negativních zkušeností ze školního prostředí, které z mnoha důvodů předčasně opustili. Tato problematika by mohla být řešena například prostřednictvím podpory pracovních míst, určených pro praktikanty, pomocí finančních subvencí pro zaměstnavatele

zajišťujícího takovéto pracovní místo, a především finančního příspěvku na pracovníka, který by plnil roli mentora a vychovatele.

V 1. pololetí 2015 bylo v evidenci průměrně 63 osob ve věku do 18 let. Nejvyšší počet absolventů a mladistvých byl zaznamenán v měsíci lednu – v evidenci bylo 317 osob, naopak nejméně osob této skupiny v evidenci bylo v měsíci červnu 2015 (celkem 181 uchazečů). V průměru bylo v evidenci Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci - kontaktních pracovišť v okrese Česká Lípa za sledované období 259 absolventů a mladistvých, což je o 104 méně než ve stejném období roku 2014. K 30. 6. 2015 bylo 318 volných pracovních míst (dále jen VPM) označených jako vhodná pro absolventy, což představuje 20,5 % ze všech nabízených VPM ve sledovaném období. Počet VPM vhodných pro absolventy byl pozitivně ovlivněn zájmem zaměstnavatelů o projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji. V rámci tohoto projektu, který významně, pozitivně ovlivňuje nezaměstnanost mladých lidí, bylo v 1. pololetí 2015 na odborné praxe umístěno celkem 34 účastníků projektu. Současně 26 účastníků projektu nalezlo zaměstnání bez podpory finančních prostředků ESF. Následující graf pak ukazuje vývoj počtu absolventů a mladistvých v okrese Česká Lípa a to od roku 2007 až do posledního sledovaného období – do 30. 6. 2015.[40]

[40] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

Graf 2: Vývoj počtu absolventů na Českolipsku



Zdroj: převzato z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

Jak již bylo zmíněno, rekvalifikace je jedním z nejúčelnějších a nejvýznamnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. A proto i přestože došlo k oživení nabídky volných pracovních míst během 1. pololetí roku 2015, zůstaly právě rekvalifikace důležitým a nedílným nástrojem aktivizace uchazečů o zaměstnání. Ve sledovaném období byly zrealizované rekvalifikační programy financovány z následujících zdrojů:

- regionální individuální projekty z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost,
- národní individuální projekt (NIP – Vzdělávání a dovednosti pro trh práce) z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost[41]

[41] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

Tabulka 3: Souhrnný přehled druhů rekvalifikace realizovaných v 1. pololetí 2015

Druh RK	Počet absolventů
Zvolené rekvalifikace	57
Zabezpečené rekvalifikace (VDTP)	42
Rekvalifikace z projektů	114
Celkem	213

Zdroj: převzato z https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

4.2 Sběr dat

Praktická část této práce byla provedena prostřednictvím dotazníku, který byl zaslán k vyplnění, zaměstnaným i nezaměstnaným absolventům v okrese Česká Lípa. Všechny odpovědi byly zpracovány a výsledky zobrazeny prostřednictvím grafů. Ke každému grafu byl přidán hodnotící komentář. Tohoto výzkumu se zúčastnilo celkem 100 respondentů. Dotazník se skládal z následujících otázek:

1) Jste muž nebo žena?

2) Do jaké věkové kategorie patříte?

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

4) Jste momentálně zaměstnaní?

5) Pokud nejste zaměstnaní, jak je to dlouho?

6) Jakým způsobem hledáte či jste hledali zaměstnání?

7) Pokud práci hledáte prostřednictvím úřadu práce, jak dlouho jste na něm již zaregistrován/á? Pokud již práci máte, jak dlouho jste na něm byl/a zaregistrován/á.

8) Využil/a jste někdy služby úřadu práce při hledání zaměstnání, a to i přesto, že nyní hledáte jiným způsobem?

9) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, jaké služby nabízené úřadem práce jste využil/a?

10) Myslíte si, že absolvování rekvalifikačního kurzu pořádaného úřadem práce, může při hledání zaměstnání pomoci?

11) Informovali Vás na úřadě práce o možných způsobech hledání zaměstnání?

12) Seznámili Vás na úřadě práce s použitím databáze volných pracovních míst?

12) Jak se k vám zaměstnanci úřadu práce chovali?

14) Pomohli Vám na úřadě práce vyplnit potřebné dokumenty?

15) Byl/a nebo jste na úřadě práce přidělena jednomu nebo více pracovníkům?

16) Máte důvěru k pracovníkovi/ům úřadu práce, který Vás má na starosti?

17) Informoval Vás úřad práce o možnostech rekvalifikace?

18) V jakém oboru hledáte zaměstnání?

19) Myslíte si, že se na úřad práce registrují absolventi, kteří nemají zájem nastoupit do zaměstnání?

4.3 Analýza výsledných dat

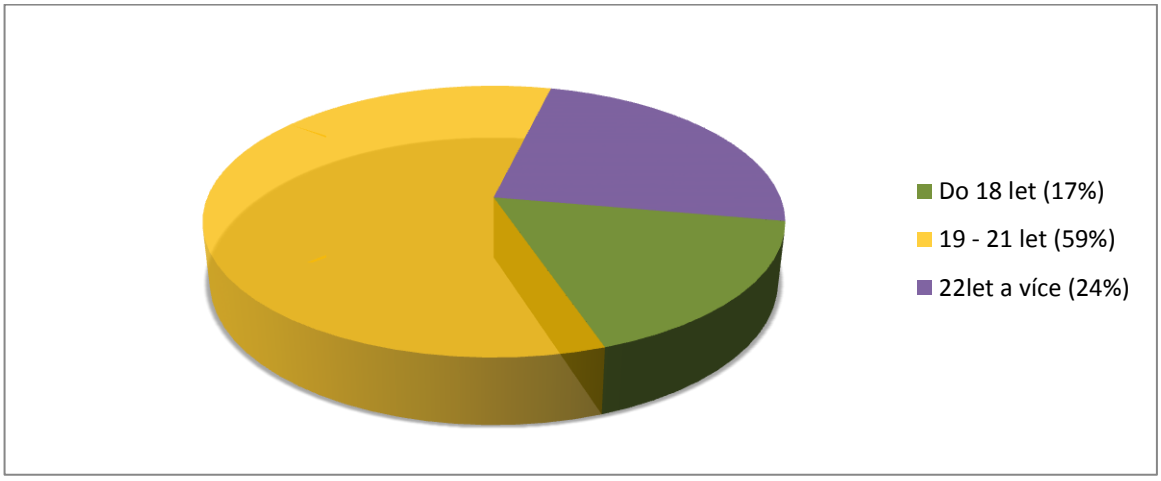
1)Jste muž nebo žena?

Tohoto šetření se zúčastnilo celkem 186 osob. Správně vyplněný dotazník odevzdalo 128 absolventů. Z toho bylo 73 mužů a 55 žen.

2) Do jaké věkové kategorie patříte?

Druhá otázka zjišťovala, do jaké věkové kategorie patří oslovení absolventi. Na výběr byly tři věkové kategorie, a to do 18 let, mezi 19 – 21 lety a poslední možnou kategorií bylo více než 22 let a to bez uvedení přesného věku.

