

# Uplatnění absolventů školy OA a VOŠ Valašské Meziříčí na trhu práce

Ing. Lucie Matějková

---

Bakalářská práce  
2007



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2006/2007

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Ing. Lucie MATĚJÍKOVÁ

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Učitelství odborných předmětů pro SŠ

Téma práce: Uplatnění absolventů školy OA a VOŠ Valašské  
Meziříčí na trhu práce

Zásady pro vypracování:

Úvod

Vymezení cílů bakalářské práce

Charakteristika studentů OA a VOŠ Valašské Meziříčí dle oborů

Průzkum o informovanosti studentů o pracovních místech a jejich preferencích na trhu práce

Analýza a zpracování výsledků průzkumu

Analýza uplatnění studentů OA a VOŠ Valašské Meziříčí na trhu práce v roce 2006

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

MALÝ, V. Marketingový výzkum Teorie a praxe. Vysoká škola ekonomická v Praze, 2005

ÚŘAD PRÁCE VALAŠSKÉ MEZIRŘÍČÍ. Zpráva o vývoji trhu práce k 31.12. 2006

[http://www.mpsv.cz/služby/zamestnanosti/tiskove\\_zpravy](http://www.mpsv.cz/služby/zamestnanosti/tiskove_zpravy)

<http://www.oavm.cz>

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Jaroslav Jiríček**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**23. února 2007**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**25. května 2007**

Ve Zlíně dne 23. února 2007



  
Ing. Jitka Chudarová  
pověřená děkanka

  
prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.  
ředitel ústavu

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně s využitím pramenů uvedených v seznamu použité literatury. Přílohu č. 8 jsem vypracovala samostatně, ostatní přílohy dané mi k dispozici samostatně doplnila.“

Datum: .....

.....

Tímto bych chtěla poděkovat panu Ing. Jaroslavu Jiříčkovi, vedoucímu bakalářské práce, za čas, který mi věnoval, a za cenné rady a doporučení, jež mi pomohly vytvořit konečnou podobu této bakalářské práce.

## **ABSTRAKT**

Tato práce se zabývá situací absolventů škol na trhu práce, se zaměřením na absolventy OA a VOŠ Valašské Meziříčí. Jejich možnosti využít široké nabídky pro úspěšné nalezení zaměstnání jsou nejen u úřadů práce či pracovních agentur, ale i pomocí systému služeb Eures. Pomocí dotazníku je zjišťován vlastní zájem, ochota a informovanost samotných absolventů. Sociální jistoty a možnosti jejich využití tvoří nedílnou součást jejich kariéry.

Jsou zde také navrhována opatření jak pro prevenci tak aktivní pomoc této mladistvé skupině na současném trhu práce.

Klíčová slova: absolvent, zaměstnání, úřad práce, trh práce.

## **ABSTRACT**

These theses deal with a situation of graduates at the employment market, especially with graduates of Business Academy and Higher Professional school in Valašské Meziříčí. They have many possibilities to take an advantage of a large choice of vacancies. They are offered by Employment Office and agencies, they can also use the services of EURES. The main aim of questionnaire was to find out an interest, willingness and knowledge of graduates in this field. Social security and possibilities to use benefits is an integral part of their careers. Preventive measures as well as active support of groups of young people looking for a job at the employment market are suggested in these theses.

Key words:

employment market, graduate, employment office, vacancy, social benefits, questionnaire.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 CHARAKTERISTIKA VSETÍNSKÉHO OKRESU</b> .....	<b>12</b>
1.1 OBYVATELSTVO VSETÍNSKÉHO OKRESU A TRH PRÁCE.....	12
1.2 SOUČASNÝ SUBREGION VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ .....	14
<b>2 NABÍDKA PRÁCE PRO ABSOLVENTY</b> .....	<b>17</b>
2.1 OPATŘENÍ PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH PROVÁDĚNÁ ÚŘADEM PRÁCE VE VSETÍNĚ .....	17
2.1.1 Společensky účelná pracovní místa.....	18
2.1.2 Veřejně prospěšné práce.....	19
2.1.3 Finanční dotace .....	19
2.1.4 Rekvalifikace.....	19
2.1.5 Individuální a skupinové poradenství .....	20
2.1.6 Vnitřní projekty aktivní politiky zaměstnanosti .....	22
2.2 PARTNERSTVÍ ÚŘADU PRÁCE VE VSETÍNĚ V PROJEKTECH FINANCOVANÝCH Z EVROPSKÝCH STRUKTURÁLNÍCH FONDŮ.....	23
2.2.1 Strukturální fondy Evropské unie, Evropský sociální fond, Operační program Rozvoj lidských zdrojů.....	23
2.2.2 Partnerství Úřadu práce ve Vsetíně v projektech .....	24
2.3 AGENTURY PRÁCE .....	24
2.4 EURES V EVROPSKÉ UNII A EVROPSKÉM HOSPODÁŘSKÉM PROSTORU .....	25
<b>3 ABSOLVENT – OHROŽENÁ SKUPINA NEZAMĚSTNANÝCH</b> .....	<b>28</b>
3.1 KDO JE NEZAMĚSTNANÝ A KDO JEN NEPRACUJE .....	28
3.2 MLADISTVÍ NEZAMĚSTNANÍ .....	29
3.2.1 Mladiství nezaměstnaní do 25ti let .....	29
3.2.2 Občané se zdravotním postižením .....	30
3.3 SOCIÁLNÍ SITUACE ABSOLVENTŮ BEZ PRÁCE .....	30
3.3.1 Poskytování dávek sociální péče v systému sociální péče – stav před a po 1.1.2007.....	30
3.3.2 Výpočet životního minima .....	32
3.3.3 Společně posuzované osoby.....	33
3.3.4 Započitatelné příjmy.....	33
3.3.5 Samotný výpočet životního minima.....	34
3.3.6 Využití systému státní sociální podpory.....	35
<b>4 CHARAKTERISTIKA STUDENTŮ OBCHODNÍ AKADEMIE     VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ DLE OBORŮ</b> .....	<b>37</b>
4.1 OBCHODNÍ AKADEMIE .....	37
4.1.1 Obchodní akademie.....	37
4.1.2 Informatika v ekonomice.....	37
4.1.3 Veřejnosprávní činnost.....	38

4.2	UMÍSTĚNÍ ABSOLVENTŮ OA VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ V ROCE 2005/2006 .....	38
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....</b>	<b>42</b>
5.1	METODIKA .....	42
5.2	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	43
5.2.1	Charakteristika respondentů.....	43
5.2.2	Preferované způsoby a možnosti hledání práce .....	43
<b>6</b>	<b>OPATŘENÍ KE ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH.....</b>	<b>53</b>
6.1	OPATŘENÍ PRO PREVENCI NEZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH.....	53
6.2	OPATŘENÍ PRO ZVÝŠENÍ AKTIVITY MLADISTVÝCH NEZAMĚSTNANÝCH OSOB .....	56
6.3	OPATŘENÍ PRO ZVÝŠENÍ INFORMOVANOSTI NA TRHU PRÁCE.....	58
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>66</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>68</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>70</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>71</b>



## ÚVOD

Na trhu práce existuje celá řada tzv. ohrožených nebo problematických skupin nezaměstnaných osob. Jejich uplatnění na trhu práce je, mimo jiná omezení jako např. problém nedostatečné poptávky po práci, determinováno ještě dalšími specifickými faktory. Skupina mladistvých (tedy osob mladších 25ti let) je v tomto ohledu zcela jedinečnou, protože je determinována (oproti jiným ohroženým skupinám) skutečnostmi, které lze v budoucnu změnit či odstranit. Ostatní ohrožené skupiny nezaměstnaných jsou determinovány různými faktory, které nelze tak snadno omezit nebo zcela vyloučit, aby měla osoba nezaměstnaná rovnou pozici při hledání zaměstnání ve srovnání s ostatními nezaměstnanými osobami. V podmínkách trhu práce České republiky a zvláště pak některých regionů, mezi něž bezesporu severní Morava patří, navíc přibyla skutečnost, že trh práce prošel, jako celá ekonomika ČR, výraznou transformací a tato dopadla na mnoho osob, které byly dříve zaměstnány a dnes se nacházejí v evidenci úřadů práce. Skupina mladistvých nezaměstnaných není zatížena touto problematikou – nemá pracovní a sociální návyky, které byly běžné v pracovním procesu před transformací. Lze tedy hovořit o lidech, kteří rozhodující část svého vzdělání absolvovali v podmínkách „nového“ tržního prostředí v České republice, měli možnost vnímat situaci kolem sebe a vzhledem k okolním podmínkám plánovat svou profesní kariéru. Důležitým momentem, který nelze opomenout, je také schopnost vzdělávacích institucí reagovat na společenské či hospodářské změny a promítnout je do vzdělávacích osnov. Tato skutečnost je nezbytná pro efektivní přípravu lidí na svou profesní kariéru. Dalším specifickým znakem skupin absolventů a mladistvých je jejich vysoká mobilita. Mladiství uchazeči o zaměstnání nejsou, v drtivé většině případů, vázáni vlastní rodinou, nejsou vázáni vlastnictvím určitého majetku a jejich mobilita je tím pádem velmi vysoká. Přesto zůstává nezaměstnanost mladistvých osob dlouhodobým problémem.

Cílem této diplomové práce je na půdě Obchodní Akademie ve Valašském Meziříčí provést analýzu toho, jak se informují o svých možnostech na trhu práce její absolventi a zejména jak velkou měrou se na vysoké nezaměstnanosti mladistvých osob podílí svou aktivitou sami mladiství, kteří mají na základě výše popsaných skutečností v rámci všech nezaměstnaných osob relativně velmi dobré dispozice k získání zaměstnání. Dále bych chtěla zjistit, jak velkou šanci nabízí i úřad práce či jiné instituce v rámci pomoci při hledání práce v současné době. Otázkou je, zda v jejich pozici je možné provádět ještě jiná opatření, než ta, která jsou prováděna nyní. Pro získání některých informací bude využito

dotazníkového šetření. Tímto způsobem bude možné doplnit oficiální data a navíc získat další, která vypovídají o informovanosti mladistvých absolventů a jejich pracovních očekáváních, o jejich aktivitě při hledání zaměstnání a aktivitě při spolupráci s agenturami či úřadem práce. Většina studentů posledních ročníků vůbec neví a nezjišťuje si informace o svém sociálním zabezpečení, jedině až pokud se nedostanou na vysoké školy. Jedním z mých cílů této práce je také upozornit na jejich nevědomost i sociální situaci při neuplatnění na trhu práce.

Ze zjištěných dat pak bude možné vyvodit, zda se snaží absolventi najít práci sami či s pomocí agentur a úřadů práce. Jakou formu pro získání nového zaměstnání preferují a co je motivuje při hledání svého zaměstnání.

První část diplomové práce (teoretická) seznamuje čtenáře s okresem Vsetín po stránce pracovních možností a jeho obyvatelstvu, míře nezaměstnanosti. Dále se zaměřuje na nabídku možností pro úspěšné nalezení zaměstnání jak z pozice úřadu práce, tak pracovních agentur či mezinárodních služeb. Druhá část této práce (praktická) je zaměřena na hlubší analýzu skupiny mladistvých absolventů čtvrtého ročníku prostřednictvím dotazníkového šetření. Na základě získaných údajů a informací jsou v závěru uvedena opatření, která by mohla přispět k řešení problematiky nezaměstnanosti mladistvých osob.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 CHARAKTERISTIKA VSETÍNSKÉHO OKRESU

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje, který vznikl k 1.1.2000. Zlínský kraj zahrnuje okresy Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okres Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Zlínský kraj se nachází na východě České republiky a jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Dále sousedí s krajem Jihomoravským, Olomouckým a Moravskoslezským. Okres Vsetín sousedí se dvěma dalšími okresy Zlínského kraje, a to zlínským a kroměřížským. Životní prostředí v okrese Vsetín patří k nejméně poškozeným a je nejcennějším bohatstvím regionu. Chráněná krajinná oblast Beskydy se rozkládá v okrese Vsetín na rozloze větší jak 555 km<sup>2</sup>, což tvoří 49 % území okresu. Celorepublikově patří okres Vsetín v oblasti nezaměstnanosti k jakémusi středu s 9,48 % (k 28. 2. 2007), viz příloha č. 1.

### 1.1 Obyvatelstvo Vsetínského okresu a trh práce

K 1.1.2006 žilo v okrese Vsetín 145 814 obyvatel, z toho 71 % v produktivním věku (15-64 let).

**Tab. 1. Počty obyvatel ve městech okresu k 1.1.2006**

Město	Počet obyvatel	Podíl EAO* %
Vsetín	28 264	53,5
Valašské Meziříčí	27 362	51,3
Rožnov p/R	17 129	54,2
Zubří	5 458	49,6
Karolinka	2 857	48,5
Kelč	2 638	48,7

\* údaj o ekonomicky aktivním obyvatelstvu (pracující + nezaměstnaní) je z roku 2001, kdy se provádělo poslední sčítání lidu.

*Pramen: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2006.*

Město Vsetín má tedy z celého okresu víc jak polovinu obyvatelstva ekonomicky produktivního a hned za ním následuje Valašské Meziříčí. Okres Vsetín se ve srovnání s mírou nezaměstnanosti ostatních okresů Zlínského kraje dlouhodobě řadí společně s okresem Kroměříž za okresy Uherské Hradiště a Zlín.

K 31.12.2006 byla míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje následující:

➤ Zlín 6,3 %, Uherské Hradiště 6,5 % , Kroměříž 9,5 % , Vsetín 9,7 %.

Celková míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31.12.2006 činila 7,8 %. K 31.12.2006 byla míra nezaměstnanosti v okrese Vsetín 9,71%, což je pokles oproti stejnému období předešlého roku o 1,08 procentního bodu. V absolutním vyjádření bylo k 31.12.2006 evidováno v okrese Vsetín 7 773 všech uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 7 271 dosažitelných. Ve srovnání se stejným obdobím předešlého roku došlo k poklesu o 764 dosažitelných<sup>1</sup> uchazečů.

**Tab. 2. Struktura nezaměstnaných absolventů podle vzdělání v okrese Vsetín**

Absolventi dle vzdělání:	Sledované ob-			
	11/2006	12/2006	1/2007	2/2007
- bez vzdělání a neúplné	0	0	0	0
- základní	35	36	36	40
Mladiství po ZŠ a nižší střední	35	36	36	40
- nižší střední odborné	1	2	2	2
- střední odborné s výučním listem	15	18	14	11
- střední nebo střední odborné s výučním listem	154	175	166	147
- střední nebo střední odborné úplné všeobecné	0	0	0	0
- úplné střední všeobecné	13	11	12	12
- ÚSO (vyučení s maturitou)	109	110	92	87
- ÚSO s maturitou (bez učebního listu)	119	114	105	116
- vyšší odborné	14	13	18	13
- bakalářské	21	19	17	20
- vysokoškolské	50	42	40	37
- doktorské (vědecká výchova)	1	1	2	2
<b>Celke</b>	<b>567</b>	<b>577</b>	<b>540</b>	<b>527</b>

Pramen: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2006.

<sup>1</sup> Podle EUROSTATU při vykazování nezaměstnanosti ve všech zemích EU se pro měření dosažitelných uchazečů používá metoda ILO, kdy za nezaměstnané jsou považovány osoby, které ve sledovaném období neměly žádné zaměstnání, nepracovaly za žádnou odměnu, ale aktivně hledaly práci, kdo které byly ochotny nastoupit do dvou týdnů. Údaje Eurostatu se liší od údajů úřadů práce a MPSV, protože počítají se zaregistrovanými nezaměstnanými a počítají je jinou metodou.

Za absolventa je považována osoba do 25 let nebo absolvent VŠ po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku. Z celkového počtu dosažitelných uchazečů 7 135 zejména v únoru 2007 je podíl mladistvých absolventů 6,8 %. Oproti prosinci roku 2006 se jejich stav zmenšil o 0,6 %, což pozitivně vypovídá o snaze jich samotných i úřadu práce o jejich zapojení do trhu práce. Zvláště pak u absolventů se středním odborným vzděláním jsou statistiky ideální. Již od září loňského roku mají klesající tendenci.

V průběhu celého roku 2006 evidoval Úřad práce ve Vsetíně alespoň 1 den celkem 17 506 uchazečů o zaměstnání. Situace na trhu práce není ve všech subregionech okresu stejná.

**Tab. 3. Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v subregionech okresu Vsetín k 31. 12. 2006**

Subregion	Počet uchazečů dosažitelných	Míra nezaměstnanosti v %*
Vsetín	3 523	10,29
Valašské Meziříčí	1 893	8,96
Rožnov p/R	1 824	10,08
<b>Okres celkem</b>	<b>7271**</b>	<b>9,71</b>

\*od 1.1.2005 se výpočet míry nezaměstnanosti provádí dle nového algoritmu, tedy z dosažitelných uchazečů o zaměstnání.

\*\* součet počítá s 31 uchazeči s trvalým bydlištěm mimo okres Vsetín (údaj sledovaný od 1.1.2005).

*Pramen: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2006.*

Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v subregionu Karolinka, kde k 31.12.2006 činila 12,32 %, tedy z dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Nejnižší míru nezaměstnanosti mělo k 31.12.2006 Valašskomeziříčsko a to 8,96 % dle nového algoritmu. Nejproblémovějším mikroregionem jsou Branky s mírou nezaměstnanosti 14,39 %. V meziročním srovnání došlo na konci roku 2006 k poklesu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání nejen v celém okrese, ale i ve všech subregionech okresu.

## 1.2 Současný subregion Valašské Meziříčí

Subregion Valašské Meziříčí sdružuje 16 obcí - mikroregionů. V tomto subregionu je soustředěn především průmysl chemický, sklářský, elektrotechnický a strojírenský.

Situace v tomto subregionu je z pohledu okresu Vsetín dlouhodobě příznivá, zejména z důvodu výhodné geografické polohy oblasti, která představuje dobrou dopravní obslužnost a umožňuje tak rozvoj podnikatelských aktivit. Na nezaměstnanost negativně dopadají organizační změny ve firmě STV Glass a.s., Valašské Meziříčí (nyní SCHOTT ČR, a.s.), které započaly již v roce 2005. S ohledem na pokračující vývoj na trhu s obrazovkami a snížení odbytu tyto organizační změny pokračovaly i v průběhu roku 2006. Ke dni 31.1.2006 se rozhodla firma ukončit provoz horké výroby televizního skla a z toho vyplývá hromadné propouštění stýkající se 245 zaměstnanců. Dne 28.2.2006 oznámila firma Úřadu práce ve Vsetíně další hromadné propouštění, které se uskutečnilo k 1.7.2006 a týkalo se 88 zaměstnanců. Skutečný meziroční pokles v roce 2005/2006 byl zaznamenán ve výši 140 zaměstnanců. Naopak je známa informace o plánovaném rozšíření provozu skupiny SCHOTT Valašské Meziříčí, které by mělo znamenat vytvoření asi 300 nových pracovních míst v průběhu roku 2007.

Perspektivu dalších podnikatelských aktivit představuje průmyslová zóna Lešná ve Valašském Meziříčí. K problémovým mikroregionům dle míry nezaměstnanosti patří dlouhodobě Branky a Police.

Rozhodující zaměstnavatele v okrese Vsetín – subregionu Valašské Meziříčí příkládám v příloze č. 2. Společnosti s mezinárodní účastí jak ve Valašském Meziříčí, tak v celém okrese uvádím v příloze č. 3.

### *Shrnutí*

Současný region Valašské Meziříčí má z hlediska trhu práce silné a slabé stránky. Silnou stránkou okresu je příznačná dlouhodobá tradice průmyslové výroby. K pozitivním charakteristikám trhu práce v okrese Valašské Meziříčí je možné přiřadit věkovou strukturu obyvatelstva s dlouhodobě vysokým podílem lidí v produktivním věku, který přináší relativně vyšší ekonomický potenciál, k čemuž významně přispívá i dostatek kvalifikované adaptabilní pracovní síly. Valašské Meziříčí má více jak polovinu obyvatelstva schopného nastoupit do zaměstnání a tudíž na trh práce.

Dopravní infrastruktura a dobrá geografická poloha nahrává novým podnikatelským aktivitám a to i ze zahraničí a to i zahraničním. Dosavadní silniční i železniční infrastruktura by však je mohla více přispět i k rozvíjení průmyslové zóny Lešná, pokud by se ještě více rozšířil hlavní tah na Zlín a na Brno. Zvláště silniční doprava představuje pro Valašské Meziříčí obrovskou zátěž.

Důležitou činností, která se v posledních letech stává velmi významným nástrojem přilákání nových investorů do problémových oblastí je také příprava podnikatelských zón. Tato je ve Valašské Meziříčí nedostatečná. Tím je zapříčiněna nevyvážená a nerovnoměrná nabídka pracovních příležitostí na území okresu a koncentruje se pouze do několika velkých zaměstnavatelských organizací. Pro trh práce by bylo přínosnější, kdyby došlo ke zvýšení zaměstnanosti obyvatel v malých a středních podnicích, poněvadž tento podíl je vzhledem k celému okresu stále nízký.

Naopak negativně ovlivňuje mobilita pracovní sílu na trhu práce. V tomto případě mám na mysli mobilitu jako dosažitelnost nabízených pracovních příležitostí některým z dopravních prostředků, nikoliv mobilitu profesní. Mobilita je omezována dopravním spojením zejména z časového hlediska.



## **2 NABÍDKA PRÁCE PRO ABSOLVENTY**

Město Valašské Meziříčí spadá svou působností v této oblasti pod město Vsetín. Proto aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce ve Vsetíně nabízí nezaměstnaným pomoc při hledání práce i prostřednictvím Úřadu práce ve Valašském Meziříčí.

Na základě Národního akčního plánu zaměstnanosti pro období 2004 – 2006 vychází i interní předpisy a politika nabídky nezaměstnaným na trhu práce. Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a pomocí příspěvků v rámci APZ zvyšuje šanci získat zaměstnání uchazečům o zaměstnání zejména v ohrožených skupinách na trhu práce.

Cílem této politiky je zejména rozšíření pracovních příležitostí se zaměřením na veřejně prospěšné práce a snížit nezaměstnanost nejobtížnějším skupinám uchazečů o práci. Také se snaží najít taková opatření, která by preventivně předcházela dlouhodobé nezaměstnanosti. Snaha zkvalitnit současnou pracovní sílu a zvýšit iniciativu podnikatelských subjektů zejména v kategorii malého a středního podnikání je nezbytnou součástí nynějšího trhu práce. Nalezení nových nástrojů APZ ke snížení míry nezaměstnanosti by obohatilo jak uchazeče o práci, tak i podnikatelské subjekty a trh samotný.

### **2.1 Opatření pro zvýšení zaměstnanosti mladistvých prováděná Úřadem práce ve Vsetíně**

Protože skupina uchazečů o zaměstnání mladších 25ti let patří k tzv. ohroženým skupinám, zejména kvůli své omezené praxi, na trhu práce jsou prováděny cílené aktivity, do kterých jsou zařazováni právě tyto uchazeči a následně je jejich uplatnění na trhu práce ještě podporováno finančními dotacemi, které stanovil nový zákon o zaměstnanosti. V minulém legislativním předpisu byl velmi významným nástrojem, který podporoval zaměstnanost absolventů, institut absolventských míst. Hlavním cílem bylo získání praxe pro uchazeče, což bývá mnohdy klíčový důvod, proč zaměstnavatelé absolventy škol odmítají zaměstnat. Zaměřila jsem se pouze na nabídku pro mladistvé uchazeče.

### 2.1.1 Společensky účelná pracovní místa

#### Společensky účelná pracovní místa – u zaměstnavatelů

Jedná se o firmy, které jsou ochotny vytvořit pracovní místo na které úřad práce přispěje formou příspěvku na mzdové náklady. V loňském roce se příspěvek standardně poskytoval po dobu 6 měsíců, a to v částkách 3000,- Kč až 9000,- Kč měsíčně, maximálně však do výše hrubé mzdy. Tento způsob se zdá být efektivní vzhledem k přímé vazbě na uchazeče a zaškolení si zaměstnance u firmy. Je také mnohem v praxi využívanější než samotné vytvoření společensky účelného pracovního místa. Tento příspěvek v sobě zahrnuje poměrnou část příspěvku na částečnou úhradu hrubé mzdy, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. U uchazečů s kombinacemi handicapů a u zaměstnavatelů v sociální oblasti je příspěvek poskytován po dobu až 12 měsíců.

#### Zřízení společenského pracovního místa

V roce 2006 byla na Úřad práce ve Vsetíně podána pouze 1 žádost o příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Obecně není o využití tohoto nástroje u zaměstnavatelů velký zájem, neboť se jim jeví jako méně atraktivní. Překážku vidí zaměstnavatelé v závazku 12 měsíců zaměstnávat na vytvořeném místě uchazeče o zaměstnání z úřadu práce, ve složitějším dokladování čerpání finančních prostředků, ale zejména ve skutečnosti, že pracoviště je možno vybavovat až po podpisu dohody, tedy v době, kdy je již nutné přijmout zaměstnance.

#### Společensky účelná pracovní místa - samostatná výdělečná činnost

O tento způsob příspěvku na zahájení samostatné výdělečné činnosti není příliš velký zájem, protože na současném trhu jsou podmínky podnikatelů příliš tvrdé a pro mnohé se zdají být nezvládnutelné. Například daňové zatížení, odvody státu, konkurence, zejména pak z východních zemí. Oproti loňskému roku se zájem nepatrně zvýšil, neboť byl navýšen nabízený příspěvek – průměrně 58 700,- Kč. Prozatím této nabídky využilo 5 uchazečů v oblasti kosmetiky a specializovaném maloobchodě.

### 2.1.2 Veřejně prospěšné práce

Společně s obcemi a příspěvkovými organizacemi v okrese Vsetín se začleňují uchazeči na základě vyhlášených projektů v rámci APZ, uváděných níže. Umísťují se zde uchazeči především v sezónním období, při údržbách na podzim a v zimě. Významnou skupinu tvoří uchazeči nad 50 let a dlouhodobě evidovaní. Jedná se o práce krátkodobého charakteru, kterých mohou také využít absolventi pro získání finančních prostředků.

### 2.1.3 Finanční dotace

Podle nového zákona o zaměstnanosti, platného od 1. 10. 2004 byla absolventská místa zrušena, protože samotný pojem absolvent již naše legislativa nezná. Tato úprava má souvislost s harmonizací naší legislativy s podobnými úpravami v členských zemích Evropské unie. Jedním z nástrojů, které jsou zajímavé zvláště pro skupinu uchazečů o zaměstnání mladších 25ti let, jsou finanční dotace, na které mohou zaměstnavatelé dosáhnout vytvoří-li nové pracovní místo, popř. zaměstnají tyto osoby. Jde o dotaci na zařízení, které bude nutné pořídit v souvislosti s vytvořením nového pracovního místa, popř. zaměstnáním nového pracovníka. Tyto dotace samozřejmě podléhají určitým pravidlům, které musí zaměstnavatel splnit a nejsou vždy ve výši 100 % ceny pořizovaného zařízení. V absolutních hodnotách se mohou tyto dotace pohybovat zhruba od 80 000,- do 130 000,- Kč.

### 2.1.4 Rekvalifikace

Pro absolventy škol po ukončení studia a pro uchazeče do 25 let jsou zabezpečovány nespécifické rekvalifikační kurzy s praxí u zaměstnavatelů. Tyto kurzy jsou určeny především pro absolventy bez praxe nebo jen s velmi krátkou praxí. Obsahovou náplní je teoretická výuka spočívající v prohlubování znalostí v oblasti pracovního práva, psychologie, informatiky, cizího jazyka, ale především je to praxe u zaměstnavatele se zaměřením na dosaženou odbornost absolventa. V průběhu rekvalifikace se konají pracovní semináře, na nichž si absolventi vyměňují zkušenosti, hodnotí praxi u zaměstnavatelů, řeší pracovní problémy. Délka trvání praxe u zaměstnavatele je 7 měsíců. Ve srovnání s rokem 2005 byl v letošním roce celkový zájem o tento typ kurzů nižší, a to z důvodu široké nabídky rekvalifikačních kurzů v rámci projektů ESF.

Rekvalifikační kurzy k zahájení soukromého podnikání s názvem “Zakladatelé malých

**a středních podniků”, realizované sdružením CEPAC Morava.**

Hlavním posláním sdružení CEPAC Morava při podpoře rozvoje malého a středního podnikání je především vzdělávání budoucích podnikatelů z řad evidovaných nezaměstnaných nebo zájemců ohrožených ztrátou zaměstnání. Sdružení nabízí ucelený vzdělávací a poradenský program, který má několik etap.

První etapa se zaměřuje na výběr vhodných klientů do tohoto vzdělávacího programu, kdy se ve spolupráci se vzdělávacími středisky posuzuje realizovatelnost počátečních podnikatelských myšlenek. Druhá etapa zahrnuje teoretickou přípravu z oblasti marketingu, práva, finančního řízení, daní, účetnictví, zahraničního obchodu, odvodových povinností podnikatele, managementu atd. Vzdělávací část má hodinovou dotaci 450 hodin, z toho je 280 hodin teoretické přípravy a 170 hodin praktické přípravy včetně konzultací a následného doprovodu po ukončení kurzu. V průběhu vzdělávací etapy vypracují frekventanti svůj podnikatelský záměr, který následně obhajují před komisí. Po úspěšném obhájení svého podnikatelského záměru obdrží absolvent kurzu osvědčení, které je spolu s podnikatelským záměrem podkladem pro možnost získání finančního příspěvku z prostředků APZ, případně podkladem pro jednání o úvěru s bankou.

Poslední etapa představuje etapu doprovodu, kdy jsou frekventantům k dispozici zdarma poradenské služby ve vzdělávacím středisku, kterým je poradenská firma KREDIT, v.o.s. Společnost KREDIT, v.o.s. se od roku 1996 zapojila do sítě Regionálních poradenských a informačních center (RPIC) v České republice. Absolventi tohoto kurzu jsou při vstupu do podnikání vybaveni vědomostmi a poznatky, které jsou základním předpokladem úspěšného vývoje jejich podnikatelské aktivity, konkurenceschopnosti i orientace v podnikatelském prostředí.

**2.1.5 Individuální a skupinové poradenství**

Každý Úřad práce, tedy i ve Vsetíně či Valašském Meziříčí provádí další typy opatření pro zvýšení zaměstnanosti osob mladších 25 let. Touto a jinými ohroženými skupinami na trhu práce se velmi významně zabývá odbor Speciálního poradenství, protože v popisu jejich práce je zvýšená péče právě o uchazeče z ohrožených skupin na trhu práce. Speciální poradenství se zaměřuje na poskytování služeb uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří chtějí řešit své obtíže související s hledáním nového nebo ztrátou zaměstnání. Zabezpečuje individuální a skupinové poradenství, které je zaměřené na provádění výchovné

a poradenské činnosti, pomoci v oblasti zaměstnanosti a rekvalifikace, na posouzení zájmově-profesní orientace a motivace uchazečů ve vztahu k vhodnému pracovnímu zařazení či rekvalifikaci. Individuální poradenství zahrnuje především tyto činnosti:

- Individuální psychologické poradenské služby jsou zaměřené na řešení psychických adaptačních problémů, souvisejících s dopady nezaměstnanosti, vyrovnání se s dlouhodobým neúspěchem při hledání zaměstnání nebo ztrátou zaměstnání. Psychologické poradenství, popř. vyšetření má přísně důvěrný charakter a jeho cílem je vyřešení krizové situace, zklidnění, nastínění dalšího postupu a posouzení perspektiv.
- Bilanční diagnostika nabízí zjištění svých reálných předpokladů pro kariérový růst, možnosti své profesní orientace, zhodnocení svých schopností vzhledem k dalšímu pracovnímu uplatnění. Je určena osobám, které z různých důvodů hledají obtížně zaměstnání, při zvažování a výběru vhodné formy rekvalifikace zájemcům o skupinové poradenství a pro ty, u kterých se objevují zdravotní problémy a je třeba posoudit jejich pracovní potenciál. Zvláštní skupinou jsou pak uchazeči, kteří nemají představu o profesní kariéře a mají zájem zjistit své možnosti profesního uplatnění.

Cílem individuálního i skupinového poradenství je již na začátku evidence, nejpozději do 14 dnů, kdy se snaží předat mladým lidem důležité informace, podchytit jejich aktivity vedoucí k uplatnění na trhu práce, seznámit je s programem První příležitost a nabídkou individuálního akčního plánu /IAP/. Na těchto skupinových akcích také zdůrazňují nutnost aktivního přístupu uchazečů při hledání vhodných pracovních příležitostí na trhu práce a akcentují jejich zodpovědnost k vlastnímu životu. Dalším důležitým úkolem na skupinových akcích bylo informovat mladé lidi o:

- zdrojích volných pracovních míst a způsobu jejich hledání,
- zásadách psaní životopisu, problematice výběrových řízení,
- nespécifických rekvalifikačních kurzech s praxí u zaměstnavatele,
- dotacích,
- dalších činnostech úřadu práce.

Dalším způsobem v této oblasti jsou Job cluby jako součást komplexních služeb úřadu práce. Probíhají formou šesti schůzek jednou týdně po 4 hodinách a jsou určeny pro mladistvé, absolventy různých typů škol, uchazeče do 26ti let, kteří jsou dlouhodobě v evidenci úřadu

práce. Jednoho Job clubu se účastní kolem dvanácti uchazečů. Hlavním cílem je usnadnit klientům orientaci a vstup na trh práce, nalezení vhodného uplatnění, které bude odpovídat jejich představám a možnostem. Jde o poskytnutí komplexního poradenského a informačního servisu, je zde příležitost nácviku dovedností potřebných k posílení orientace na trhu práce včetně vyhledání, získání a udržení zaměstnání.

Bohužel tento ač výhodný způsob pomoci pro mladistvé Úřad práce ve Vsetíně a Valašském Meziříčí neposkytuje z důvodu nízkých personálních kapacit. Bilanční diagnostiky se speciálně pro absolventy také nekonají, ale pro ty, které navrhne poradce ke zprostředkování se odvíjí aktivity v rámci poradenské činnosti.