Graf 3: Věková kategorie respondentů



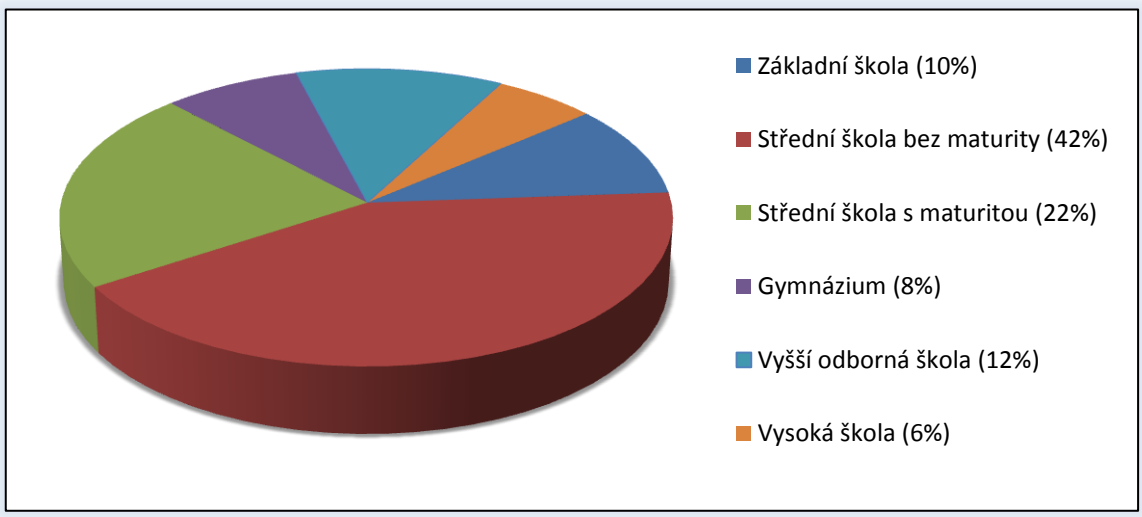
Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce oslovených respondentů patřilo do věkové skupiny 19-21 let a to celkem 59%, V kategorii do 18 let odpovědělo 17% respondentů a zbývajících 24% patří do skupiny 22 let a více. Nejméně zastoupenou skupinou je do 18 let. Tuto skutečnost si lze vysvětlit tak, že v dnešní době, kdy je možné studovat i více oborů, se v tomto věku ještě mladí nestávají absolventy, ale jsou stále studujícími.

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

V této otázce bylo zjišťováno, jaké nejvyšší dosažené vzdělání mají oslovení respondenti. Je to důležité pro možné nabídky na trhu práce.

Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



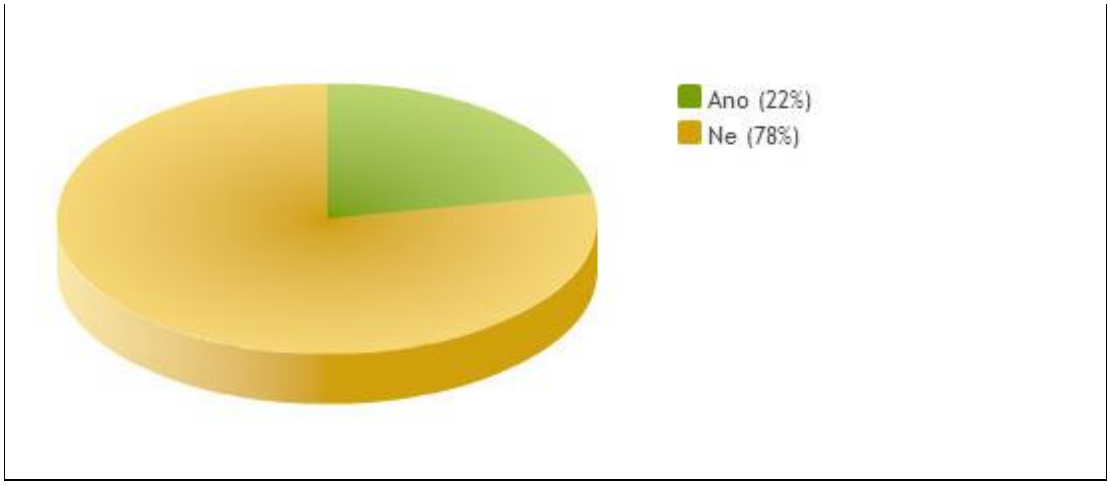
Zdroj: vlastní šetření

Až 10% respondentů uvedli jako své nejvyšší dosažené vzdělání základní školu. Tato skutečnost však není v dnešní době překvapující. 42% respondentů dosáhlo nejvyššího vzdělání prostřednictvím střední školy bez maturity, 22 % uvedlo střední školu s maturitou. 8% uvedlo gymnázium a vyšší odbornou školu 12% dotazovaných. Pouze 6% uvedlo jako své nejvyšší dosažené vzdělání vysokou školu. V dalších letech se však dá předpokládat, že přibude klientů evidovaných na úřadu práce na úrovni vysokých škol.

4) Jste momentálně zaměstnaní?

Tato otázka měla za úkol zjistit, zda jsou dotázaní v současnosti zaměstnaní či jsou bez práce. Ze zjištěných výsledků vychází, že téměř 80% z dotázaných v současnosti zaměstnaní nejsou. Může to být i proto, že nevíme, zda daní absolventi ještě dále nepokračují ve studiu.

Graf 5: Aktuální zaměstnanost či nezaměstnanost respondentů

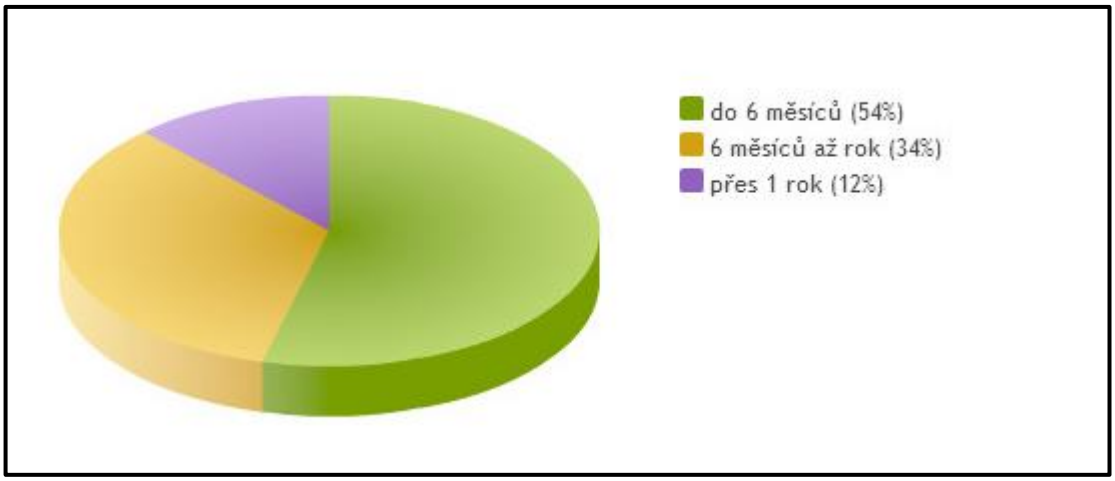


Zdroj: vlastní šetření

5) Pokud nejste zaměstnaní, jak je to dlouho?

V předcházející otázce odpovědělo 78% respondentů, že jsou v současnosti nezaměstnaní. Z těchto odpovědí pak pátá otázka zjišťovala jak dlouho tomu již je?

Graf 6: Jak dlouho trvá nezaměstnanost respondentů



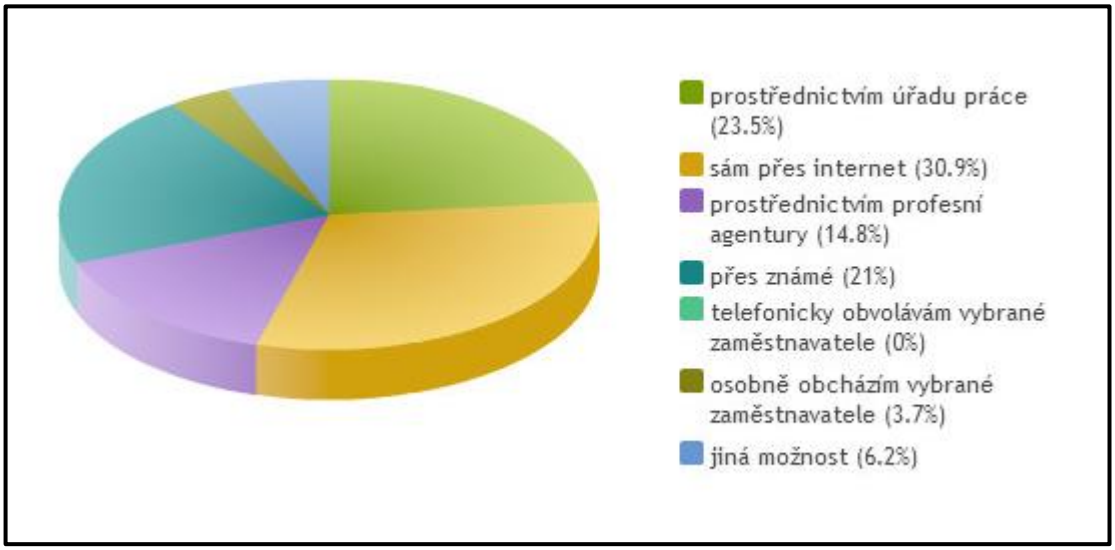
Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce respondentů je v současnosti nezaměstnáno maximálně půl roku a to 54%. Více než 6 měsíců, ale méně než jeden rok 34% a přes jeden rok je to 12% respondentů. Dobrá zpráva je, že nejvíce je těch, kteří jsou nezaměstnaní nejkratší nabízenou dobu.

6) Jakým způsobem hledáte či jste hledali zaměstnání?

Šestá otázka se již konkrétně zajímá o to, jakým způsobem absolventi hledali, pokud již jsou zaměstnaní, nebo hledají, v případě že stále zaměstnaní nejsou, své zaměstnání. Na výběr měli několik odpovědí a to, že to bylo prostřednictvím úřadu práce, sami přes internet, prostřednictvím profesní agentury, přes své známé, obvoláváním vybraného zaměstnavatele, osobně obcházejí vybrané zaměstnavatele či k hledání zaměstnání používají jiných možností.

Graf 7: Způsob hledání zaměstnání



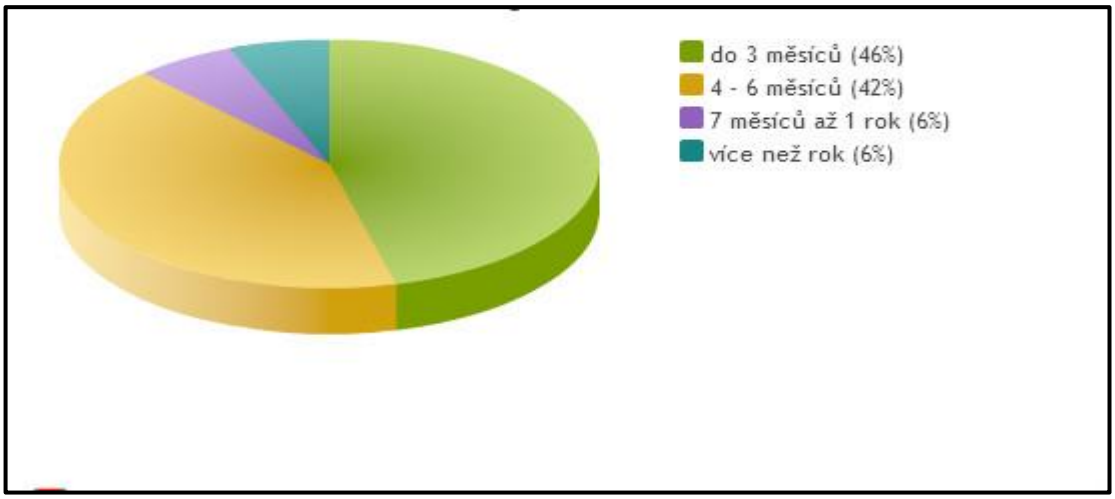
Zdroj: vlastní šetření

Respondenti nejčastěji hledají práci sami přes internet. Je tomu tak u necelých 31%. Tento výsledek není žádným překvapením, jelikož právě internet je v dnešní moderní době prostředek, prostřednictvím kterého jsou řešeny snad všechny oblasti našeho života a tedy i ta velmi důležitá – hledání zaměstnání. Přes 20% respondentů vyhledává práci přes úřad práce a pomocí svých známých. Čtvrtou nejčastější odpovědí byla odpověď prostřednictvím profesních agentur, které jsou rovněž velmi moderním prostředkem sloužícím ke shánění zaměstnání. Oslovení respondenti si také zaměstnání hledají tak, že osobně obcházejí vybrané zaměstnavatele či využívají jiných možností. Jedinou možností, kterou ani jeden respondent pro hledání zaměstnání nevyužívá, je možnost, že vybrané zaměstnavatele obvolává telefonicky.

7) Pokud práci hledáte prostřednictvím úřadu práce, jak dlouho jste na něm již zaregistrován/aná? Pokud již práci máte, jak dlouho jste na něm byl/a zaregistrován/aná.

V další otázce bylo pro účely tohoto výzkumu důležité, jak dlouho jsou ti, kteří hledají práci prostřednictvím úřadu práce, nebo ti, kteří jí prostřednictvím úřadu někdy hledali, na úřadu zaregistrovaní. Na výběr byly možnosti: do 3 měsíců, 4-6 měsíců, 7 měsíců ale ne více než rok a možnost více než rok.

Graf 8: Délka registrace na úřadu práce



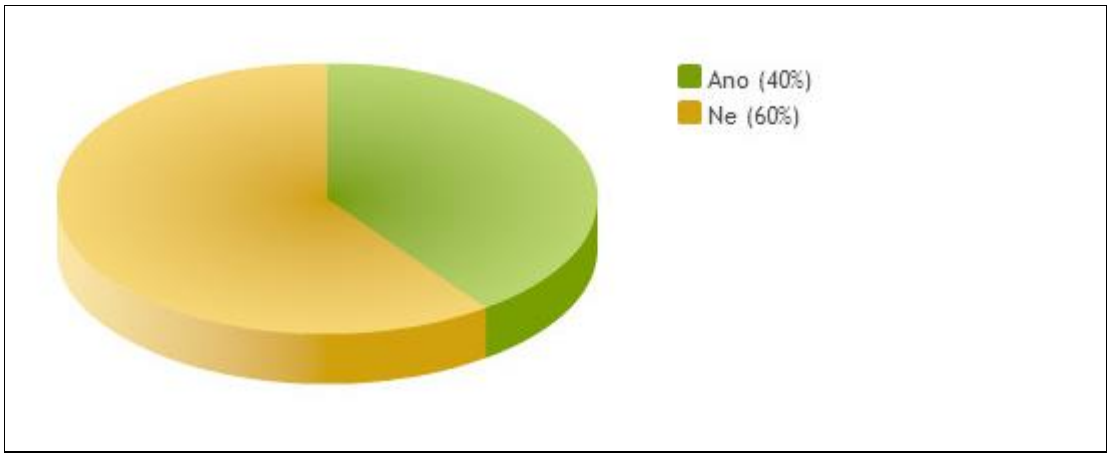
Zdroj: vlastní šetření

Téměř polovina respondentů patří do první skupiny, tedy, že byly na úřadu práce zaregistrováni pouze po dobu do tří měsíců, 42% do 4-6 měsíců a zbývajících 12% respondentů si rozdělilo poslední dvě možnosti. Více jich určilo, že byli v registraci úřadu práce déle než rok. Výsledek této otázky je pozitivní především v tom, že tato krátká doba registrace na úřadě práce by mohla znamenat, že uchazečům o zaměstnání pomohl právě tento úřad nalézt v tak krátké době vhodné zaměstnání.

8) Využil/a jste někdy služby úřadu práce při hledání zaměstnání, a to i přesto, že nyní hledáte jiným způsobem?

Úřad práce nabízí několik služeb, které je možné při hledání zaměstnání využít. Další otázka tedy směřovala ke zjištění, zda respondenti využili nějaké z těchto služeb a to i v případě, že nyní hledají zcela jiným způsobem. Více než polovina respondentů na tuto otázku odpovědělo, že těchto služeb nevyužívají.