### **2.1.6 Vnitřní projekty aktivní politiky zaměstnanosti**

Jedná se o vlastní tzv. vnitřní projekty, které řeší specifické problémy na trhu práce v okrese Vsetín. Tyto projekty financuje Úřad práce ve Vsetíně v rámci svého rozpočtu. Využitelné pro absolventy jsou zejména:

#### Projekt „ABSOLVENT 2006“

Určen pro skupinu uchazečů velmi obtížně umístitelnou na trhu práce, neboť zaměstnavatelé většinou požadují uchazeče s praxí. Úřad práce ve Vsetíně se proto rozhodl zaměřit se na uchazeče ve věku do 25 let a na vysokoškoláky do 30 let kteří zároveň neměli žádnou praxi nebo praxi kratší než 1 rok. Projektem, který si klade za cíl zvýšit šance těchto uchazečů na pracovní uplatnění, přispíval částkou ve výši 8000,- Kč měsíčně, maximálně však do skutečné výše hrubé mzdy zaměstnance, a to na dobu 6 měsíců. Vyplácení příspěvků bude dle uzavřených dohod pokračovat i v roce 2007. Podrobnosti v příloze č. 4.

#### Projekt „Regiony 2006“

V průběhu roku 2005 a počátkem roku 2006 proběhlo v mnoha firmách okresu Vsetín propouštění z organizačních důvodů. Často se jednalo o významné zaměstnavatele v příhraničních regionech se špatnou dopravní dostupností. Široce koncipovaný projekt „Regiony 2006“ řeší situaci zejména v subregionech ohrožených vysokou nezaměstnaností, a to Rožnov pod Radhoštěm a Karolinka. Tuto situaci vyhrotilo hromadné propouštění u zaměstnavatelů TCT a. s. závod Rožnov pod Radhoštěm a v CRYSTALEX a.s. závod Karolinka v roce 2005 a 2006. Cílem projektu „Regiony 2006“ bylo podpořit zaměstnanost uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce ve Vsetíně s trvalým bydlištěm v těchto subregionech. Partnery tohoto projektu byli zejména zaměstnavatelé splňující

podmínky pro poskytování příspěvků APZ dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění a vzdělávací agentury.

#### Projekt „VPP 2006 podzim – zima“

Podzimní a zimní období jsou již tradičně obdobím nedostatku pracovních příležitostí a v klimatických podmínkách okresu Vsetín zároveň obdobím problematické údržby komunikací a veřejných prostranství. Tento projekt souvisí s tvorbou veřejně prospěšných prací, které mohou absolventi dočasně také využít.

#### Projekt „Obnova krajiny 2006“

Po náročné zimě a po povodních na jaře roku 2006 vyvstala potřeba obnovy území v okrese Vsetín. Projekt „Obnova krajiny 2006“ pomáhal řešit tuto situaci prostřednictvím vytváření míst na veřejně prospěšné práce ve spolupráci se samosprávou obcí a měst.

Kromě těchto projektů jsou nabízeny projekty také pro zdravotně postižené uchazeče o práce či pro romské uchazeče. Samozřejmě je pamatováno i na občany těchto skupin, jež jsou taktéž obtížně zařazováni do pracovního procesu. Př. Romprojekt, Na pomoci integraci, Nový začátek – nová příležitost.

## **2.2 Partnerství Úřadu práce ve Vsetíně v projektech financovaných z Evropských strukturálních fondů**

### **2.2.1 Strukturální fondy Evropské unie, Evropský sociální fond, Operační program Rozvoj lidských zdrojů**

Mezi nejvýznamnější politiky Evropské unie patří politika hospodářské a sociální soudržnosti a strukturální politiky, které usilují o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstranění rozdílů jejich sociální a hospodářské úrovně. Nástroji těchto politik jsou také strukturální fondy mezi něž patří i Evropský sociální fond. Celkový objem finančních prostředků, které měla ČR k dispozici na zkrácené programovací období 2004 – 2006 činil 17,17 mld. Kč. Jednotlivá opatření vycházela z Národního akčního plánu zaměstnanosti 2004 – 2006 v rámci kterého Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo programy „První příležitost“ a „Nový start“, na jejichž pilotní realizaci se podílel i Úřad práce ve Vsetíně.

Prostředky Evropského sociálního fondu napomáhají především integraci nezaměstnaných, zejména dlouhodobě nezaměstnatelných osob, rychlejšímu zapojení mladých lidí do pra-

covního procesu, adaptaci pracovníků na průmyslové změny, uplatňování stejných příležitostí na trhu práce, stabilizaci a dalšímu růstu zaměstnanosti, podpoře lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji a dalšímu zkvalitnění vzdělávání a kvalifikace.

### **2.2.2 Partnerství Úřadu práce ve Vsetíně v projektech**

Úřad práce ve Vsetíně je k 31.12.2006 partnerem ve 33 projektech financovaných z Evropského sociálního fondu a dalších Evropských strukturálních fondů. Podrobnější přehled jednotlivých projektů, do kterých se Úřad práce ve Vsetíně zapojil jako partner, tvoří přílohu č. 5.

Některé projekty se zaměřují na identifikování příčin dlouhodobé nezaměstnanosti v regionech každého z partnerů, na porovnání kontrastů a bariér aktivního občanství u dlouhodobě nezaměstnaných skupin a na porovnání sociální politiky vztahující se k podpoře dlouhodobě nezaměstnaných v rámci zemí partnerů s cílem najít řešení a způsob podpory aktivních občanů. Jiné projekty jsou zaměřeny na předcházení diskriminace a nerovnostem v zaměstnání. Další pak na rozvoj malého a středního podnikání.

#### **Příklady projektů:**

Program Leonardo da Vinci – Základy práce číšníka a kuchaře a odborná jazyková a kulturní příprava se stáží v zahraničí, pro osoby do 35 let Díky této příležitosti je rozšířena nabídka rekvalifikace mladým lidem o praxi ve službách hotelnictví v zahraničí, v luxusních hotelech ve Velké Británii nebo v Itálii.

Program Leonardo da Vinci – Obsluha počítače dle osnov ECDL s jazykovou přípravou a odbornou praxí v zahraničí. Ve spolupráci se společností CC Systems a.s., Sekce evropských projektů Brno jsme uskutečnil úřad práce v roce 2006 rekvalifikační kurz obsluha PC dle osnov ECDL s jazykovou přípravou s odbornou stáží v zahraničí. Stáž do zahraničí probíhá v Irsku, na Korfu. V současné době rekvalifikace úspěšně pokračuje, ukončení stáže je naplánováno na duben 2007.

### **2.3 Agentury práce**

Jeden z dalších způsobů, jak pomoci nezaměstnaným, tedy i absolventům jsou agentury práce. Některé jsou čistě soukromého rázu a poskytují své služby za úplatu. I podmínky uzavírání dohod mohou být různé. Ty které působí ve Valašském Meziříčí uvádím pro ab-



solventy v příloze č. 6. Kromě soukromých agentur působí na trhu také agentury pod záštitou státu postupně zřizované již od roku 2004. Zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které jim uděluje akreditaci. Jedná se o tak zvané agenturní zaměstnávání, které upravuje zákoník práce. Spolupráce funguje na principu uzavírání dohod mezi agenturou a nezaměstnaným a ta jej může umísťovat k různým zaměstnavatelům dle potřeby. Od nového roku je podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. také možnost sjednání tzv. zaručené mzdy, kterou pracovník dostane, i když zaměstnavatel nesplní veškeré dojednané podmínky práce. Tato mzda však nesmí být nižší než je mzda minimální, která v současnosti činí 8 000,- Kč.

## 2.4 EURES v Evropské Unii a Evropském hospodářském prostoru

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (*European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti*) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 25 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na *EURES - evropském portálu pracovní mobility*, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice. Především zde nalezneme:

- databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES, je možné procházet kompletní databáze pracovních příležitostí všech států EU/EHP,
- zájemci si dále mohou zadat svůj profesní životopis do databáze životopisů,
- velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP,
- k dispozici podrobná charakteristika opatření, která vůči novým členským státům zavedla většina „starých“ členů EU/EHP,
- také obsahuje databázi vzdělávacích příležitostí v Evropě pro mladé.

### *Shrnutí*

Absolventi škol a mladiství jsou z hlediska zaměstnanosti rizikovou skupinou na trhu práce, ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. K hlavním příčinám jejich vysoké nezaměstnanosti patří nedostatečná odborná praxe bez zažitých pracovních návyků a profese neodpovídající potřebám trhu práce, ale také velmi malá informovanost. Proto této skupině věnuje úřad práce již několik let velkou pozornost formou skupinového a individuálního poradenství. V oblasti rekvalifikací pak Úřad práce ve Vsetíně pro tuto skupinu organizuje zejména Nespecifický rekvalifikační kurz s praxí, v letošním roce navíc zvýšený o nabídku projektů financovaných prostřednictvím ESF. U rekvalifikací bylo nejvíce uchazečů umístěno do kurzu se základní obsluhou na PC a svařování, přičemž největší úspěšnost jejich ukončení je v oboru Řidičský průkaz sk. C,D,E, elektro kurzy, ale také kurzy, které připravují uchazeče k zahájení podnikání. Podle statistiky minulého roku bylo nejvíce umístěno do kurzů absolventů s vyučením (42 %), poté středoškoláci s maturitou (27 %) a vyučení s maturitou (13 %). Absolventi vysokých škol zaujímají pouhých 4 % z celkového počtu absolventů.

Další projekty Úřadu práce ve Vsetíně speciálně organizované pro uchazeče do 25 let jsou 2 projekty v rámci vzdělávacího programu Leonardo da Vinci. Poměrně stále ve stejné míře je využíván příspěvek na mzdu zaměstnaného. Poněkud málo je využívána finanční dotace při zřizování pracovního místa a zapracování. Zde jsou ještě velké rezervy.

Nutno je ovšem podotknout, že nabízené rekvalifikace, dotace i projekty nejsou každým rokem stejné. Podle situace na trhu a dotací z Ministerstva práce a sociálních věcí mění úřady práce své nabídky a mnohdy dosti razantně. Proto je nutné, aby každý ze zájemců se co nejvíce informoval o aktuální a probíhající nabídce. Například sousední Úřad práce v Novém Jičíně nabízí obdobné nabídky, jen s pozměněnými podmínkami, ale zpracované do programů, nikoliv projektů. Obecně platí, že některé rekvalifikace, dotace i projekty jsou otvírány v průběhu roku nebo jen v některých letech. Proto je nutné se o tyto nabídky průběžně zajímat.

Absolventi mohou využít i nabídek pracovních agentur a zejména ty, co zdarma poskytují cíh spolupráci a nabídku práce – agentury státní. Jejich počet ještě není tolik rozšířen, jak by bylo pro nezaměstnané zapotřebí. Seznamy těchto agentur státních i soukromých jsou

k dispozici na úřadech práce. Zde si také každý, kdo se zaregistruje, vyzvedne formulář obsahující podmínky evidence na nároku na podporu v nezaměstnanosti, viz. příloha č. 7.

### 3 ABSOLVENT – OHROŽENÁ SKUPINA NEZAMĚSTNANÝCH

#### 3.1 Kdo je nezaměstnaný a kdo jen nepracuje

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Musíme odlišovat mezi slovíčkem práce – jako činnost konaná pro vlastní potěšení či pro domácnost a zaměstnání<sup>2</sup>. Zaměstnávání se vztahuje k práci sjednané na základě smlouvy, která zahrnuje odměnu (v penězích či naturáliích) za vykonanou práci. Proto musíme odlišovat od zaměstnání u nezaměstnanosti tzv. domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné čely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (koníčky). Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy přicházet tak o příjem ze zaměstnání. Ovšem nemáme-li z trhu práce příjem, neznamená to, že bychom na tento trh neměli přístup.

Charakteristika osoby nezaměstnané se zdá být poněkud subjektivní pojem. Odborníci se po širokých úvahách shodli na těchto prvcích, které musí nezaměstnaný (i tedy možný absolvent) současně splňovat:

- je schopný pracovat (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chce získat zaměstnání,
- má sám snahu o toto zaměstnání usilovat (mnohdy vymežovanou jako přiměřenou).

Uváděné tři požadavky jsou zahrnuty i v definici nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. Tato definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že je se svým vyřazením nespokojena a snaží se hledat nové placené zaměstnání.

---

<sup>2</sup> Také v anglické literatuře se setkáme se rozlišením pojmů „work“ jako práce a „job“ jako zaměstnání poskytující výdělek.

## 3.2 Mladiství nezaměstnaní

Mladiství absolventi jsou na trhu práce považováni za jednu z nejohroženějších skupin populace. Nejnebezpečnější je tak zvaná dlouhodobá nezaměstnanost<sup>3</sup>, pro kterou je pak navíc typická kumulace handicapů a zároveň heterogenost jednotlivých skupin. Nesmíme opomenout také skutečnost, že mezi dlouhodobě nezaměstnané spadají ovšem i ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce zejména pro výhody ze sociálního zabezpečení, jejichž nárok je evidencí na ÚP podmíněn.

Absolventi škol, tedy i výše zmiňované Obchodní akademie, patří mezi ohroženou skupinu na trhu práce především v této kategorizaci.

### 3.2.1 Mladiství nezaměstnaní do 25ti let

Tato skupina nezaměstnaných osob na trhu práce byla známa jako skupina absolventů a mladistvých. V procesu sladování legislativy ČR s legislativou EU byla tato skupina přejmenována na skupinu „mladistvých“.

Stručnou analýzou ve vývoji nezaměstnanosti mladistvých v České republice se dostaneme v roce 2002 k průměrnému podílu absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na úroveň 13,5 %. Vývoj v roce 2001 ukazuje relativní snížení průměrného podílu nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti (12,3 %) oproti minulým létům a v roce 2002 se tento podíl prakticky nezměnil, protože průměrný podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů v roce 2002 představoval 12,4 %. V roce 2003 činil tento podíl 9,9 %. V roce 2004 činil podíl počtu absolventů a mladistvých na celkovém počtu uchazečů 8,7%. U absolventů a mladistvých je jejich problém se zaměstnáním dán mnoha příčinami. V poslední době se klade důraz na větší prostupnost mezi sekundárním a terciárním stupněm vzdělávání občanů, což by mělo vést k lepší zaměstnatelnosti lidí s vyšším dosaženým vzděláním. Zmiňovaná prostupnost je zapříčiněna z velké části přijímacími řízeními. Z hlediska terciárního vzdělávání by mělo přibýt bakalářských programů orientovaných více na praktické dovednosti absolventů. Velmi znepokojující je podíl mládeže, která po ukončení základní školy nepokračuje na dalším

---

<sup>3</sup> Podle Úřadu práce považována za delší jak 6 měsíců v evidenci.

stupni vzdělávání, který činí podle odhadů cca 5 %. Z výběrového šetření pracovních sil (ČSÚ) je zřejmé, že v posledních pěti letech se počet žáků ukončujících svoji vzdělávací dráhu po základní škole zvyšuje a s tím rostou i zvyšující se počty uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP.<sup>4</sup>

### **3.2.2 Občané se zdravotním postižením**

Nesmíme zapomenout i na zdravotně postižené absolventy škol ač se vyskytují jen v malém měřítku. Velmi nepříjemným aspektem nezaměstnanosti zdravotně postižených je jejich dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti. Jejich problémové uplatnění na trhu práce se zvyšuje s pokročilejším věkem. Velká a nejrizikovější část osob se ZPS v ČR se kumuluje do věkové skupiny „nad 40 let“ a vysoké procento z nich má jen základní vzdělání popř. střední bez maturity (včetně vyučených).

## **3.3 Sociální situace absolventů bez práce**

### **3.3.1 Poskytování dávek sociální péče v systému sociální péče – stav před a po**

#### **1.1.2007**

Bývalá právní úprava oblasti sociální péče zabývající se poskytováním dávek sociální potřeby a vztahující se k životnímu minimu pocházela z roku 1991. Poskytovaná dávka sociální potřeby dorovnávala příjem jednotlivce (rodiny) do úrovně životního minima, kde byla započítána i částka na domácnost, a nebo mohla být poskytnuta i ve vyšší úrovni, pokud byly uznány odůvodněně vyšší náklady – na výživu i na domácnost.

Od té doby prošla celá společnost zásadními ekonomickými a sociálními změnami. Ukázalo se, že podmínky pro získání dávek sociální péče, především vázané na sociální potřebnost, nejsou dostatečně náročné, dostatečně motivující a je umožněno jejich poskytování občanům, kteří je nepotřebují a v ne malém počtu případů zneužívají. Někteří lidé, a řadili se k nim i mladí nezaměstnaní absolventi, pak odmítali pod různými záminkami nabízenou

---

<sup>4</sup> SIROVÁTKA, J. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2003.

práci, účelovým jednáním se stávali dlouhodobými příjemci sociálních dávek, závislími na ekonomicky aktivní společnosti. Tento způsob poskytování dávek byl silně demotivující, nemotivoval především mladé absolventy k aktivnímu hledání zaměstnání, k přijetí třeba i hůře placené práce ale možnosti získání a vytvoření pracovních návyků a praxe. Důsledkem této situace byl stav, kdy lidé, kteří pracovali a pobírali nižší mzdy, byli na tom ekonomicky a sociálně totožně, jako lidé odmítající práci, závislí na systému sociální péče a přijímání sociálních dávek.

Proto byla MPSV připravena změna celého systému poskytování pomoci osobám v hmotné nouzi tak, aby byl systém efektivnější a spravedlivější. V žádném případě nebylo cílem těchto změn poškozovat příjemce sociálních dávek, ale motivovat lidi k práci, k aktivnímu hledání zaměstnání a k přijímání i hůře placené práce tak, aby toto bylo pro nezaměstnané efektivnější než pasivní přijímání pomoci od státu.

První výraznou změnou, platnou od 1.1.2007, je rekonstrukce životního minima, které je považováno za uznanou minimální hranici příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb, hranici pod níž nastává *stav hmotné nouze*. Částky životního minima vycházejí z analýzy životních nákladů občanů. Nově je zaveden institut *existenčního minima*. Ten odpovídá minimálnímu životnímu standardu a jeho výše je stanovena přibližně na úrovni 70 % základní částky životního minima jednotlivce.