Graf 9: Využívání služeb úřadu práce

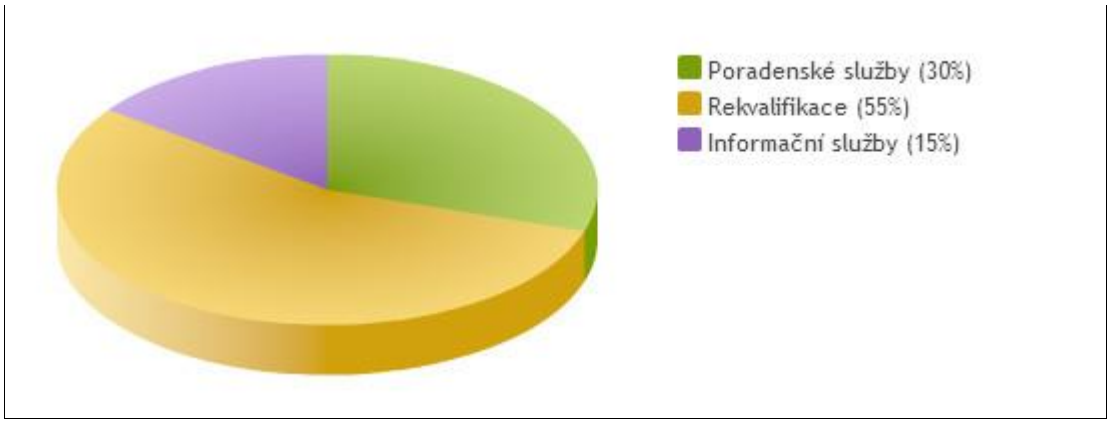


Zdroj: vlastní šetření

9) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, jaké služby nabízené úřadem práce jste využil/a?

V předchozí otázce odpovědělo 40% respondentů, že využívají či využili při hledání zaměstnání služeb úřadu práce. Prostřednictvím této otázky bylo konkrétně zjišťováno, kterou z nabízených služeb využili. Na výběr byly poradenské služby, informační služby a rekvalifikace.

Graf 10: Služby využívané na úřadu práce



Zdroj: vlastní šetření

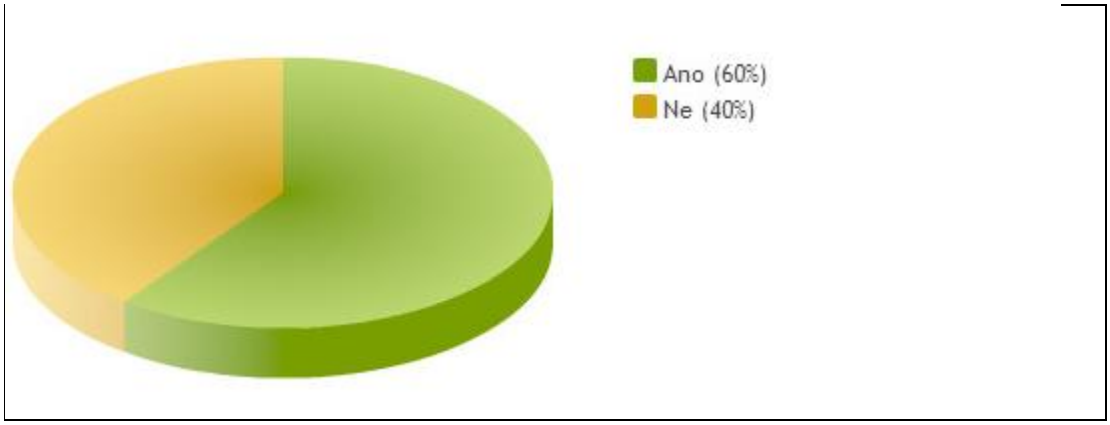
Nejvíce respondentů a to konkrétně 55% z těch, kteří někdy služeb úřadu práce využili, zvolilo právě rekvalifikaci, která je z dané nabídky tou nejatraktivnější. Poradit si v oblasti

hledání zaměstnání nechalo 30% respondentů, kteří někdy služeb úřadu práce využili. Také informační služby využilo 15% respondentů.

10) Myslíte si, že absolvování rekvalifikačního kurzu pořádaného úřadem práce, může při hledání zaměstnání pomoci?

Rekvalifikační kurz je brán jako prostředek pro zvyšování možnosti získání nového zaměstnání. Tento názor zaujímá také 60% dotázaných respondentů, zbývajících 40% si to nemyslí.

Graf 11: Význam rekvalifikačního kurzu

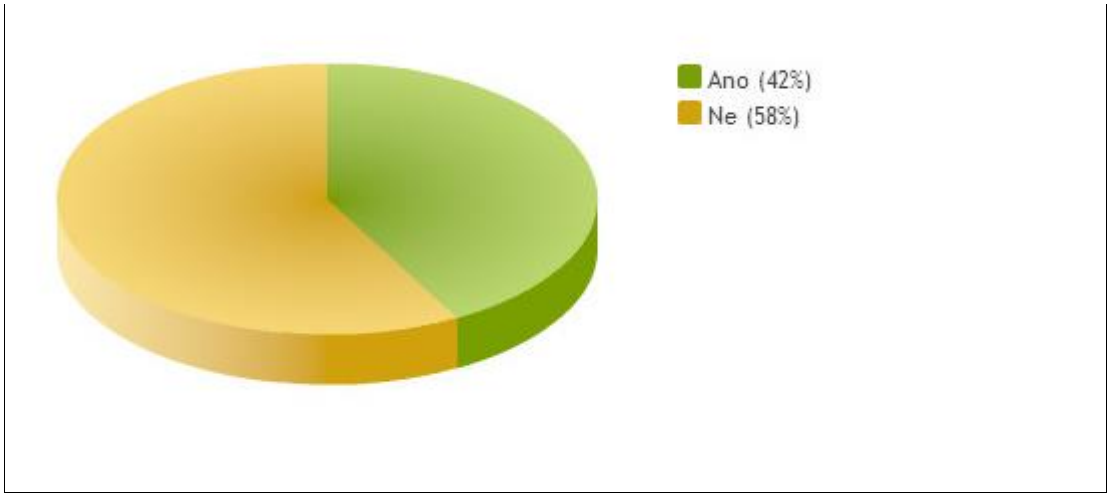


Zdroj: vlastní šetření

11) Informovali Vás na úřadě práce o možných způsobech hledání zaměstnání?

Na úřadu by měli své zaregistrované uchazeče informovat o způsobech hledání zaměstnání. Zda tomu tak je, bylo zjišťováno prostřednictvím této otázky. Podle výsledků průzkumu ale 58% uchazečů informováno nebylo.

Graf 12: Informovanost o způsobech hledání zaměstnání

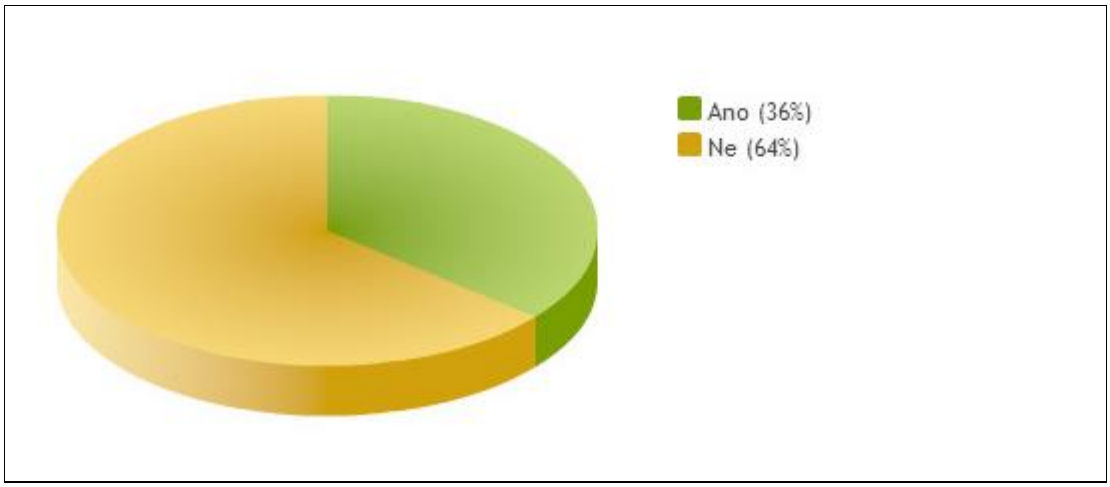


Zdroj: vlastní šetření

12) Seznámili Vás na úřadě práce s použitím databáze volných pracovních míst?