Výraznou změnou, která se promítne do poskytování dávek mladým absolventům je nové hodnocení okruhu *společně posuzovaných osob*. Rozšíření tohoto okruhu je v souladu s novým zákonem o hmotné nouzi a vychází zjednodušeně z principu, že osoby které spolu žijí a společně hospodaří mají nižší životní náklady, než kdyby byly posuzovány samostatně. Nový zákon také reaguje na situace, kdy posuzované osoby mnohdy popírali vedení domácnosti (dle příslušné úpravy v občanském zákoníku). Zde zákon nově stanoví kategorie osob, které se posuzují vždy společně, bez ohledu na jejich vyjádření. Vzhledem ke skutečnosti, že mladí absolventi v převážné většině žijí v primárních rodinách se svými rodiči, automaticky spadají do okruhu společně posuzovaných osob se svými rodiči. Toto hodnocení se pak výrazně odráží v systému pomoci v hmotné nouzi, absolventi jsou výživou a zajištěním domácnosti odkázáni na rodiče. Minulá praxe je umožňovala za určitých podmínek posuzovat samostatně, bez ohledu na nároky a zatížení primární rodiny. Nová úprava však vychází z legislativní úpravy zákona o rodině, kdy rodiče mají povinnost zabezpečit výživou své děti, do doby, než budou toto schopni vykonávat samostatně.

Druhou výraznou změnou je úprava celého systému ochrany před hmotnou nouzí. Nově byl přijat ***zákon o pomoci v hmotné nouzi***, který zavádí některé typy nových dávek (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc) a zároveň a to je důležité, obsahuje nástroje, které budou motivovat příjemce dávek k hledání a přijímání zaměstnání i za nižší mzdu. Příjemce dávek, který bude aktivní při hledání zaměstnání, bude finančně zvýhodněn. Pokud klient nebude aktivně spolupracovat, bude odmítat nabízenou práci a účelově jednat, může v krajním případě dojít k situaci, kdy občan nebude uznán za osobu v hmotné nouzi bez nároku na příslušné peněžité nebo věcné zabezpečení. Dále je možno díky těmto legislativním změnám daleko lépe posoudit individuální situaci žadatele (příjemce dávek) a to prostřednictvím metod sociální práce.

Jednou ze základních podmínek pro nárok na dávku je stav ***hmotné nouze***. Hmotná nouze je stav, kdy příjmy občana po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahují částek živobytí a občan si nemůže vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů zvýšit příjem vlastním přičiněním. Nově tedy je poskytován dávka ***příspěvek na živobytí***. (Podmínky pro poskytnutí příspěvku na živobytí jsou komplikované a zdají se nepřehledné, pro laickou veřejnost se toto pak stává věcí prakticky nepřehlednou). Ale ve stručnosti řečeno - při posuzování nároku se vychází z okruhu společně posuzovaných osob, nově je započítáván příjem občana a osob společně posuzovaných s výrazně motivujícími prvky. ***Samotná výše příspěvku na živobytí je pak rozdíl mezi částkou živobytí a příjmem občana.***

Jak jsem již uvedla v části životního minima, pro zabezpečení mladého nezaměstnaného absolventa se situace změnila ve smyslu přiblížení se k zákonu o rodině a stanovení vyživovací povinnosti rodičů vůči dětem.

### 3.3.2 Výpočet životního minima

***Životní minimum*** je tedy minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Pak ***existenční minimum*** je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu a u osoby plně invalidní či u osoby starší 65 let. Zejména životní minimum je důležité pro výpočet hmotné nouze a zároveň slouží i jakási ochrana pro žadatele.



Životní ani existenční minimum nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení jako dříve. Tato ochrana v oblasti bydlení je v současné době řešena v rámci systému státní sociální podpory, kde se poskytuje *příspěvek na bydlení* a také je možno požádat v rámci sociální péče o *doplatek na bydlení*.

### 3.3.3 Společně posuzované osoby

Společně posuzovanými osobami v domácnosti jsou i osoby, které se přechodně, z důvodů soustavné přípravy na budoucí povolání, zdravotních nebo pracovních (včetně dobrovolnické služby), zdržují mimo byt. Mezi ně patří:

- rodiče a nezletilé nezaopatřené děti,
- manželé,
- rodiče a děti nezletilé zaopatřené nebo zletilé, pokud tyto děti s rodiči užívají byt a nejsou posuzovány s jinými osobami,
- jiné osoby společně užívající byt, pokud písemně neprohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby.

### 3.3.4 Započitatelné příjmy

S životním minimem se porovnávají všechny *čisté peněžní příjmy* jednotlivce nebo společně posuzovaných osob (z pracovní činnosti, z podnikání, z kapitálového majetku, z pronájmu, důchody, dávky nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory a ostatní sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, výživné, atd.) s *výjimkou*:

- ❖ příspěvku na bydlení a jednorázových sociálních dávek,
- ❖ příjmů z prodeje nemovitostí a odstupného za uvolnění bytu použitých k úhradě nákladů na uspokojení bytové potřeby,
- ❖ náhrady škody a finančních prostředků na odstranění následků živelní pohromy,
- ❖ peněžní pomoci obětem trestné činnosti,
- ❖ sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem,
- ❖ podpory z prostředků nadací a občanských sdružení,
- ❖ stipendií,
- ❖ odměn za darování krve,

- ❖ daňového bonusu,
- ❖ příspěvku na péči,
- ❖ té části sociálního příplatku a příspěvku na úhradu potřeb dítěte, který náleží ze zdravotních důvodů,
- ❖ dávek sociální péče poskytovaných ze zdravotních důvodů,
- ❖ zvláštního příspěvku k důchodu pro účastníky národního boje za vznik a osvobození Československa.

### 3.3.5 Samotný výpočet životního minima

Podle výše uvedených skutečností si již dokážeme (tedy i absolvent) spočítat, jestli má nárok na dávky sociální péče podle spočítaného životního minima jeho samotného či jeho rodiny.

#### Částky životního minima v Kč za měsíc

- |   |      |
|---|------|
| • pro jednotlivce   | 3126 |
| • pro první osobu v domácnosti  | 2880 |
| • pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem | 2600 |
| • pro nezaopatřené dítě ve věku   |      |
| ▪ do 6 let  | 1600 |
| ▪ 6 až 15 let   | 1960 |
| ▪ 15 až 26 let (nezaopatřené)   | 2250 |

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti. absolvent je vždy v tomto případě považován za jednotlivce, pokud žije sám a za první osobu, pokud žije v domácnosti společně s dalšími členy.

#### Částka existenčního minima v Kč za měsíc

- |                      |      |
|----------------------|------|
| • existenční minimum | 2020 |
|----------------------|------|

#### Příklady životního minima různých typů domácností v Kč za měsíc

Jednotlivec	<b>3 126</b>
2 Dospělí	$2\ 880 + 2\ 600 = 5\ 480$

1 Dospělý, 1 dítě ve věku do 5 let	$2\ 880 + 1\ 600 = \mathbf{4\ 480}$
2 Dospělí, 1 dítě ve věku do 5 let	$2\ 880 + 2\ 600 + 1\ 600 = \mathbf{7\ 080}$
2 Dospělí, 2 děti ve věku 8 a 16 let	$2\ 880 + 2\ 600 + 1\ 960 + 2\ 250 = \mathbf{9\ 690}$
2 Dospělí, 3 děti ve věku 5, 8 a 16 let	$2\ 880 + 2\ 600 + 1\ 600 + 1\ 960 + 2\ 250 = \mathbf{11\ 290}$

### 3.3.6 Využití systému státní sociální podpory

Tento systém poskytuje nejen absolventům možnost získat dávky pro rodiny s nezaopatřenými dětmi. Pro získání je nutné vyplnit příslušný formulář na příslušné správní instituci. Od 1. dubna 2004 přešly tyto orgány z obecních úřadů obcí s rozšířenou působností na úřady práce. Ve většině obcí se zmiňovanou působností provádějí nárokování a výplatu dávek v samostatné budově. Dávky se vypočítávají na základě průměrných čistých měsíčních příjmů za příslušné rozhodné období a spočítané částky životního minima. Vyplácí se měsíčně a to zpětně formou složenky nebo na účet..

Za jednu z dávek absolventy pobíraný v době studií je přídavek na dítě. Vyplácí se měsíčně. Ten však mohou nárokovat ještě měsíc po skončení studia, kdy jsou stále považováni za studenty a následně se musí zaregistrovat na úřadu práce. Podílem průměrných čistých příjmů za předchozí kalendářní rok a životního minima získáme násobek životního minima, který poměříme s tabulkou v příloze č. 9. a zjistíme tak výši našeho příspěvku.

Další dávkou je příspěvek na bydlení, což je také měsíční dávka a příjmy se zjišťují za předchozí kalendářní čtvrtletí. Způsob výpočtu naleznete v příloze č. 9. Částka se porovnává se skutečně vynaloženými náklady na bydlení doloženými příslušnými doklady.

Absolvent také může uplatnit nárok na sociální příplatek, měsíčně vyplácený, a příjmy se zjišťují taktéž za předchozí kalendářní čtvrtletí. Tady je potřeba upozornit na to, že do životního minima se zahrnují pouze vlastní děti, ne pěstounské (osvojené ano, považovány za vlastní), a do průměrných čistých příjmů se započítávají přídavky pouze na vlastní děti, viz. příloha č. 9.

Další 4 dávky patří do oblasti pěstounské péče, kdy se také musí jednat o nezaopatřené děti. Jejich výpočet je jednoduchý, viz. příloha č. 9. Nabízí se příspěvek na úhradu potřeb dítěte

(něco jako přídavek na dítě, měsíční), příspěvek při převzetí dítěte (myslí se z ústavu, na základní vybavení pro dítě, jednorázová), odměna pěstouna (za to, že je ochoten vychovávat dítě, měsíční) a příspěvek na motorové vozidlo, kde je zejména podmínkou mít alespoň

4 děti v pěstounské péči (měsíční). Porodné, pohřebné a příspěvek na školní pomůcky jsou taktéž jednorázové.

Z toho systému je pro absolventa možné vyžít především příspěvku na bydlení, popřípadě sociálního příplatku po splnění kritérií a z dávek pěstounských příspěvků na úhradu potřeb dítěte neboť ostatní dávky jsou pro něj nedostupné nebo se vztahují na pěstouna samotného.

### *Shrnutí*

Jak již jsem uvedla, rozhodně tyto nově stanovené částky životního i existenčního minima jsou mnohem více motivující k hledání práce než zůstat doma a pobírat sociální dávky od státu. Na první pohled se to možná zdá být nespravedlivé vůči absolventům, ale podle názorů pracovníků Úřadů práce v Novém Jičíně i jiných, dosavadní částky opravdu nepřinutí jakýmkoliv způsobem ke snaživějšímu hledání práce. Podle jejich názoru, a i podle mého, kdo opravdu práci chce najít a je ochoten pracovat i za cenu postupného povýšení, tak si práci najde. Částky životního i existenčního minima jsou zvyšovány nařízením vlády, aby se zachovala reálná životní úroveň občanů. Jestliže vzrostou náklady na výživu a ostatní základní potřeby o 5 %, zvyšuje tyto částky vždy od prvního ledna.

Existenční minimum se používá při posouzení dávek sociální péče, kdy tato částka může být navyšována o případné koeficienty až na částku životního minima. Tyto koeficienty se týkají aktivity absolventa při hledání práce, jestli využívá svůj majetek efektivně k základním potřebám, účastní se rekvalifikací a podobně. Pokud se sám nesnaží o pracovní uplatnění, zůstane jeho částka ve výši 2 020 Kč. Životní minimum je důležité zejména pro výpočty dávek státní sociální podpory. Kromě těchto skutečností se také minima užívají při soudních rozhodnutích ohledně alimentálních povinností a také v případě způsobů exekuce musí tyto částky zůstat občanovi (absolventovi) pro jeho přežití a uspokojení základních potřeb.

## **4 CHARAKTERISTIKA STUDENTŮ OBCHODNÍ AKADEMIE VALAŠSKÉ MEZIŘÍČÍ DLE OBORŮ**

### **4.1 Obchodní Akademie**

Tato obchodní akademie je státní škola, která se snaží se svou šedesátiletou existencí poskytnout studentům nejen odborné vzdělání se zaměřením na ekonomické obory, ale také praxi a studijní programy, aby našli uplatnění na domácím trhu i v celém evropském prostoru. Škola se věnuje třem úrovním studia. Studenti si mohou vybrat jeden ze čtyř oborů Obchodní Akademie a poté pokračovat na Vyšší odborné škole, případně na bakalářském studiu.

Tato škola mimo jiné nabízí i studijní programy v rámci celoživotního vzdělávání či Univerzitu třetího věku. Zdokonalit a obohatit své vědomosti a zkušenosti mohou nejen absolventi, veřejnost i nezaměstnaní v evidenci úřadu práce v široké nabídce rekvalifikačních kurzů.

Na mezinárodní úrovni jsou studenti i pedagogové zapojeni do krátkodobých výměnných zájezdů a pobytů v zahraničí a je možné využít i dlouhodobé výměnné stáže na zahraničních školách.

V následných podkapitolách se můžeme seznámit s profily současných jednotlivých oborů Obchodní Akademie Valašské Meziříčí.

#### **4.1.1 Obchodní akademie**

Obor zaručuje získání odborné kvalifikace v ekonomické, podnikatelské a administrativní oblasti. Jsou v něm uplatněny současné možnosti využití počítačové gramotnosti, elektronické komunikace, orientace v moderním vedení podnikání.

#### **4.1.2 Informatika v ekonomice**

Tento obor je určen především pro uchazeče, kteří mají zájem o dokonalou znalost práce s PC a jeho využití v podnikání, řešení ekonomické problematiky s aktivním využitím PC a komunikační techniky. Absolvent oboru umí analyzovat a navrhnout ekonomické projekty, orientuje se v oblasti ekonomiky, účetnictví a daní, a tím se aktivně podílí na tvorbě ekonomického softwaru podle potřeb zákazníka. Zvládá prostředky moderní komunikace -

elektronická pošta, tvorba a správa Internetových stránek, umí upravovat grafické objekty, tvořit grafickou prezentaci firmy.

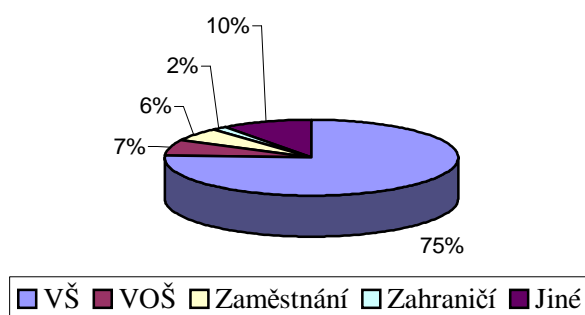
#### 4.1.3 Veřejnosprávní činnost

Obor zaručuje získání odborné kvalifikace v ekonomické, právní a administrativní oblasti. Absolventi taktéž zvládají prostředky písemné a elektronické komunikace, výcvik v technice psaní na klávesnici počítače a zpracování korespondence s ohledem na platné české normy. Absolventi mají možnost pokračovat ve studiu v oblasti právní, ekonomické nebo nastoupit do pracovního poměru v oblasti státní správy.

### 4.2 Umístění absolventů OA Valašské Meziříčí v roce 2005/2006

Každým rokem pro vnitřní informativní potřeby školy dostávají absolventi všech ročníků dotazník s obálkou, viz příloha č. 8, aby mohli v rámci zpětné vazby podat informaci o tom, kde se jim podařilo najít své místo. Ať už pracovní, v dalším vzdělání či v zahraničí. Mohu říci, že studenti k tomuto požadavku školy přistupují velice zodpovědně a díky jejich sdělením je možno vytvořit užitečnou statistiku. Lze zjistit, kudy se ubírá trend jejich preferencí a možností.

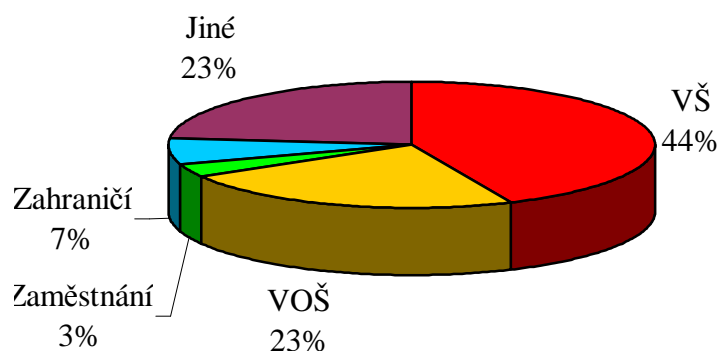
**Graf č. 1 Celkové umístění absolventů v roce 05/06 oboru Obchodní akademie a Veřejnosprávní činnost**



*Pramen: Interní materiály OA Valašské Meziříčí*

Z grafu jednoznačně vyplývá, že studenti mají především zájem o umístění na vysokých školách. U tohoto typu školy, kdy se předpokládá ukončení odborného vzdělání. Označení *jiné* znamená například na mateřské dovolené, současně pracující i studující, v domácnosti. a připravenost do praxe, studenti již při vstupu na tuto školu jednoznačně nepočítají s tím, že již dál pokračovat ve studiu nebudou a uplatní se na pracovním trhu. Naopak za zkušenostmi do zahraničí příliš nespíchají, nemají dostatečnou sebedůvěru svých znalostí a odvahu jít do neznáma za novými zkušenostmi. Tu postupně sbírají až na vysokých školách a pak se odváží do zahraničí.