Další služba, kterou nabízí úřad práce je práce s databází volných pracovních míst. Jedná se o databázi, která je zpřístupněna také zaměstnavatelům. Ti do ní mohou vkládat informace o nabídce míst ve své firmě a naopak zájemci o zaměstnání v ní mohou najít všechny nabídky zaměstnání, které jsou jim k dispozici. Dvanáctou otázkou tak mělo být zjištěno, zda registrované uchazeče úřad práce s touto databází vůbec seznámil.

Graf 13: Seznámení s databází volných pracovních míst



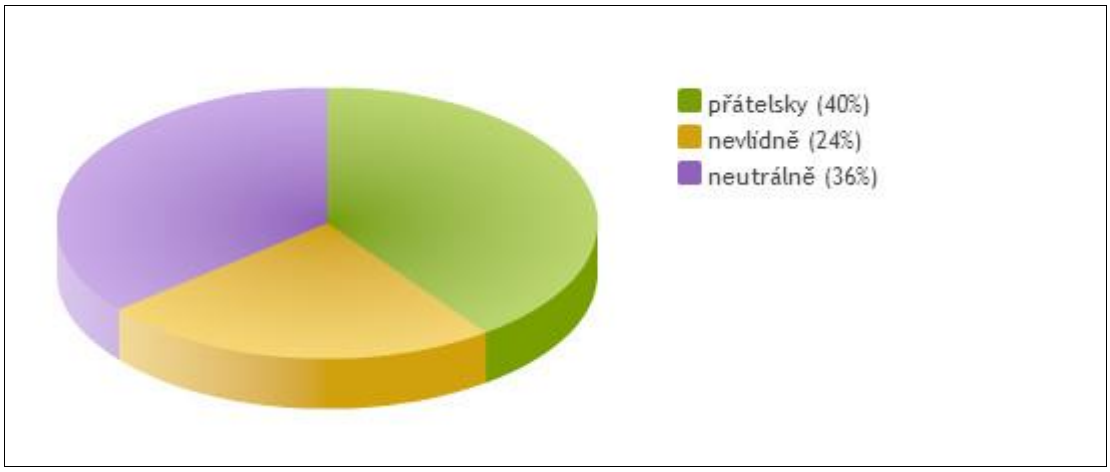
Zdroj: vlastní šetření

Podle zjištěných výsledků bylo bohužel zjištěno, že s databází volných míst bylo úřadem práce seznámeno pouze 36% respondentů. Zbývajících 64% respondentů si tuto možnost, pokud o ní vůbec vědí, museli zjistit sami.

13) Jak se k vám zaměstnanci úřadu práce chovali?

Přístup zaměstnanců úřadu práce je při hodnocení jeho úlohy v procesu uplatňování absolventů na trhu práce také důležitý. Je to zejména proto, že pokud se zaměstnanci k uchazeči chovají vstřícně, uchazeči pak samozřejmě úřadu práce a jeho pomoci důvěřují mnohem více. Respondenti měli na výběr chování přátelské, nevlídné či neutrální.

Graf 14: Chování zaměstnanců úřadu práce



Zdroj: vlastní šetření

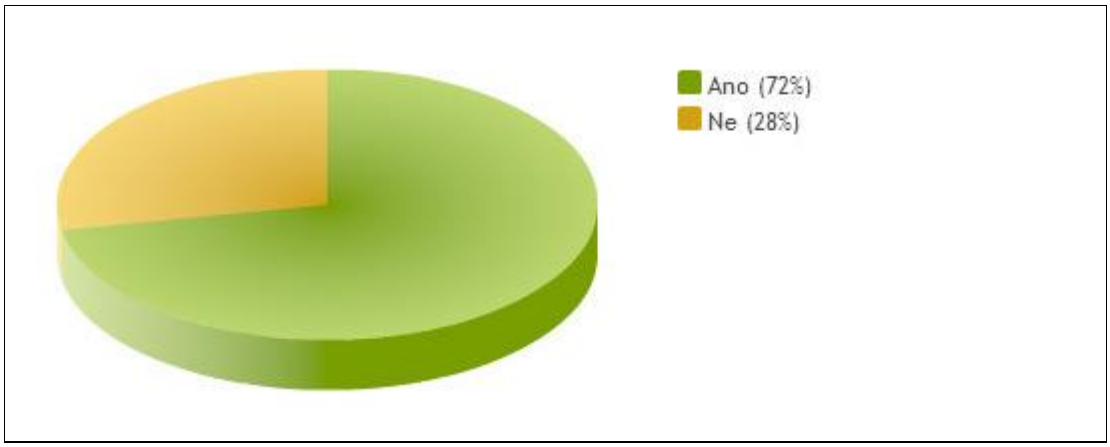
Jako nejčastější odpověď u této otázky se objevovala odpověď první, tedy přátelské chování zaměstnanců úřadu práce. Tento zjištěný údaj je velmi pozitivní. Možnost nevlídně vybralo nejméně respondentů, a to 24%. Neutrálně se pak zaměstnanci úřadu práce k uchazečům o práci chovají k 36% dotázaným.

14) Pomohli Vám na úřadě práce vyplnit potřebné dokumenty?

Při každé registraci na úřad práce, stejně jako na všech možných úřadech, je potřeba vyplnit několik dokumentů, které vždy nejsou zcela srozumitelné. Mnoho z uchazečů hlásících se na úřad práce se také bojí, aby všechny potřebné dokumenty měli vyplněné správně. Mezi základní a tedy ty nejdůležitější dokumenty, které je při registraci potřeba vyplnit patří žádost o zprostředkování zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Proto tato otázka zjišťovala, zda úřad práce pomohl svým uchazečům s vyplňováním potřebných dokumentů.

Graf 15: Ochota pomoci úřadu práce při vyplňování potřebných dokumentů



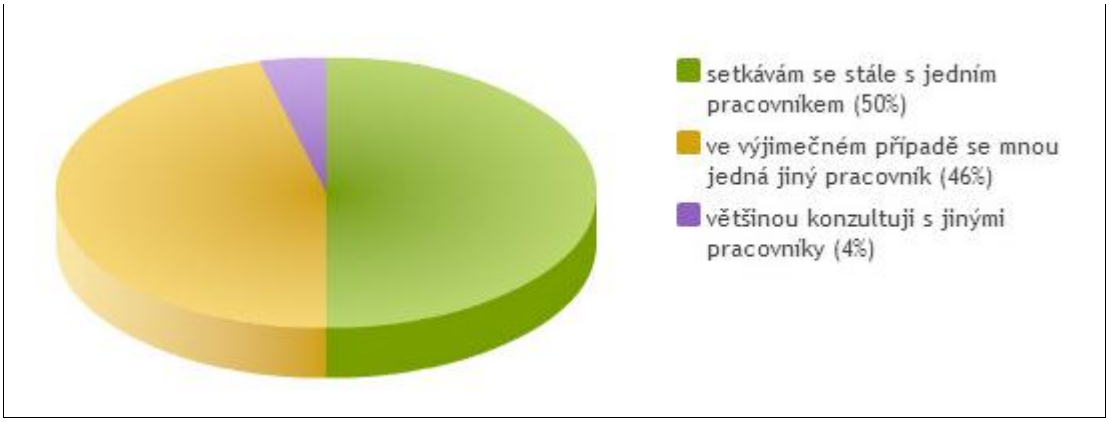
Zdroj: vlastní šetření

U této otázky bylo zjištěno, že úřad práce s vyplňováním potřebných dokumentů pomohl až 72% uchazečům. Zbytek respondentů si bohužel na nedostatek pomoci stěžovalo.

15) Byl/a nebo jste na úřadě práce přidělena jednomu nebo více pracovníkům?

Každý zaregistrovaný uchazeč bývá přidělen konkrétnímu úředníkovi, ke kterému dochází a který ho po celou dobu, po kterou je na úřadě práce zaregistrován, má na starosti. V následující otázce bylo u respondentů zjišťováno, zda se při svých návštěvách úřadu práce setkávali vždy pouze s jedním pracovníkem, ve výjimečných případech jednali s jiným pracovníkem či při každé návštěvě většinou konzultovali pokaždé s jiným pracovníkem.