**Graf č. 2 Obor veřejnosprávní činnosti 05/06**



*Pramen: Interní materiály OA Valašské Meziříčí*

Jen z veřejnosprávního oboru, který je především zaměřen na umístění studentů ve státní správě je 44 % přijato na vysoké školy. To je na tento obor velice překvapivý výsledek a opět hovoří o velké šanci absolventů se vzdělávat dál jak na vyšších odborných školách tak na vysokých školách.

### *Shrnutí*

Obchodní akademie má perspektivu do budoucna díky škále moderních studijních oborů. Na kvalitě výuky se velkou měrou podílí i nadprůměrné technické vybavení školy. Všechny počítače jsou zapojeny do školní počítačové sítě a celá školní síť je napojena a světovou počítačovou síť INTERNET. Jazyková výuka je realizována ve 4 specializovaných jazykových

učebnách, které jsou vybaveny videotechnikou, reprotchnikou a multimediálním počítačem MacIntosh.

Studenti i pedagogové jsou zapojováni do mezinárodních vzdělávacích projektů, aby tak rozšířili své dosavadní znalosti a zkušenosti. V rámci rady studentů a školské radě rodičů jsou na společných setkáních projednávány požadavky obou stran a poté prezentovány do praxe, což hovoří o demokratických principech fungování školy samotné.

Dříve studenti jednoznačně počítali s dalším studiem na vysokých školách pouze z gymnázií, zatímco dnes je úplně jedno na kterou střední školu s maturitou půjdou, jejich možnosti dál studovat jsou téměř stejné.



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

### 5.1 Metodika

Dotazníkové šetření v rámci této práce bylo provedeno proto, abych mohla podrobněji analyzovat skupinu uchazečů o zaměstnání mladších 25ti let a pokusila se zhodnotit na základě zjištěných dat, jaká je aktivita a snaha uchazečů o získání zaměstnání. Zjištění tohoto faktoru, který přispívá klíčovým způsobem k zaměstnanosti či nezaměstnanosti je dobré hlavně v souvislosti s novým Zákonem o zaměstnanosti, který znamená přechod Ministerstva práce a sociálních věcí od konceptu pasivní politiky zaměstnanosti k pojetí aktivní politiky zaměstnanosti, jak je to běžné v zemích Evropské unie.

Dalším přínosem dotazníkového šetření je zjištění informovanosti uchazečů o situaci na trhu práce, jehož jsou součástí. Je přirozené, že člověk formuluje svá očekávání vzhledem k budoucímu zaměstnavateli na základě informací o nabídce a poptávce na trhu práce, na základě identifikace své pozice na trhu práce. Jedinec, který má dostatek informací, je schopen je efektivně využít a zhodnotit, vstupuje na trh práce ve zcela jiné pozici než člověk bez základních informací o trhu práce, na kterém se nachází. Tato skutečnost je velmi důležitá pro uchazeče v celém procesu přípravy na budoucí zaměstnání, koordinaci jeho aktivit, které mu mají pomoci získat pracovní uplatnění, které požaduje a navíc také jistou (i když do značné míry omezenou z hlediska jeho pozice uchazeče o zaměstnání) možnost vyjednávat s potencionálním zaměstnavatelem o podmínkách, za kterých bude na určité pozici pracovat.

Stejný význam má informovanost uchazeče o zaměstnání v situaci, kdy se ocitne na úřadu práce. Zde je velmi komplikovaná spolupráce s uchazeči, kteří mají jen velmi nejasné představy o svém budoucím zaměstnání. Jestliže ale uchazeč ví, jaké konkrétní zaměstnání požaduje, navíc je schopen ve spolupráci s ÚP identifikovat hlavní překážky, které mu brání v nalezení odpovídajícího pracovního uplatnění, je možné mnohem účinněji využít všech prostředků, které jsou nabízeny (kurzy, finanční dotace, atd.), aby uchazeč o zaměstnání odstranil bariéry, které mu brání získat určité pracovní místo a nebyl vyřazen tímto způsobem z evidence ÚP. Zvláště u zkoumané kategorie uchazečů o zaměstnání hraje výše popisovaný faktor aktivity a informovanosti obrovskou roli, protože u této skupiny uchazečů v drtivé většině případů neexistují „nepřekonatelné“ překážky pro získání zaměstnání. Lidé nemají většinou závazky, které by je determinovaly ve výběru zaměstna-

vatele (partneři, potomci, vlastní byt) a proto musí být sami aktivní, neboť s přibývajícím věkem se bude jejich situace měnit, bude přibývat skutečností, které zúží prostor pro výběr zaměstnavatele.

Dotazníkové šetření bylo provedeno formou vytvořeného dvoustránkového dotazníku. Dotazování bylo zcela anonymní, neobsahovalo žádné požadavky na citlivé osobní údaje. Dotazníkový arch je součástí příloh této diplomové práce V příloze č. 10. Pro analýzu byly zakotveny pouze dotazy na pohlaví, věk a stav. Pokud by ovšem respondent nechtěl odpovídat na některý z těchto údajů, nemusel tak učinit. V průběhu dotazníkového šetření však všichni respondenti tato data poskytli.

Distribuce dotazníkových archů proběhla po konzultaci s kolegou v práci, kdy v průběhu přestávky a začátku hodiny měli respondenti čtvrtého ročníku možnost jej v klidu vyplnit (10 – 15 minut). Během této chvíle jsem jim byla k dispozici pro případ nejasností, popřípadě upřesnění některého dotazu. Po vyplnění archu jsem si je od respondentů vyžádala zpět.

## **5.2 Výsledky dotazníkového šetření**

### **5.2.1 Charakteristika respondentů**

Nejdříve jsem se v dotazníku zaměřila na identifikaci osob, které vytvořily vzorek ze skupiny uchazečů do 25 let. Celkově se mého dotazníkového šetření zúčastnilo 30 uchazečů. Z celkového počtu respondentů vzorku tvořilo 93 % ženy a 7 % muži. Žádný z těchto účastníků nebyl ženatý či vdaná a ani nejsou držiteli průkazu ZTP. Jedná se o jednu třídu ze tří, kde tento poměr chlapců a dívek bývá běžný ve všech třídách. Všichni respondenti jsou studenty oboru obchodní akademie, tedy ekonomického zaměření.

### **5.2.2 Preferované způsoby a možnosti hledání práce**

Ve druhé části dotazníku jsem se zaměřila na otázky týkající se výběru zaměstnání, způsobu jeho výběru a také možnosti hledat práci i jinde v okolí či zahraničí. Mohu říci, že v mnoha odpovědích se potvrdily mé úvahy a přesvědčení o uvažování a ochotě absolventů v tomto věku.

**Tab. 4 Jak má vypadat budoucí zaměstnání**

Práce v oblasti	Počet respondentů	Podíl v %
Ekonom ve firmě	4	13
Manažerská funkce	9	30
Sekretářka	1	3
Účetní	5	17
OSVČ	5	17
Aur-pair v zahraničí	0	-
Jakákoliv práce v zahraničí	2	7
Jiné	4	13
Celkem	30	100

*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

Z těchto údajů jednoznačně vyplývá zájem absolventů o obory v nichž vystudovali a chtějí svých zkušeností využít v oblastech jim tedy blízkým. Celých 30 % odpovědí se týká manažerské funkce, což je pojem poměrně široký, ale v dotazníku záměrný. Pojem manažer dříve a dnes má dosti jiný význam, dnes je nazýván manažerem i vedoucí skladu. Avšak jedno mají společné a to, že jsou nadřízenými osobami určité skupině zaměstnanců, mají rozhodovací a řídicí pravomoce, ale také větší zodpovědnost za provedenou práci. Z toho vyplývá, že respondenti si vybírají práci zodpovědnou, časově náročnou, ale také i finančně výhodnější. Hned za touto pozicí se 17 % odpovědí se objevuje práce účetních ve firmách a osoby soukromě výdělečně činné, popřípadě jiné. Tento výběr také vychází z náplně výuky oboru a výběru volitelných předmětů. Mezi jiné zaměstnání byla uváděno svobodné povolání – právník. Mohu říci, že absolventi mají v drtivé většině jasno o svém budoucím povolání a cíleně k tomu směřují. Práce sekretářek a aur-pair v zahraničí jim prozatím připadají méněcenné či podřadné. V sedmi případech se objevilo více možností ve výběru a nejčastěji v kombinaci ekonom – účetní.

Při výběru svého zaměstnání si mohli respondenti zvolit ze šesti způsobů, jak přistoupit k samotnému hledání práce. Mohli uvést i důvod, proč je tento způsob považují za výhodný či nevýhodný. Jednoznačně považují za nejvhodnější způsob žádosti o pracovní místo *pracovní pohovor* a poté kombinaci pohovoru společně s některou z dalších možností jako je životopis, email, telefonní rozhovor. Hlavní výhodou je osobní kontakt – vizáž. Při pohovoru se mohou dozvědět více podrobnějších informací o samotných podmínkách práce, rozebrat případné nejasnosti a projevit svůj opravdový zájem o tuto práci. Uvádějí také, že

je to největší šance jak dnes získat práci. Zato mezi nevýhody je nejčastěji zařazena ztráta času či zklamání z toho, že se zaměstnavatel rozhoduje podle vzhledu, nikoli podle zkušeností a znalostí. Mnohdy bývá už i předem rozhodnuto a zájemce může tudíž rozhovor absolvovat zbytečně.

**Tab. 5 Jak si hledat nové zaměstnání**

Způsob získání nového zaměstnání	Počet respondentů	Podíl v %
Nabídka Úřadu práce	0	0
U prac. agentur, tisk, os.kontak	27	90
Začít podnikat	3	10
Přes Eures	0	0
Celkem	30	100

*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

Vlastní aktivita studentů se potvrzuje i součtem odpovědí z 90 %, že nenechávají práci náhodě a snaží se sami využít různé možnosti jako je tisk, inzeráty, kontakty o známých či pracovní agentury. Usuzují, že to budou agentury státní, kde nemusí platit poplatky za zprostředkování. Avšak z tabulky vyplývá i to, že nevyužívají všech možností. I z předchozí tabulky neměli respondenti příliš zájem využít svých schopností v zahraničí, s velkým trhem práce, což navazuje i na tuto odpověď. Neznají službu EURES. Vědí co očekávat od úřadu práce v nabídce pracovních míst v jejich oboru, proto na něj nespolehají, což vyplývá pak i z dotazníku. Procento je velice nízké, neboť znají podmínky současného trhu (daňové zatížení) a podporu konkurenceschopnosti státem v současnosti. Snad se jim tento krok podaří a obohatí řady konkurentů.

Hlavní výhodou zejména u pracovních agentur vidí respondenti v tom, že mají mnohem širší nabídku prací než na úřadech práce, mohou je lépe porovnávat a nebo si vybrat jen to, co jim vyhovuje. Tyto nabídky práce jsou pohromadě na jednom místě. Je logické, že volí jednodušší a pohodlnější cestu výběru svého zaměstnání. Obecně se respondenti domnívají, že na trhu je nedostatek pracovních míst. Z praktického hlediska vím, že existuje spousta firem, co nemohou najít pro sebe vhodné pracovníky, jak by chtěli. Je pravdou, že místa ekonomického zaměření jsou málo nabízena, neboť jsou naplněna. Za další nevýhody nejčastěji zvolené možnosti hledání práce jsou považovány poplatky za zprostředkování, ztrá-

ta času, nebezpečí podvodu či nepravdivých informací. Opět se opakuje i důvod, že není dostatek pracovních míst, s čímž nesouhlasím, protože je to velice obecné tvrzení.

Podnikání samo o sobě přináší určitou volnost, finanční nezávislost, regulování si svého času i pocit sebeuspokojení z vlastního rozhodování. Získání zkušeností ovšem vyžaduje být připraven již na začátku, mít zázemí a oporu. Bez praxe je však tento krok velice rizikový. Ať už se jedná o chybu v prvopočátku vypracováním špatného podnikatelského záměru a nebo o neadekvátní odhad aktivit na trhu.

Pouze dva respondenti nejsou ochotni pro získání zaměstnání pracovat v jiném městě či okrese. Dvakrát byl jako důvod uváděno dojíždění za prací. Tento důvod je vcelku oprávněný pokud se jedná o dojíždění z okolních malých obcí do větších měst. Časová náročnost a přestupy mohou být mnohdy i vážnou příčinou. V kombinaci s tímto byl zmiňován i důvod neochoty měnit své rodilé prostředí a přátele a s tím související i rodinné vztahy. Je to čistě subjektivní pocit uchazeče o zaměstnání a musí si sám zvolit své priority.

**Tab. 6 Ano, jsem ochoten(na) pracovat v jiném městě**

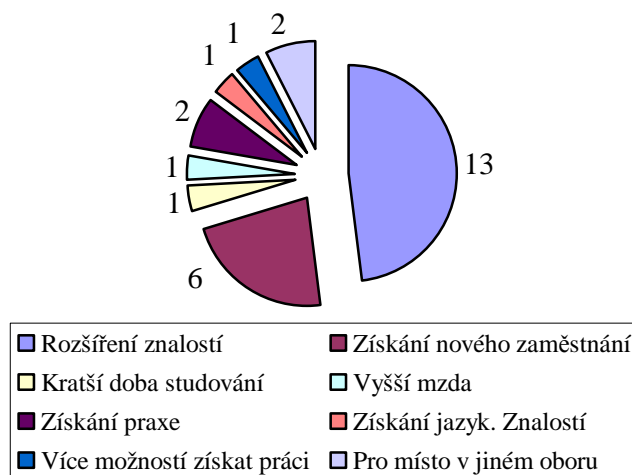
Proč ano?	Počet respondentů	Podíl v %
Větší nabídka prac.míst	9	32
Rodinné vztahy	3	11
Jiné	0	0
Vyšší mzda za stejnou práci	10	36
Lepší soc.prostředí (kultura, sport.vyžití,	6	21
Celkem	28	100

*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

Ti, kteří jsou ochotni jít za prací i jinam mimo bydliště je značná většina. Hovoří to i o jejich mobilitě a schopnosti udělat pro nalezení práce i něco nadstandardně víc. Zvyšuje to jejich šanci v nalezení vhodného zaměstnání. Poměrně rozhodujícím faktorem je vyšší mzda, což patří mezi nejvýznamnější motivační prostředky. Také vidina nových či dalších pracovních míst je hybnou silou zdárného úspěchu. Zejména respondenty z malých obcí láká kromě pracovních míst i celkové sociální prostředí a možnosti dalšího vyžití ať už v podobě relaxací či kulturního vyžití tak i v nalezení nových přátel a vztahů. Jsou to nezbytné součásti kultivovanosti člověka a jeho sebeuspokojení i v jiných oblastech.

Na otázku, zda respondenti uvažují v budoucnu i o využití rekvalifikací pro zvýšení možností uplatnění na trhu práce celých 77 % z nich uvedlo, že ano, 22 % je ochotno rekvalifikace podstoupit a 1 % nepovažuje za nutné se jimi zabývat. Z jakých důvodů ano či ne rekvalifikaci jsem se dozvěděla následující počty uváděných důvodů u absolventů.

**Graf č. 3 Důvody proč v budoucnu absolvovat rekvalifikaci**



*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

**Graf č. 4 Důvody proč neabsolvovat rekvalifikaci v budoucnu**



*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

Z grafů tedy vyplývá, že pohled respondentů na budoucí možnosti jak se zdokonalit a najít tak svou práci je velice pozitivní a studium na střední škole pro ně nekončí. Někteří uvažují celkem prakticky a chtějí si zvýšit své dovednosti v oblasti jazyků, tak jak to požaduje trh

práce a také si prakticky vyzkoušet své dovednosti v reálné podobě. Z časových důvodů jsou praxe v průběhu studií velice krátké a nedostatečné, ví to učitelé i studenti, ale studijní programy větší rozsah bohužel nedovolují. U těch co považují nabízené rekvalifikace za zbytečné je poměrně málo. Jede z respondentů se již věnuje podnikatelské činnosti a zdá se z odpovědí, že zdárně. Vzdělání získané na Obchodní Akademii považují za dostatečné k tomu, aby jej využili na svých pracovištích. Pouze jeden z nich je doposud nerozhodný a ještě neví k čemu by rekvalifikaci upotřebil.

Z obecného hlediska mě také zajímalo co vidí respondenti za nejčastější příčiny toho, že se nemohou umístit na trhu práce. I zde se mé názory v mnohém shodují s jejich názory. Za navíc největší problém vidí v nedostatku pracovních míst jejich oboru. Je pravdou, že požadované ekonomické vzdělání zažilo svůj největší boom před 8 až 10 lety. V současné době jsou preferovány především technické obory. Za druhý nejčastěji uváděný problém absolventů uváděli nedostatečnou praxi, což jim musím dát za pravdu. Následovala také nutnost dojíždění za prací, což je zejména u respondentů z malých obcí velkým problémem a přesvědčení o tom, že na trhu je příliš mnoho vysokoškoláků a ekonomů, tudíž je trh přesycen. Jako další příčiny byly uváděny tyto:

- nemám potřebnou kvalifikaci
- přesycen trh lidmi
- nevyhovující podmínky práce (plat, prac. doba, místo výkonu práce)
- nedostatečné jazykové znalosti
- malé město, region
- velké množství uchazečů na 1 pracovní místo
- pasivita uchazečů při hledání práce
- neochota se dále vzdělávat

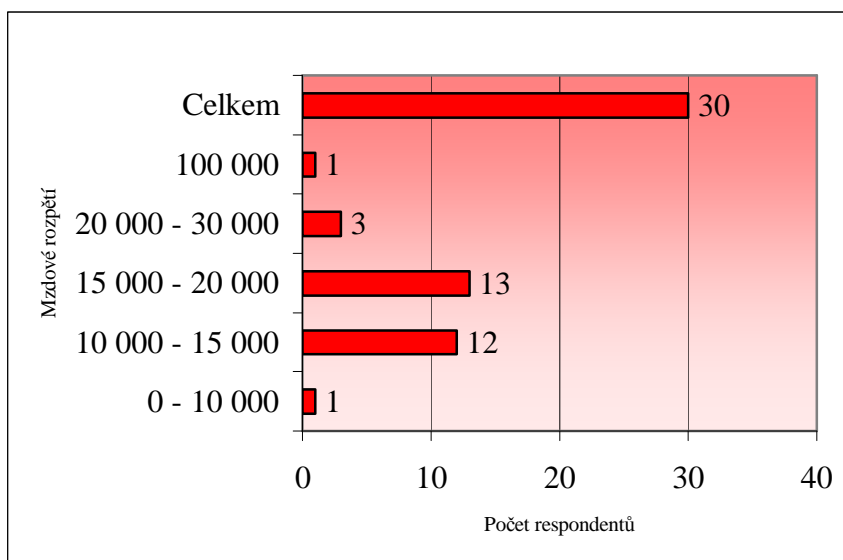
Některé příčiny jsou téměř podobné nebo se shodují, jen jsou jinak řečeny. Jinak odpovědi vcelku odpovídají i těm předchozím. Jsou více méně subjektivního charakteru podle toho, v jakém místě bydlí nebo se jim daří v jednotlivých předmětech, např. jazyky. Odpovídají i podle toho, jak by sami přistupovali k vyhledávání pracovních příležitostí, zda aktivně či pasivně.

Jaká jsou mzdová očekávání respondentů? Tohle mě zajímalo asi nejvíce. Mohu říci, že až na jednoho respondenta, jsou výsledky reálné vzhledem k regionu s vyšší nezaměstnaností. Jeden z nich, zároveň podnikatel, má trochu vyšší ambice. Neuváděli přehnaná čísla a to



mě příjemně překvapilo. Je na mysli minimální mzda hrubá, za kterou jsou ochotni pracovat.

**Graf č. 5** Výše očekávané minimální hrubé mzdy za práci



*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

Pro přesnější informace jsem ještě vybrala konkrétní částky, které mají respondenti na mysli jako odměnu za práci.

**Tab. 7** Jednotlivé částky preferované hrubé mzdy

Mzda	Počet respondentů	Podíl %
9 000	1	3,33
10 000	4	13,33
12 000	6	20,00
14 000	2	6,67
15 000	9	30,00
15 548	1	3,33
16 000	1	3,33
18 000	2	6,67
20 000	3	10,00
100 000	1	3,33
Celkem	30	100,00

*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

V národní ekonomice se mzda liší podle jednotlivých odvětví, ale pro omezený rozsah dotazníku nebylo možné sledovat jejich mzdová očekávání i v jiných oborech než ekonomickém. Jako spodní hranice mzdy byla částka ve výši 9 000,- Kč a nejvyšší hranice hrubé mzdy reálného zaměstnance, ne podnikatele, je 20 000,- Kč. Nikdo z respondentů není ochoten pracovat pod úrovní minimální mzdy 8 000,- Kč. Z toho usuzuji, že jsou jako uchazeči o zaměstnání docela dobře informovaní o mzdové situaci na trhu práce. Také se svým vzděláním se nepovažují za ty, jež by měli pracovat za tuto minimální odměnu. Na druhé straně nejsou jejich požadavky přehnané a zhruba odpovídají lokálnímu trhu práce. Pro získání vyšších finančních prostředků jsou dvě třetiny respondentů schopny hledat své zaměstnání i v zahraničí, jedna třetina dává přednost České republice.

Ve třetí části dotazníku jsem se zaměřila na informovanost respondentů (absolventů) o zdrojích informací, ze kterých by mohli čerpat jak pracovní příležitosti tak i související informace spojené s prací či případné ztráty pracovního místa. Celých 57 % respondentů uvedlo, že sledování situace nabídek práce ve svém regionu je spíše nezajímavá. Jen 27 % se zajímá tak trochu a pouze 5 (16 %) respondentů uvedlo, že mají opravdový zájem se spoléhat jen na sebe i v případě nezdaru na vysoké škole. Lze tedy tvrdit, že většina výrazně spoléhá na další pokračování ve studiích na vysokých či vyšších školách.

Na to navazuje i další z odpovědí a to, že 50 % z nich také vůbec téměř nemá představu o sociálních jistotách a podmínkách dávek, jež mohou žádat v případě skončení na úřadu práce jako nezaměstnaní. Dalších 40 % respondentů se zajímá tak trochu o možné sociální částky k překlenutí tohoto období. Vědí, že v případě úřadu práce mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale ne už za jakých podmínek. Také asi vědí, že existují v ČR dávky státní sociální podpory, ale jestli budou mít na některou z nich nárok, to už nevědí. Pouze jeden respondent uvedl, že ví, na co všechno má v této situaci nárok a dva uvedli, že o tom nevědí vůbec nic. Každopádně tyto výsledky nejsou příliš uspokojivé.

O využívání Evropské služby zaměstnanosti EURES 83 % respondentů neví vůbec nic, 13 % si působení odvodili pouze z názvu a jen jeden respondent zná nabídku těchto služeb. V tomto případě jsou výsledky dotazníku zdrcující, neboť je to jedna z velkých šancí, jak nalézt své uplatnění. I když se jedná o evropské služby, mohou absolventi využít i nabídku prací v ČR, jež je také součástí služeb.

Také neuspokojivé výsledky jsou ve využívání stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, kde je možné získat podrobné informace a statistiky z úřadů práce celé ČR. Kromě toho je zde možnost vyhledávat pracovní místa a pro zaměstnavatele zadávat nabízená prac. místa.

Dále také poradenské služby, studijní nabídky všech typů středních, vyšších, odborných i vysokých škol či kroky jak postupovat při hledání práce v zahraničí. Polovina respondentů na tomto portále ministerstva doposud nevyhledávala a když už zavítali na tyto stránky internetu, tak jen pro materiály k seminární práci o školách a oborech. Nejméně jej využili k napsání životopisu či ke zjištění agentur práce a jejich nabídky. Přesto, že respondenti jsou absolventi čtvrtých ročníků, využívají tento server příliš málo a opět spoléhají na přijetí na vysokých či vyšších školách.

**Tab. 8 Využívání portálu MPSV**

Účel využití stránek MPSV	Počet respondentů
K seminární práci	3
Hledání práce v regionu	2
Inf. o školách, oborech	4
Jiné	3
Sledování soc. dávek	1
Napsání životopisu	1
Inf. o agenturách	1
Doposud jsem nevyhledával(a)	15
Celkem	30

*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

Na závěr jsem se v dotazníku zaměřila na nejbližší možné zdroje absolventů jmenované školy při hledání informací ať už o dalších studiích či nové práci. Rozmanitost zdrojů i uvádění několika zdrojů najednou ve většině případů hovoří o širokých možnostech při aktivním hledání čehokoliv, i práce.

**Tab. 9 Využívané zdroje informací při tom jak a kde hledat práci**

Zdroj	Kolikrát se vyskytl	Zdroj	Kolikrát se vyskytl
Přátelé, známí	13	Internet	11
Rodina (rodiče)	9	Úřad práce	1
Škola	10	TV, rádio	3
Kamarádi	1	Noviny, časopisy	3

*Pramen: Dotazníkové šetření provedené na OA Valašské Meziříčí*

V tomto bodě dotazníku pouze tři respondenti neuvedli žádný z možných zdrojů. Nevím, zda důvodem neuvedení byl krátký čas či momentální indispozice.

*Shrnutí:*

Výše uvedené skutečnosti hovoří v číslech jasně. Odpovědi ve druhé části dotazníku znějí velice pozitivně co do aktivní snahy a přístupů při hledání nového zaměstnání i znalosti minimální ceny práce na trhu. Tito absolventi spoléhají na úspěšné pokračování v dalších studiích a věnují tomu veškerou pozornost. Současný systém bez přijímacích řízení na mnohých školách jim to také umožňuje a dává větší šanci než dříve.

Ovšem ve třetí části dotazníku vyzněly značně neuspokojivé výsledky a je nutné se nad nimi zamyslet a přijmou opatření k jejich změnám. Respondenti nevědí a ani nemají sami zájem si zjistit informace o možných sociálních dopadech v případě neúspěchu a skončení na úřadu práce. Spoléhají tak na podporu rodičů a nebo budou tyto informace získávat až tato situace nastane. Nevyužívají tak důležité zdroje pracovních míst jako portál Ministerstva práce a sociálních věcí ([www.portal.mpsv.cz](http://www.portal.mpsv.cz)) ani systému poskytujících mezinárodní služby při hledání práce EURES.

## 6 OPATŘENÍ KE ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI MLADISTVÝCH

Na základě dat a informací, které byly zjištěny během dotazníkového šetření lze formulovat několik doporučení, která by mohla přispět ke zlepšení zaměstnanosti mladistvých uchazečů o zaměstnání. Tato opatření jsou rozdělena do tří skupin: Opatření pro prevenci nezaměstnanosti mladistvých, opatření na zvýšení aktivity mladistvých uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP (Úřadu práce, dále jen ÚP), aktivity na zvýšení informovanosti uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce o možnostech zvyšování své kvalifikace prostřednictvím ÚP a opatření na zvýšení informovanosti podniků o možnostech spolupráce s ÚP v případě vytvoření nového pracovního místa pro mladistvého uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce.

### 6.1 Opatření pro prevenci nezaměstnanosti mladistvých

Prvními opatřeními, která budou analyzována, budou opatření na prevenci nezaměstnanosti mladistvých osob. Na základě informací získaných v rámci dotazníkového šetření lze tvrdit,

že nezaměstnanost mladistvých je zapříčiněna jak problémy na straně poptávky po práci, tak problémy na straně nabídky, kterou jsou samotní uchazeči. Poptávka na trhu práce souvisí s makroekonomickými opatřeními vlády, s celkovou ekonomickou stabilitou a atraktivitou daného trhu. Úřady práce ji mohou ovlivňovat pouze na regionální úrovni prostřednictvím finančních dotací při vytváření nových pracovních míst. Z tohoto důvodu jsou dále popisovaná opatření orientovaná na stranu nabídky, kterou mohou ÚP ovlivnit daleko více. U dotazovaných respondentů je vcelku jasná představa o budoucím povolání až na přesné vymezení manažerské funkce. I když zatrhli možnou nabízenou variantu, mnohdy si sami nejsou jisti, kudy by se měla ubírat jejich pracovní kariéra. Je to problém, který má více příčin. Prvním z nich je skutečnost, že ve vystudovaném oboru nemůže absolvent dlouhodobě najít uplatnění a tak se (zcela přirozeně) snaží hledat zaměstnání v jiných oborech. Zde je ovšem jeho úspěch determinován (mimo praxi, která je nejčastějším problémem) nevyhovujícím vzděláním v oboru. Uchazeč prakticky zkouší sehnat jakýkoliv typ zaměstnání, ale vzhledem ke svému oboru v němž dosáhl určitého stupně vzdělání, má relativně velmi malou šanci takové pracovní uplatnění nalézt. Druhou příčinou je nezáměr o nalezení zaměstnání v oboru, který uchazeč vystudoval a opět se snaží získat jakékoliv zaměstnání

mimo obor v němž dosáhl určitého stupně vzdělání, se stejnými problémy, jako předešlá skupina absolventů.

Problém je nutné hledat jednoznačně ve způsobu plánování kariéry současných uchazečů o zaměstnání jak na poli vzdělávání, tak na trhu práce. Již základní školy by měly zahájit přípravu studentů na budoucí vstup na trh práce tím, že jim poskytnou dostatek informací k výběru takové střední školy, po jejímž absolvování má mladistvý uchazeč o zaměstnání vysokou pravděpodobnost nalezení zaměstnání v daném oboru. Měla by zde být ještě těsnější spolupráce mezi ÚP a základními školami. Tato by měla vést k zavedení problematiky trhu práce, resp. volby budoucí střední školy do osnov některého z předmětů posledních ročníků základních škol. Dnes existuje nabídka seminářů a přednášek ze strany ÚP pro základní i střední školy poskytovaná Informačním a poradenským střediskem ÚP, problematika budoucího vzdělávání a pracovního uplatnění by si ale zasloužila již na základních školách větší prostor ve formě vyučovaného předmětu, popř. součásti některého z vyučovaných předmětů. Jako velmi vhodný vyučovací předmět se pro oblasti budoucího vzdělávání jeví Občanská nauka či příbuzné předměty, které by měly formou diskusí s žáky hovořit o možnostech studia v daném regionu, o různé náročnosti různých typů středních škol, o tom, kam bude směřovat student, který se rozhodne pro určitý typ střední školy, jaké mají absolventi jednotlivých typů středních škol možnosti pracovních uplatnění a jaký bude předpokládaný stav na trhu práce za 4 roky, kdy budou současní žáci základních škol končit studia na střední škole. Nelze ovšem hovořit pouze o informovanosti a komunikaci s žáky základních škol, kteří jsou více či méně omezeni ve svém rozhodování svým věkem a zkušenostmi. Stejný (možná i větší důraz) by měl být kladen na informovanost rodičů, kteří mnohdy do rozhodování o střední škole promítají své vlastní ambice a očekávání, bohužel, v neprospěch svého potomka a jeho budoucnosti. S rodiči by měla být zorganizována setkání jak s pracovníky školy, tak s pracovníky ÚP, aby se všechny tři strany snažily nalézt optimální typ střední školy pro jednotlivé žáky. Porovnat jeho dosavadní výsledky, jeho aktivitu a očekávání s požadavky středních škol a přínosy, které pro něj mohou jednotlivé typy středních škol mít. Vhodné by bylo zorganizovat podobná setkání na začátku posledního roku docházky žáka na základní školu a druhý termín by mohl být zhruba v pololetí posledního ročníku, aby se v období mezi těmito setkáními mohli rodiče se svými potomky bavit na základě získaných informací o budoucím směřování studia, mohli konzultovat svá rozhodnutí s vyučujícími nebo s pracovníky ÚP. Klíčovou otázkou je zde ovšem ochota rodičů aktivně se na takovém procesu podílet a respektovat názory a očeká-

vání svého potomka. To jsou dvě velmi omezující podmínky, které mohou takový proces značně paralyzovat a učinit jej nefunkčním.

Podobný systém by měl být uplatněn také na středních školách, kde je rozhodování studentů

o jejich směřování po absolvování střední školy podobný, navíc je zde možnost studia vyšší nebo vysoké školy. Zkušenost autorky této práce je taková, že za celé své studium (základní škola, obchodní akademie, vysoká škola) neabsolvovala ani jeden ucelený předmět, který by se zabýval přímo trhem práce v České republice, popř. v regionu, kde studovala. Je to přinejmenším pozoruhodné, jestliže jde o oblast studia, která má praktické dopady na úplně každého, kdo se jí zabývá a informace takto získané jsou velmi důležité pro další rozvoj kariéry. Jistě, je zde potřeba klást důraz na individuální aktivitu každého jedince, ale nelze souhlasit s tvrzením, že student posledního ročníku střední školy je schopen provést efektivní analýzu trhu práce, analýzu vyšších, popř. vysokých škol, a rozhodnout se zcela kvalifikovaně na základě informací a dat získaných svou individuální aktivitou, kam dále směřovat ve své studijní nebo pracovní kariéře.

Zvýšená pozornost by zde měla být kladena právě na rozhodování o dalším studiu nebo nástupu do zaměstnání. Přemýšlení o nástupu na vyšší či odbornou školu jen proto, že v současnosti je situace na trhu špatná a za určitý čas (po který bude osoba studovat) se zlepší a tudíž uchazeč nalezne snáze zaměstnání, je scestná. Nejen, že jde o plýtvání prostředky (státními, rodinnými), navíc dochází k zhoršení pověsti studentů vyšších a vysokých škol, pokud se absolventi, kteří školy absolvovali jen z obavy před nezaměstnaností, snaží po jejich absolvování získat zaměstnání a jejich dovednosti či kvalita dovedností neodpovídá dosaženému stupni vzdělání. Opět je potřeba zhodnotit očekávání a přání studentů středních škol v souvislosti s přáními a očekáváními jejich rodičů, kteří z procesu rozhodování v této oblasti nejsou vyloučeni ani v této fázi. Úřady práce a střední školy by zde měly hrát už pouze roli zdroje kvalitních informací, na jejichž základě budou rodiče a studenti dále postupovat. Potřebné informace by střední škola mohla poskytovat v rámci některého z předmětů, u středních škol ekonomického zaměření to přímo nabádá k zavedení předmětu Trh práce / Trh práce ČR do osnov nebo alespoň část předmětu. Ze strany úřadu práce by se mělo jednat o informační schůzky pro rodiče i studenty, navíc každý rodič nebo student má možnost individuálně navštívit Informační a poradenské středisko ÚP, kde může získat další informace a odpovědi na své dotazy. V případě studentů

končících středoškolské studium musí svou aktivitu projevit ve větší míře samotný student střední školy, poněvadž jeho schopnost zpracovávat informace a formulovat na jejich základě svá očekávání, je mnohem vyšší než na základní škole a tudíž je schopen kvalifikovaněji rozhodovat o své kariéře.