Graf 16: Počet úředníků, kterých se o uchazeče o práci na úřadě práce starali



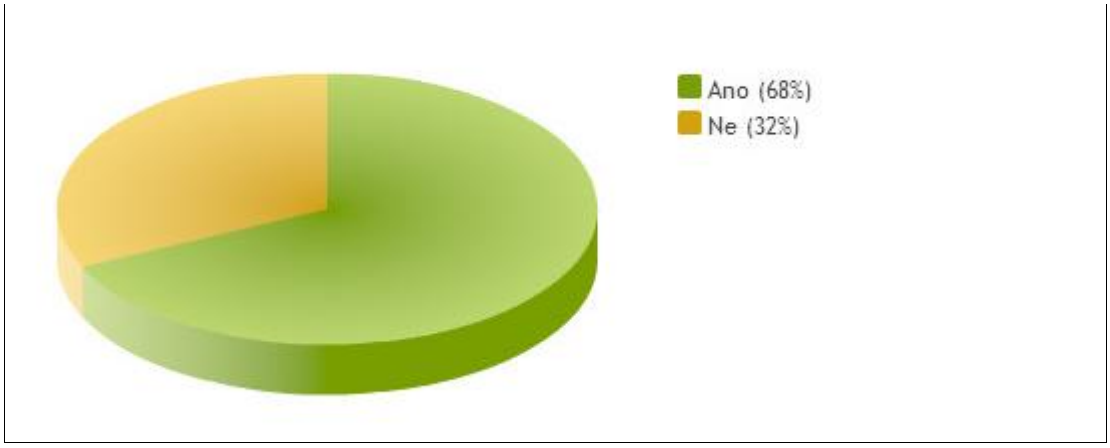
Zdroj: vlastní šetření

46% respondentů odpovědělo na tuto otázku tak, že ve výjimečném případě jednali s jiným pracovníkem, než s tím, za kterým obvykle docházejí. Tato skutečnost může být samozřejmě zapříčiněna také tím, že daný pracovník, který měl respondenta na starosti, nebyl na úřadě přítomen, například z důvodu nemoci či dovolené. Nejčastější odpovědí byla ta, že se stále setkávají s jedním pracovníkem. Takto odpovědělo přesně 50% respondentů. Tato varianta je vždy tou nejlepší. Pokud se uchazeč setkává se stále stejným úředníkem na úřadě práce, má především ty výhody, že se navzájem znají a jednání je mnohem jednodušší. Pouze 4% respondentů uvedlo, že při návštěvě úřadu práce jednají s jiným pracovníkem.

16) Máte důvěru k pracovníkovi úřadu práce, který Vás má na starosti?

Velmi důležité je, zda uchazeč o zaměstnání má k pracovníkovi, který ho má na úřadě práce na starosti, důvěru. Odpovědi na tuto otázku do jisté míry souvisely s otázkou předcházející. Lze totiž předpokládat, že uchazeči, kteří se setkávali se stále se stejným úředníkem, budou chovat nejspíše ke svým přiděleným pracovníkům větší důvěru, než ti, kteří při každé návštěvě jednají s někým jiným.

Graf 17: Důvěra k pracovníkovi úřadu práce



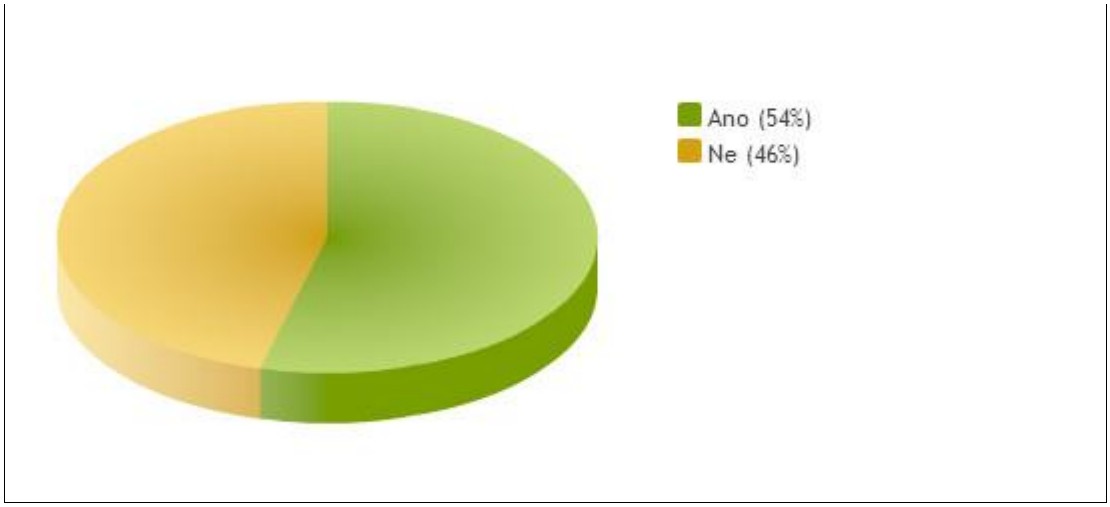
Zdroj: vlastní šetření

Výsledky odpovědí na tuto otázku byly velmi pozitivní a to proto, že 68% respondentů odpovědělo, že ke svému přidělenému pracovníkovi mají důvěru. Mezi těmi co odpověděli, že k pracovníkům mají důvěru, patří i respondent, který většinou jedná pokaždé s jiným pracovníkem úřadu práce, což je také zajímavé.

17) Informoval Vás úřad práce o možnostech rekvalifikace?

Jak již bylo zmíněno v předcházejících otázkách, rekvalifikace je jednou z nejdůležitějších nabídek, které pro svoje uchazeče zprostředkovává úřad práce. Jeho úkolem by mělo být také samotné informování o tom, že zde tato možnost může nastat. Ale bohužel ne každý úředník svého uchazeče o této možnosti informuje a podá mu potřebné informace. V některých případech je to až na základě toho, že se sám uchazeč o možnosti rekvalifikace zmíní.

Graf 18: Informovanost o možnostech rekvalifikace



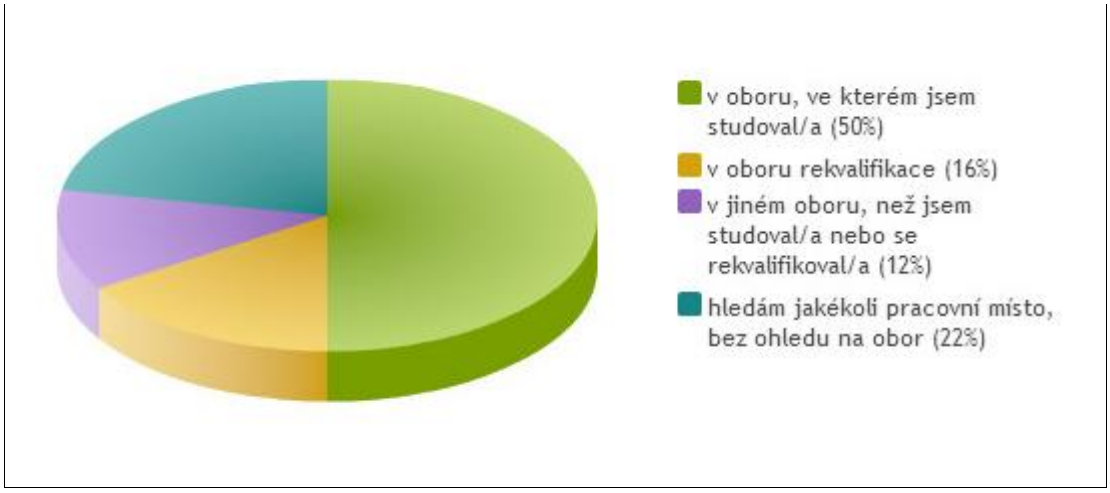
Zdroj: vlastní šetření

Prostřednictvím této otázky bylo zjištěno, že více než polovina respondentů nebyla úřadem práce informována o možnosti rekvalifikace, i přesto, že pracovníci úřadu práce by tak učinit měli.

18) V jakém oboru hledáte zaměstnání

V jakém oboru respondenti hledají zaměstnání, je důležité z toho důvodu, abychom si udělali obrázek o tom, zda jim záleží na tom, aby se věnovali takovému zaměstnání, na které mají odborné předpoklady. V této otázce měli na výběr odpovědi typu, vybírám si práci v oboru, ve kterém jsem studoval/a, v oboru rekvalifikace či v jiném oboru než jsem vystudovaný či rekvalifikovaný. Poslední možností bylo hledání jakéhokoli pracovního místa bez ohledu na obor.

Graf 19: Obor hledání zaměstnání



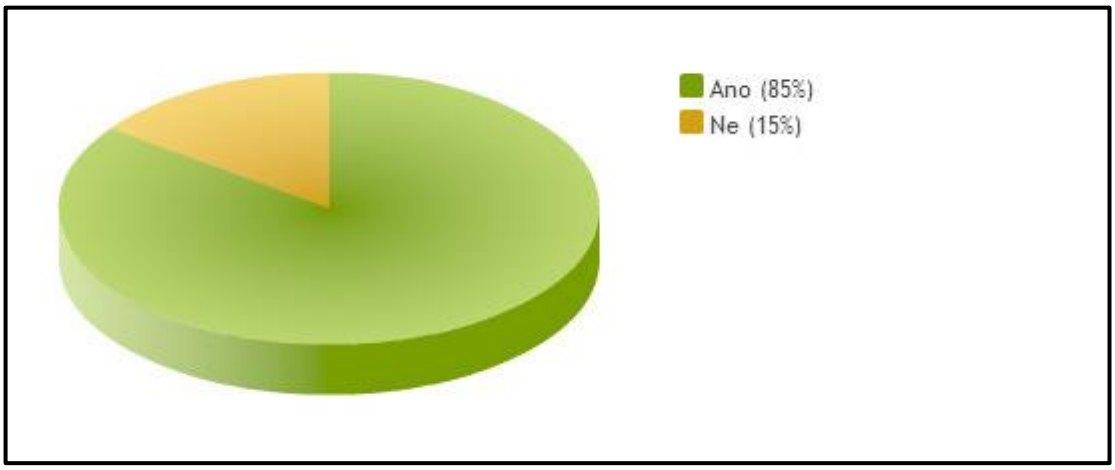
Zdroj: vlastní šetření

50% respondentů hledá práci v tom oboru, ve kterém studovali. Naopak nejméně z nich, tedy 12% svou práci hledá v odlišném oboru, než je obor, který vystudovali, nebo ve kterém se rekvalifikovali. Nejen pro úřad práce, ale také pro samotného uchazeče je bezesporu nejtěžší variantou hledání práce v jiném oboru, než dotyčný studoval či se v něm rekvalifikoval.

19) Myslíte si, že se na úřad práce registrují i absolventi, kteří nemají zájem nastoupit do zaměstnání?

V dnešní době není až tolik neobvyklé, že nemalé procento absolventů o zaměstnání zaregistrovaných na úřadu práce, na něm nejsou prioritně zaregistrováni proto, aby si našli práci. Hlavním důvodem jejich registrace často bývá pouze to, že potřebují zaplatit zdravotní pojištění, nebo popřípadě splnit nějaká kritéria pro vyplácení dávek v hmotné nouzi. Poslední otázka položená prostřednictvím tohoto dotazníku zjišťovala, co si o tom oslovení respondenti myslí. Ze zjištěných výsledků si přes 85% z nich myslí, že se na úřad práce opravdu registrují i absolventi, kteří nemají zájem nastoupit do zaměstnání.

Graf 20: Absolventi, kteří práci nechtějí



Zdroj: vlastní šetření

5 Závěr

Nezaměstnanost je problémem nejen ekonomickým, ale také společenským. Má vliv na sociální situaci a život jedince, jeho rodiny i celé společnosti. Je tedy jasné, že dosáhnutí co možná nejnižší míry nezaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších cílů hospodářské a sociální politiky státu.

Co se týká nezaměstnanosti, jednou z rizikových skupin na trhu práce jsou absolventi škol. Riziko je o to větší, že tato skupina nemá ještě upevněny pracovní návyky. Pokud po ukončení studia mladí lidé nevědí, jakým způsobem se uplatnit na trhu práce, měl by jim pomoci Úřad práce ČR. Úlohu jakou úřad práce zastává, při uplatňování absolventů škol na trhu práce řeší tato DP. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kterou provádí MPSV s Úřadem práce ČR, existují možnosti, které mohou výrazně přispět absolventům k získání zaměstnání. A právě úřad práce by jim měl poskytnout potřebné informace.

V praktické části práce byl analyzován daný region a kvantitativní metodou dotazníku byl zjišťován postoj absolventů škol k úřadu práce a jeho zaměstnancům. Dotazník vyplňovali jak absolventi zaregistrovaní na úřadu práce, tak absolventi, kteří byli prostřednictvím elektronické pošty kontaktováni z databáze SOŠ a SOU, Česká Lípa, která je největší střední školou v daném regionu. Odpovědi na jednotlivé otázky byly graficky a slovně vyhodnoceny. Osloveno bylo 186 respondentů, ale správně vyplněný dotazník odevzdalo 128, z toho bylo 73 mužů a 55 žen. Nejvíce oslovených patřilo do věkové skupiny 19 – 21 let, nejméně do skupiny mladších 18 let.

Na otázku o nejvyšším dosaženém vzdělání odpovědělo nejvíce dotazovaných absolventů, střední škola bez maturity 42%, následováno střední školou s maturitou 22%. Gymnázium uvedlo 8% a vyšší odborné vzdělání uvedlo 12%. Základní vzdělání uvedlo 10% dotazovaných. Je to poměrně vysoké číslo a ukazuje to na to, že bohužel vzdělání po základní škole není povinné a studenti mohou dobrovolně toto vzdělání ukončit. Respondentů, kteří odpověděli, že jejich nejvyšším vzděláním je vysoká škola, bylo 8%.

Z dalších tří otázek vyplynulo, že v době, kdy probíhalo šetření, bylo 78 % nezaměstnaných, a z toho 54 % v délce trvání do 6 měsíců. Nejčastějším způsobem hledání zaměstnání bylo využití internetu a to 31 %. Pomoc od ÚP využilo 24 %.

Poskytovaných služeb ÚP využilo 40 % respondentů a to buď poradenské a informační služby nebo rekvalifikace. Protože se jedná o poměrně malé procento, vede to k zamyšlení, kde nastává problém a jak to zlepšit. Zda se jedná o nedostatečnou informovanost ze strany

zaměstnanců úřadu práce, musí se zkvalitnit jejich služby vůči klientovi. Řešením by mohly být např. častější schůzky s klientem nebo delší doba při sjednané schůzce. Dalším důvodem by mohla být přetíženost zaměstnanců. Jako vhodné řešení se jeví zvýšení počtu zaměstnanců, kteří by se specializovali na určité skupiny klientů. Tím by mohli získávat a následně i předávat více kvalitnějších informací.

Vzhledem k tomu, že někteří absolventi mají problém s komunikací na úřadech nebo u zaměstnavatele, popřípadě nedostatečně pochopí poskytované informace, mělo by dojít ke vzniku pozice tzv. mobilního pracovníka. Tento zaměstnanec by měl například doprovázet klienta k případnému zaměstnavateli, poradit a pomoci mu se vstupním pohovorem. V jiném případě může pomoci upřesnit informace, které absolventům nebudou jasné po jednání na úřadu práce.

Z dotazníku je dále patrné, že k 36 % respondentům se zaměstnanci chovali neutrálně a dokonce k 24 % nevlídně. Toto by se také mělo změnit k lepšímu. V tomto případě by mohly být řešením náhodné a častější kontroly ze strany zaměstnavatele se zaměřením na dodržování předepsaných pravidel a postupů. Současně by mělo dojít k získání informací, zda zaměstnanci opravdu chtějí pomoci klientům anebo jen mít svou práci rychle hotovou. Na případné stížnosti na jednání zaměstnanců by měla být například zřízena anonymní schránka, pomocí které by zaměstnavatel rychleji zjistil nedostatky. V případě jejich potvrzení by měl zaměstnavatel mít možnost hned reagovat takovým způsobem, aby se příště podobná situace neopakovala. Stane-li se to poprvé, měla by být zaměstnanci udělena ústní nebo písemná výtka. Pokud se problém bude opakovat, mělo by dojít k finančnímu postihu a celá věc by měla být zveřejněna. V případě, že ani takto nedojde ke zlepšení práce zaměstnance, zaměstnavatel by s ním měl ukončit pracovní poměr.