## 6.2 Opatření pro zvýšení aktivity mladistvých nezaměstnaných osob

Přestože většina absolventů uvedla jako způsob hledání svého zaměstnání osobní pohovor, poté v praxi je tento způsob příliš časově náročný. Spoléhají na známosti a moderní techniku, kdy stačí rozeslat životopisy po internetu. Kde hledat příčiny tohoto stavu? První z nich je velkorysý systém dávek všeho typu, na které má nezaměstnaná osoba nárok. Za správný lze považovat názor, že lidé, kteří aktivně pracují, se musejí mít znatelně lépe než osoby, které jsou v evidenci úřadů práce a pobírají různé dávky či podpory. Společnost musí být solidární k občanům, kteří jsou bez zaměstnání z objektivních důvodů a kteří se zároveň snaží tuto práci aktivně získat, protože si dobře uvědomují svou „závislost“ na občanech, kteří prostředky, které nezaměstnaní spoluobčané pobírají formou dávek a podpor, odvádějí do státního rozpočtu ze svých mezd. Proto musí být stanovena jasná a zároveň přísná pravidla, za jakých může být občan v evidenci ÚP a pobírat podporu v nezaměstnanosti. Důraz musí být kladen na jeho individuální aktivitu, ale i na aktivní spolupráci s úřadem práce. V tomto ohledu lze kladně hodnotit opatření nového zákona o zaměstnanosti, který se orientuje právě na zvýšení aktivní účasti nezaměstnaných osob v evidenci ÚP. Jejich další evidenci na ÚP (tím pádem možnosti pobírat podporu v nezaměstnanosti a hrazení sociálního pojištění úřadem práce za uchazeče o zaměstnání) je správné podmínit aktivní účast na různých typech kurzů, splnění určitých podmínek při účasti na těchto kurzech. Vytvořit vazbu mezi „výkonem“ osoby hledající zaměstnání a určitým typem ohodnocení za něj. Přiblížit spolupráci mezi nezaměstnanými a ÚP vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je důležité nejen pro udržení pracovních návyků a pozitivní vnímání své pozice i v situaci nezaměstnanosti, ale je to systém mnohem spravedlivější pro přerozdělování financí této skupině občanů. Finanční prostředky (které nejsou ničím jiným, než finančními prostředky, které ze svých mezd odvádějí zaměstnanci) ze státního rozpočtu tak nebudou pouhým nákladem, ale investicí, která má pomoci osobám skutečně hledajícím zaměstnání toto zaměstnání najít a vrátit (do určité míry) do společného rozpočtu prostředky, které budou využity pro pomoc dalším osobám postiženým nezaměstnaností. Poskytované dávky a podpory by také měly být více adresné ve smyslu



jejich fyzického poskytování. Velmi vhodné by také bylo, aby finanční prostředky, které jsou přiznány uchazeči o zaměstnání jako jednotlivé druhy sociálních dávek (např. podpora na bydlení), byly vypořádávány přímo mezi Správou sociálního zabezpečení a subjektem, který má obdržet platbu za určitý typ poskytovaných služeb, na které byla nezaměstnané osobě přiznána sociální podpora. Takový systém by vedl k situaci, kdy by nezaměstnaná osoba závislá na sociálních dávkách (tedy osoba, která nespolupracuje s Úřadem práce a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti) neměla ohroženy základní existenční potřeby, přičemž pouze část finančních prostředků, které nelze vypořádávat přímo se subjektem, který by měl dané finanční prostředky obdržet (např. přídavky na dítě, pokud je ještě rodič zákonným zástupcem), by byla vyplácena nezaměstnané osobě, která by s nimi mohla nakládat dle svého uvážení. Snížil by se tak objem prostředků, které by nezaměstnaná osoba mohla využívat k libovolné spotřebě, což by mělo zvýšit jeho snahu o zaevidování se na úřadu práce, spolupráci s ním, a nalezení zaměstnání. V konečném důsledku by tyto osoby měly být aktivnější ve zvyšování dosaženého vzdělání, spolupráce s ÚP nebo s hledáním zaměstnání.

Druhou příčinou nízké aktivity uchazečů při hledání zaměstnání je úroveň mezd v regionu severní Moravy v různých odvětvích. Zvláště mladí lidé mají představy o mzdovém ohodnocení, které ne zcela odrážejí reálnou situaci na trhu. Mzdová diferenciace v rámci jednotlivých regionů je velikým problémem České republiky. Důkazem toho jsou data o průměrné hrubé měsíční mzdě, kterou si občané vydělávají. Tato hodnota se každoročně zvyšuje (v letošním roce téměř překročila 20 000,- Kč v podnikatelské sféře), ale celkem  $\frac{3}{4}$  obyvatel na tuto hrubou měsíční mzdu nedosahují. To je i případ Valašského Meziříčí. Díky nízkým mzdám mladiství uchazeči o zaměstnání odcházejí buď mimo tento region nebo setrvávají v evidenci úřadu práce a v nejhorším případě se ještě věnují tzv. práci

„na černo“. Samozřejmě je to otázka strany poptávky a nabídky jako na kterémkoliv jiném trhu, takže vidíme, že není něco v pořádku v úpravě zaměstnaneckých vztahů, např. výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění, které je velkou překážkou ve vytváření nových „legálních“ pracovních míst. Současnou situaci se vláda snaží řešit větší motivací uchazečů o zaměstnání zvyšováním minimální hrubé měsíční mzdy (nyní činí 8 000,- Kč). Lze zde ovšem najít i mnohá negativa tohoto postupu. Vyšší minimální mzda bude zákonitě vést ke zvyšování mezd u zaměstnanců, kteří pobírali doposud nižší než minimální mzdu, částka odvodů na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem za zaměstnance

také poroste, z čehož vyplývá celkový nárůst objemu mzdových nákladů pro zaměstnavatele. V dnešním hospodářství je jednou z největších konkurenčních výhod nízký objem nákladů firem, s čímž je růst mzdových nákladů v přímém rozporu. Jako logický důsledek se pak jeví snaha snižovat náklady firem právě snižováním v oblasti mezd zaměstnanců. Zvyšování minimální hrubé měsíční mzdy by tedy mohlo mít sice pozitivní efekt pro uchazeče o zaměstnání, ale zcela demotivující efekt pro zaměstnavatele a mohlo by vést ne ke zvýšení, ale ke snížení zaměstnanosti. Institut minimální hrubé měsíční mzdy by měl i nadále existovat, aby zaměstnanci měli jistotu alespoň minimální odměny za svou práci, ale v žádném případě by minimální mzda neměla nahrazovat či významně ovlivňovat vztah nabídky a poptávky po práci. Ve mzdové oblasti hraje významnou roli způsob chování zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům na konkrétním trhu práce. Lze hovořit o oblasti, která je velmi těžko ovlivnitelná úřadem práce nebo státem. Jedná se o skladbu podnikové etiky, způsob chování zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Každá firma má k zaměstnancům jiný přístup co se týká platového ohodnocení. Klíčové je, zda zaměstnavatel chápe své zaměstnance pouze jako „nákladovou položku“ nebo jako „investici“. Firmy, které chápou mzdové náklady jako investice do lidského kapitálu nebudou mít snahu zaměstnávat osoby za minimální mzdu, a tudíž zde minimální mzda nemá tak velký význam. Jiné firmy ovšem přistupují ke mzdové politice jen jako k politice mzdových nákladů, kdy se snaží vyplácet minimální nebo jen o něco vyšší hrubou měsíční mzdu s vědomím vysokého počtu dalších uchazečů o zaměstnání, kteří jsou schopni pracovníka, který by byl s takovou výší mzdy nespokojen, nahradit. Zde je potřebný čas a prostor pro dosažení určitého stupně „etického chování“ zaměstnavatelů vůči zaměstnancům na poli mezd a to vlivem změn na straně nabídky i poptávky na trhu práce.

Ovšem nesmí se zanedbat vytváření pracovněprávní legislativy, která by měla vytvořit rámec pro vytváření pracovněprávních vztahů. Měly by být schváleny legislativní normy, které budou reflektovat potřeby trhu práce, ale stejný důraz musí být kladen na jejich vymahatelnost a kontrolu jejich dodržování všemi subjekty bez výjimky.

### **6.3 Opatření pro zvýšení informovanosti na trhu práce**

Třetí skupinou opatření jsou ta, která by měla zvýšit informovanost osob v evidenci úřadu práce o možnostech spolupracovat s úřadem práce při zvyšování svého vzdělání, kvalifikace

a praktických dovedností. Z dotazníků i občasné diskuse (v pracovním právu – mém vyučovacím předmětu) bylo možné vysledovat naprostou neinformovanost mladistvých uchazečů o zaměstnání a o možnostech dalšího vzdělávání. Nezaměstnané osoby nedostávají dostatečné informace o fungování úřadu práce v této oblasti. Povrchní informovanost panuje v oblasti rekvalifikací, či veřejně prospěšných prací, informace o možnostech podpory v začátcích podnikání a finančních dotacích pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají mladistvého uchazeče o zaměstnání jsou pro ně naprosto neznámé. Pokud se mají nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání účastnit dalšího vzdělávání musí o něm mít konkrétní informace. Musí vědět, jaké podmínky musí splňovat, musí znát své povinnosti i práva. Musí znát náplně kurzů a hlavně jaký bude reálný výstup daného kurzu pro jejich osobu, jakou hodnotu má pro něj i pro potenciálního zaměstnavatele získaný doklad o absolvování určitého typu kurzu. Uchazeči musí jasně pochopit, že jde o cílenou snahu a ne o bezúčelné bezplatné (ze strany uchazeče) rozšiřování jeho znalostí a dovedností. I zde je determinantem aktivita a snaha jednotlivých uchazečů o další vzdělávání. Ale v zásadě platí, že člověk nebude chtít participovat na aktivitách, o nichž nemá dostatečné informace a nevidí jejich konkrétní přínosy pro svou osobu. Tuto záležitost bych považovala za nutné řešit v úvodu čtvrtých ročníků, kdy se také vážně rozhodují o své budoucnosti.

Stejný důraz musí být kladen také na provádění opatření zaměřených na zvýšení informovanosti zaměstnavatelů o možnostech zvláště finanční podpory, kterou mohou úřady práce poskytnout zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní místo pro mladistvého uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP. Zaměstnavatelé nemají přehled o možnostech získání různých typů dotací (na zřízení nového pracovního místa, na mzdu, na mzdu pracovníka, který pomáhá novému zaměstnanci se zapracováním), čímž je ovlivněna do jisté míry jejich poptávka po uchazečích o zaměstnání z řad mladistvých. Ve Vsetíně funguje tzv. poradní výbor, který informuje o situaci na trhu práce v okrese, konzultuje některé kroky úřadu práce a je důležitým místem pro komunikaci mezi všemi zainteresovanými subjekty (ÚP, OSSZ, FÚ, zástupci Městského úřadu, Školský úřad, poslanec Parlamentu ČR, zástupci bank v okrese, zaměstnavatelé), ve kterém zasedají také zástupci z řad zaměstnavatelů z regionu a touto cestou mají možnost získat informace také o finančních efektech v podobě dotací, které pro ně může mít zaměstnávání mladistvých osob v evidenci ÚP. Valašské Meziříčí či Vsetín nemají pro všechny aktivity personální zajištění. Dobrá informovanost firem o možnostech získání finančních dotací by mohla výrazně zvýšit jejich zájem právě o skupinu mladistvých uchazečů o zaměstnání a eliminovat tak (do určité

míry) nevýhodu praktických zkušeností této skupiny uchazečů. Pozornost by měla být zaměřena zvláště na střední a malé firmy u nichž získané dotace mohou znamenat výraznou finanční pomoc při zřizování nového pracovního místa, které pro tyto subjekty znamená z mzdového hlediska vždy výrazné zvýšení zátěže. U velkých zaměstnavatelů budou dotace také motivující, ale tyto firmy mají dostatek vlastního kapitálu a dotace tak nemusí hrát tak významnou roli při výběru nových zaměstnanců z řad uchazečů – zaměstnání evidovaných na ÚP jako u malých a středních zaměstnavatelů. Informování firem by mohlo probíhat různými způsoby. Možnost svolávání určitého typu informačních seminářů se jeví jako nepřiliš ideální z hlediska ochoty zaměstnavatelů účastnit se jich. Účinnější by mohlo být individuální oslovování těchto subjektů formou informačních dopisů, či e-mailů, které by byly podnikům rozesílány. Obsahovaly by konkrétní informace o typech a výších finančních dotací, o podmínkách, které je nutné splnit pro jejich získání, ale zároveň by mohly obsahovat alespoň stručné informace o situaci uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, kteří by pro danou firmu mohli být, z hlediska profesního, potencionálními zaměstnanci. Není zde bezprostředně zpětná vazba od firem k Úřadu práce jako v případě pořádání informačních seminářů, ale zaměstnavatel má více času na individuální prostudování získaných informací, zvážení jejich aktuálnosti vzhledem ke své stávající personální situaci a budoucí potřebě pracovníků. Protože se jedná o finanční podporu, jde o dostatečně silný podnět pro zaměstnavatele, aby se o možnosti spolupráce s ÚP zajímali a tím by riziko nedostatečné zpětné vazby bylo do značné míry vyloučeno. Velký potenciál, který skýtá okres Vsetín, je v přírodních podmínkách příznivých pro rozvoj turistiky a cestovního ruchu. Tato oblast podnikání se postupně rozvíjí a může představovat v budoucnu zvýšení podnikatelských aktivit a vytvoření dalších nových pracovních míst.

#### *Shrnutí:*

Informovanost na trhu práce by měla být zvýšena na obou stranách – tedy na straně nabídky i poptávky, protože tyto subjekty nejsou dobře obeznámeny s nástroji, kterými mohou úřady práce napomoci řešit situaci nezaměstnaných a zároveň pomoci podnikatelským subjektům při vytváření nových pracovních míst. Řečeno slovy ekonomů – úřady práce mají mnohé nástroje k řešení nezaměstnanosti mladistvých, ale veřejnost (ať už laická nebo podnikatelská či školní) o nich nemá velké povědomí, protože nemají dostatečnou propa-

gaci. Subjekty, které by měly těchto nástrojů využívat, a kterým jsou určeny o nich jednoduše nemají informace.

Osoby v evidenci úřadu práce musí mít dostatečné informace o tom, jakých aktivit a kurzů se mohou účastnit, jaké to pro ně bude znamenat práva a povinnosti, jaký bude výstup celé jejich činnosti a jak se to v konečném důsledku odrazí v jejich situaci na trhu práce. Pokud osoby v evidenci úřadu práce nemají dostatečné informace o nabízených aktivitách a kurzech, nebudou hmotně zainteresováni na aktivní spolupráci, zůstanou i nadále pasivní a v procesu dynamického vývoje trhu práce bude jejich situace s pracovním uplatnění stále složitější.

Dobrym příkladem je poskytování individuálního i skupinového poradenství, které poskytuje informace o fungování úřadu práce a o možnostech, které nezaměstnané osobě nabízí. Tyto aktivity by bylo dobré dále rozšířit.

Kořeny problému budoucího uplatnění mnoha osob musíme hledat již před začátkem studií na úrovni středních škol všeho typu. Již zde je potřeba konfrontovat typ vzdělání s poptávkou na trhu práce a jejím budoucím vývojem. Je potřeba získat co nejvíce informací a provést jejich analýzu. To je možné např. přímo s úřadem práce, který tak poskytuje velmi dobrou prevenci. Svým dílem by k řešení tohoto problému mohl přispět i systém školních osnov, který by se začal více věnovat trhu práce a přípravě studentů na povolání nejen po odborné stránce. Stejně je možné postupovat při snaze o studium na vyšších či odborných školách. V obou případech je klíčovým faktorem aktivní účast studenta a jeho rodičů a ta zatím není příliš velká, což dokazují problémy s uplatněním osob vzdělaných v určitém oboru v daném regionu, nedostatečná úroveň vzdělání nutná pro získání zaměstnání v daném oboru.

Při zaměření na Valašské Meziříčí v rámci okresu Vsetín patří mezi obory hůře uplatnitelné například chemické obory a v současné době také sklářské obory. Absolventi oborů zemědělských, chemických, sklářských a absolventi, kteří mají zájem pracovat v oblasti sociální, pedagogické či zdravotnické. Situaci stěžuje také neochota dojíždět za prací do vzdálenějších měst a pracovat ve dvousměnném nebo třisměnném provozu. Mezi nejlépe umístitelné uchazeče patří absolventi oborů technických zejména strojírenských, dále automechanici či stavební obory, dobře umístitelní absolventi jsou v oborech potravinářských, prodavačky, číšníci, servírky a administrativa bez specifických požadavků.



## ZÁVĚR

V rámci této diplomové práce byla analyzována skupina mladistvých uchazečů o zaměstnání čtvrtého ročníku Obchodní Akademie a také nabídka a specifická opatření úřadu práce pro tuto skupinu nezaměstnaných osob. Na základě provedeného dotazníkového šetření byla analyzována aktivita mladistvých uchazečů o zaměstnání při individuálním hledání zaměstnání, jejich informovanost a využívání dostupných zdrojů. Zajímavé informace byly získány také v oblasti jejich profesních očekáváních.