Pozitivně lze hodnotit, že 72% dotázaných odpovědělo, že jim zaměstnanci pomohli s vyplňováním potřebných dokumentů, 50% se setkává se stále stejným pracovníkem a dalších 46 % jedná s jiným pracovníkem jen ve výjimečných případech (např. dovolená, nemocenská). V takových-to případech dochází k vytvoření pevnějších vazeb a větší důvěře mezi klientem a zaměstnancem, což lze jedině pochválit. To potvrzují i odpovědi na otázku důvěry k zaměstnancům ÚP. Spokojeno je 68% dotazovaných.

Další otázka se týkala rekvalifikačních kurzů pořádaných úřadem práce. Většina absolventů (60%) bere rekvalifikační kurz jako prostředek pro zvýšení možnosti získat zaměstnání. O možnostech rekvalifikace bylo seznámeno 54 %, což by se mělo dát zlepšit.

Otázkou je, kolik rekvalifikačních kurzů a pro kolik lidí je nabídka vytvořena. U absolventů škol, nastává problém s rekvalifikací, protože většina těchto kurzů je určena pro nezaměstnané, kteří jsou v evidenci úřadu práce delší dobu. Podle zjištěných informací z příslušného úřadu práce je pro absolventy škol výhodnější najít si rekvalifikační kurz sami v souladu s podmínkami stanovenými MPSV. Mají tak šanci dříve absolvovat rekvalifikaci a také jim bude tento kurz proplacen. Schválení takového kurzu trvá jeden měsíc. Opět by bylo vhodné tuto dobu čekání zkrátit. Mělo by být v zájmu úřadu práce, aby se absolventi škol co nejdříve uplatnili na trhu práce.

Poslední otázka se týkala dotazu, zda se na úřad práce registrují absolventi, kteří nemají zájem si najít zaměstnání. V dnešní době bohužel není neobvyklé, že se na úřad práce hlásí absolventi, kteří nemají zájem si najít práci. Je to například způsobeno i rodinným zázemím, kde nikdo nepracuje a oni tudíž nemají žádnou motivaci si práci hledat. Je to pro ně prostředek k zahálčivému způsobu života. V těchto případech by měl mít úřad práce takovou pravomoc, která by umožnila sáhnout na finanční prostředky třeba i celé rodině v co nejkratší době.

Cílem této práce bylo popsat úlohu úřadu práce při uplatňování absolventů škol na trhu práce. Z výsledků šetření byla navrhnuta opatření, která by měla zlepšit vzájemnou spolupráci mezi zaměstnanci úřadu práce a absolventy v evidenci úřadu práce.

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Seznam literatury

BĚLINA Miroslav a kolektiv*: Pracovníprávo*, 4. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2010, Právnické učebnice, 576 s.ISBN 978-80-7400-186-4

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů.* Praha: C. H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 1999, 726 s. ISBN 80-717-9255-1.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010 v praxi*. Praha: Grada, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2011 s výkladem*. Praha: Grada, 2010. 93 s. ISBN 978-80-247-3812-3.

JUREČKA, Václav et al. *Makroekonomie.* Praha: Grada, 2010, 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav,KEŘKOVSKÁ Alena. *Evropská unie.* Praha: Computer Press, 1999, 142 s. ISBN 80-7226-196-7.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza.* Karolinum, ISBN 978-802-4613-833, 183 s.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávníky.* Praha: Grada, 2012, 271 s. ISBN 978-80-247-4091-1.

SOUČEK, Eduard. *Statistika pro ekonomy.* Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006, 267 s. ISBN 978-808-6730-066.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika I.* Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998, 100 s. ISBN 80-707-9438-0.

6.2 Seznam internetových zdrojů

KLVAČOVÁ E., JÍROVÁ H.: *Evropská sociální politika*. [online]. 2005 [cit. 2016-01-24]. Dostupné z WWW: *old-kap.zcu.cz/index.php?soubor_id=279*

Česká Lípa [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: http://turistika.mucl.cz/zazitky-historie/

Česká Lípa [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: http://www.mucl.cz/cz/mesto/skolstvi/

Misterstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/dokumenty/uplne-zneni-zakona-c-561-2004-sb

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska_lipa/dokumenty/pz_2015.pdf

Obory na středních školách [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: http://www.infoabsolvent.cz/Rady/Clanek/7-0-08

Nástroje APZ [online]. [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_2

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2004, 1.5.2014 [cit. 2014-06-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.5.2014.pdf.

Zákony pro lidi [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: Https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18

Zákoník práce [online]. [cit. 2016-01-05]. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/

Zákon č.2/1993 Sb.: Listina základních práv a svobod [online]. [cit. 2016-01-27]. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/

Zákon č.203/2015 Sb. [online]. [cit. 2016-01-27]. Dostupné z: http://www.praceozp.cz/aktuality/ozp-informace-o-zm-n-ch-v-legislativ

7 Příloha:

Příloha č.1 :

DOTAZNÍK – určen čerstvým absolventům

1) Jste muž nebo žena

- Muž
- Žena

2) Do jaké věkové kategorie patříte

- Do 18 let
- 19 – 21 let
- 22 let a více

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní škola
- Střední škola bez maturity
- Střední škola s maturitou
- Gymnázium
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

4) Jste momentálně zaměstnaní:

- Ano
- ne

5) Pokud nejste zaměstnaní, jak je to dlouho?

- Do 6 měsíců
- 6 měsíců až rok
- Přes 1 rok

6) Jakým způsobem hledáte či jste hledali zaměstnání?

- Prostřednictvím úřadu práce
- Sám přes internet
- Prostřednictvím profesní agentury
- Přes známé
- Telefonicky obvolávám vybrané zaměstnavatele
- Osobně obcházím vybrané zaměstnavatele
- Jiná možnost

7) Pokud práci hledáte prostřednictvím úřadu práce, jak dlouho jste na něm již zaregistrován/aná? Pokud již práci máte, jak dlouho jste na něm byla zaregistrován/aná.

- Do 3 měsíců
- 4 – 6 měsíců
- 7 měsíců až 1 rok
- Více než rok

8) Využil/a jste někdy služby úřadu práce při hledání zaměstnání, a to i přesto, že nyní hledáte jiným způsobem?

- Ano
- Ne

9) Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano, jaké služby nabízené úřadem práce jste využil/a?

- Poradenské služby
- Rekvalifikace
- Informační služby

10) Myslíte si, že absolvování rekvalifikačního kurzu pořádaného úřadem práce, může při hledání zaměstnání pomoci?

- Ano
- Ne

11) Informovali Vás na úřadě práce o možných způsobech hledání zaměstnání?

- Ano
- Ne

12) Seznámili Vás na úřadě práce s použitím databáze volných pracovních míst?

- Ano
- Ne

13) Jak se k vám zaměstnanci úřadu práce chovali:

- Přátelsky
- Nevlídně
- Neutrálně

14) Pomohli Vám na úřadě práce vyplnit potřebné dokumenty?

- Ano
- Ne

15) Byl/a nebo jste na úřadě práce přidělena jednomu nebo více pracovníkům?

- Setkávám se stále s jedním pracovníkem
- Ve výjimečném případě se mnou jedná jiný pracovník
- Většinou konzultuji s jinými pracovníky

16) Máte důvěru k pracovníkovi úřadu práce, který Vás má na starosti?

- Ano
- Ne

17) Informoval Vás úřad práce o možnostech rekvalifikace:

- Ano
- Ne

18) V jakém oboru hledáte zaměstnání

- V oboru, ve kterém jsem studoval/a
- V oboru rekvalifikace
- V jiném oboru, než jsem studoval/a nebo se rekvalifikoval/a
- Hledám jakékoli pracovní místo, bez ohledu na obor

19) Myslíte si, že se na úřad práce registrují i lidé, kteří si pouze chtějí odpočinout od práce?

- Ano
- Ne