Vzhledem ke skutečnosti, že osoby mladistvé (tedy mladší 25ti let, popřípadě po dobu 2 let po VŠ, maximálně do 30 let) již patří ke generaci, která se mohla na své budoucí povolání zodpovědně připravovat v nových společensko – hospodářských podmínkách, mohla odhadovat budoucí vývoj a plánovat tak svou profesní kariéru, rozhodující díl úspěchu při hledání zaměstnání leží právě na nich samotných. Provedená analýza ovšem v mnoha ohledech dokázala, že si tuto skutečnost mladiství uchazeči o zaměstnání zcela neuvědomují. Nejsou schopni reálně zhodnotit svoji pozici na trhu práce, jejich pracovní očekávání neodpovídají situaci na trhu práce a úrovni dosaženého vzdělání. Přitom problém profesního plánování nevzniká až po ukončení střední, vyšší či vysoké školy.

Dalším velkým problémem, který byl při analýze zjištěn, je spoléhání se pouze na úspěšné přijetí na dalších studiích. Nezaměstnané osoby nejsou dostatečně motivovány k aktivní spolupráci s úřadem práce v případě neúspěchu. Je tedy nutné je hmotně zainteresovat na aktivní spolupráci. Úřad práce nabízí širokou nabídku aktivit a opatření, které mohou vést ke zvýšení kvalifikace

a získání zkušeností, tolik potřebných pro mladistvé uchazeče o zaměstnání. Problémem, který lze úřadům práce obecně vytknout, je nedostatečné informování nezaměstnaných osob o nabízených aktivitách a opatřeních. Úřad práce ve Vsetíně pozitivně ovlivňuje zaměstnanost v okrese Vsetín prostřednictvím nástrojů a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti účinně působí v oblasti rekvalifikací, díky kterým se také pozitivně ovlivňuje zaměstnanost nejen uchazečů

o zaměstnání, ale také zájemců o zaměstnání. Příznivý vliv na zaměstnanost má také velmi dobrá spolupráce Úřadu práce ve Vsetíně s významnými zaměstnavateli a institucemi v okrese Vsetín. Rovněž aktivní partnerství ve 24 projektech schválených k 31.12.2006, které jsou financovány z Evropských strukturálních fondů. Mezi významné partnery Úřadu

práce ve Vsetíně patří také Obchodní hospodářská komora ve Vsetíně, Krajská samospráva a Krajský úřad Zlínského kraje a v neposlední řadě zástupci měst a obcí okresu Vsetín.

Pozitivním zjištěním, které bylo získáno v rámci dotazníkového šetření, je skutečnost, že mladiství uchazeči o zaměstnání Obchodní Akademie ve Valašském Meziříčí jsou ochotni stěhovat se za prací a nejsou příliš vázáni na prostředí ve kterém žijí zejména z důvodu vyšší odměny za práci a větší nabídky pracovních míst. Jejich potencionální pracovní mobilita směrem do zahraničí byla také velmi vysoká, celé dvě třetiny u vybraného vzorku respondentů. Dalším pozitivním zjištěním byl fakt, že mladiství uchazeči nemají příliš vysoká mzdová očekávání, což lze interpretovat jako jejich snahu získat zaměstnání za každou cenu, protože jsou si vědomi nutnosti získat své první zaměstnání, první zkušenosti a současný výnos obětují ve prospěch možného budoucího profesního růstu a tím pádem také vyššího výnosu. Kladně lze také hodnotit i způsob hledání zaměstnání, kdy většina osob nespolehá pouze na nabídky úřadu práce, ale sama se snaží jinou cestou nalézt zaměstnání. Ve Vsetínském okrese se otvírá možnost ve využití zahraničního kapitálu ve velkých firmách a také pokračování mnoha firem v tradičních oborech regionu jako je strojírenský a dřevařský průmysl.

Mohu říci, že zkoumané cíle z mé práce byly naplněny. Zjistila jsem, že tito absolventi vybraného vzorku respondentů mají snahu hledat práci ve studovaném oboru, stěhovat se za prací i volit aktivní přístup ve způsobech hledání práce a doufám, že jim toto nadšení vydrží v praxi i po několika neúspěších. Další z cílů o dostatečných informacích absolventů je spíše odstrašující jak ve využívání zdrojů při hledání práce, tak vlastního zájmu sociálního zajištění v případě evidence na úřadu práce. Zjištění nabídky příležitostí pro aktivní uchazeče je velice pozitivní a rozmanitá. Je nutné především projevit zájem o jejich využití.

Tato práce může pomoci především absolventům samotným jako zdroj důležitých informací nutných v případě neúspěšného pokračování v dalším studiu či nenalezení pracovního uplatnění. Mohou si sami propočítat možné dávky sociální podpory a zjistit podmínky evidence úřadu práce. Také může být podnětem pro zdokonalení opatření v informovanosti rodičů, studentů, zaměstnavatelů i úřadů práce a zapojení samotných škol do procesu zapojování pomoci absolventům do jejich praxe.





## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### *Monografie:*

- [1] Malý, V. *Marketingový výzkum teorie a praxe*. Praha, 2005: VŠ ekonomická v Praze, fakulta podnikohospodářská. ISBN 80-245-0761-7.
- [2] Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 1994: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.
- [3] SIROVÁTKA, J. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Brno, 2003: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

### *Právní předpisy:*

- [4] Zákon č. 110/2006 Sb. o životním a existenčním minimu.
- [5] Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi.
- [6] Metodický pokyn č 2/2006 Sb. k zákonu č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi ve znění zákona č. 165/2006 Sb.
- [7] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.
- [8] Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

### *Internetové zdroje:*

- [9] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Co je to Eures* [online]. 30.10.2006, poslední revize [cit. 11. 04. 2007]. Dostupné z:  
[http://www.portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://www.portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)
- [10] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Dávky státní sociální podpory* [online]. poslední revize [31. 03. 2007]. Dostupné z:  
<http://www.portal.mpsv.cz/cs/2>
- [11] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Životní a pracovní podmínky v ČR* [online]. 28. 12. 2005, poslední revize [13. 04. 2007]. Dostupné ze:  
[http://www.portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_cr/zp\\_vytah](http://www.portal.mpsv.cz/eures/prace_v_cr/zp_vytah)

*Interní materiály:*

- [12] Úřad práce Vsetín. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2006*
- [13] Úřad práce Vsetín. *Prezentace. Informační a poradenské středisko pro volbu povolání, 2006*
- [14] OA a VOŠ Valašské Meziříčí. *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2005/2006.*
- [15] Úřad práce Vsetín. *Projekt Absolvent 2007.*

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
ČSÚ	Český statistický úřad.
EHP	Evropský hospodářský prostor.
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské komise, sídlo Lucemburk
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
OSVČ	Osoba soukromně výdělečně činná.
ÚP	Úřad práce.
VŠ	Vysoká škola..
VOŠ	Vyšší odborná škola.

## SEZNAM GRAFŮ

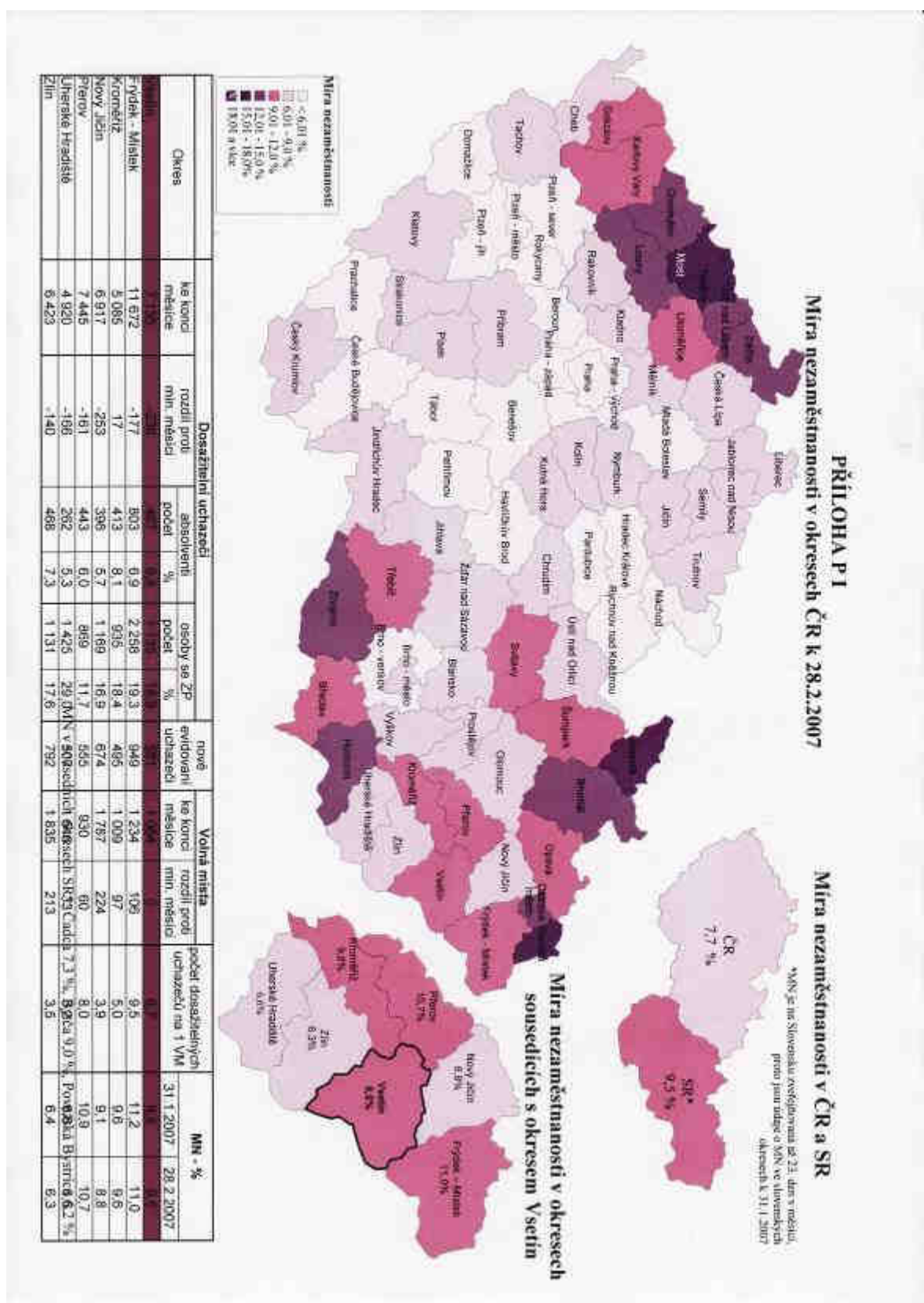
- Graf č.1** Celkové umístění absolventů v roce 05/06 oboru Obchodní akademie a veřejnosprávní činnost.
- Graf č. 2** Obor veřejnosprávní činnosti 05/06.
- Graf č. 3** Důvody proč v budoucnu absolvovat rekvalifikaci.
- Graf č. 4** Důvody proč neabsolvovat rekvalifikaci v budoucnu.
- Graf č. 5** Výše očekávané minimální hrubé mzdy za práci.

## SEZNAM TABULEK

- Tab. 1.** Počty obyvatel ve městech okresu k 1.1.2006.
- Tab. 2.** Struktura nezaměstnaných absolventů podle vzdělání v okrese Vsetín.
- Tab. 3.** Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v subregionech okresu Vsetín k 31. 12. 2006.
- Tab. 4.** Jak má vypadat budoucí zaměstnání.
- Tab. 5.** Jak si hledat nové zaměstnání.
- Tab. 6.** Ano, jsem ochoten(na) pracovat v jiném městě.
- Tab. 7.** Jednotlivé částky preferované hrubé mzdy.
- Tab. 8.** Využívání portálu MPSV.
- Tab. 9** Využívané zdroje informací při tom jak a kde hledat práci.

## SEZNAM PŘÍLOH

- PŘÍLOHA P I:** Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 28.2.2007
- PŘÍLOHA P II:** Rozhodující zaměstnavatelé v okrese Vsetín - Subregion Valašské Meziříčí
- PŘÍLOHA P III:** Společnosti s mezinárodní účastí v okrese Vsetín
- PŘÍLOHA P IV:** Absolvent 2007
- PŘÍLOHA P V:** Partnerství ÚP ve Vsetíně v projektech financovaných z Evropských strukturálních fondů.
- PŘÍLOHA P VI:** Státní sociální podpora.
- PŘÍLOHA P VII:** Základní poučení uchazeče o zaměstnání.
- PŘÍLOHA P VIII:** Dotazník pro absolventy Obchodní akademie a VOŠ ve Valašském Meziříčí ve školním roce 2005 – 2006.
- PŘÍLOHA P IX:** Dotazník pro absolventy OA a VOŠ Valašské Meziříčí ve školním roce 2005 - 2006
- PŘÍLOHA P X:** Dotazník sledující situaci absolventů OA Valašské Meziříčí v okrese Vsetín.







## PŘÍLOHA P II

### Rozhodující zaměstnavatelé v okrese Vsetín - Subregion Valašské Meziříčí

V současné době tyto uváděné firmy se nejvíce podílí na zaměstnanosti trhu práce:

#### DEZA a.s., Valašské Meziříčí

- předmět činnosti: zpracování tekutých odpadů z koksování černého uhlí, tj. surového benzolu a dehtu
- statutární zástupce – Ing. Zbyněk Průša, Ing. Karel Jiříček, Ing. Jan Kadaník

Společnost vznikla k 1.1.1991 z bývalých Úrxových závodů. V polovině roku 1999 se stala majoritním vlastníkem této společnosti česká společnost Agrofert Holding. Významná je spolupráce na výrobě sazí s dectinou společností CS CABOT, s.r.o., která je majetkově propojena s americkou společností Cabot International Capital Corporation. Stav zaměstnanců je dlouhodobě stabilní okolo 1000 zaměstnanců.

#### MP Krásno a.s. Valašské Meziříčí

- předmět činnosti: zpracování masa a výroba masných výrobků
- statutární zástupce – Karel Pilčák, Ing. Ján Andrys, Ivan Ječmeň

K 1.10.2003 došlo k fúzi firmy Masný průmysl Krásno, spol s r.o. Valašské Meziříčí a MP Krásno a.s. Valašské Meziříčí. Veškerá práva a povinnosti, vč. zaměstnanců, přešla na MP Krásno a.s. Valašské Meziříčí. V průběhu roku 2006 jsme zaznamenali nárůst přes 60 zaměstnanců. V roce 2007 firma předpokládá další nárůst s ohledem na rozšíření prodejní sítě v rámci celé ČR.

#### TVM, spol. s r.o., Valašské Meziříčí

- předmět činnosti: - výroba, oprava a montáž elektroakustických měničů (mikrofony, sluchátka, reproduktory)
- statutární zástupce – Ing. Pavel Majerčík (výkonný ředitel), Ing. Dušan Měšťánek a Jan Novota

Firma TVM spol. s r. o. vznikla v roce 1993 privatizací části podniku TESLA Valašské Meziříčí, která již od roku 1954 vyráběla reproduktory. Největším zákazníkem je ŠKODA AUTO a. s., které firma dodává autoreproduktory pro prvoosazení automobilů. Firma dlouhodobě vykazuje okolo 400 zaměstnanců. Ve 2. polovině roku 2007 firma předpokládá výraznější snižování stavu zaměstnanců z důvodu změny organizace práce. Tyto organizační změny souvisí se snahou o vyšší produktivitu práce a také o udržení na trhu, který vyvíjí silný konkurenční tlak na snižování cen.

## PŘÍLOHA P III

### Společnosti s mezinárodní účastí v okrese Vsetín

#### **Americký kapitál:**

##### Austin Detonator s.r.o., Vsetín

- výroba rozbušek a iniciátorů

Firma vznikla 1.1.1999 odkoupením divize rozbušek vyčleněnou ze Zbrojovky Vsetín - INDET a.s.

##### CS-CABOT, spol.s r.o., Valašské Meziříčí

- výroba sazí na bázi retortové technologie.

Patří do americké skupiny CABOT, 48 % majetkového podílu vlastní firma DEZA a.s. Valašské Meziříčí, obě firmy spojují úzké obchodní vazby.

##### ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC a.s., Rožnov pod Radhoštěm

##### a SCG Czech Design Center, s.r.o., Rožnov pod Radhoštěm

- vývoj a výroba integrovaných obvodů a diskretních polovodičových součástek, další oblastí produkce je výroba křemíku a čipů.

Navazuje na více než 50-ti letou tradici v Rožnově pod Radhoštěm v oboru elektroniky a na své historické předchůdce Tesla Rožnov, Tesla Sezam a Terosil.

#### **Japonský kapitál:**

##### INDET SAFETY SYSTEMS a.s., Vsetín

- výroba pyrotechnických iniciátorů a generátorů plynu pro moduly pasivní ochrany v automobilech, tj. předpínače bezpečnostních pásů a inflátory airbagů.

Firma navazuje na tradici výroby průmyslové pyrotechniky ve Vsetíně a rozvíjí technologie vyvinuté mateřskou firmou Nippon Kayaku, je součástí celosvětově působící skupiny NK Group.

**Kyperský kapitál:**ZPS Prefix a.s., Ratibof u Vsetína

- výroba obráběcích strojů v dřevařském průmyslu, obrábění kovů

Historie výroby společnosti je úzce spjata s produkcí obuvnických strojů, která má 100-letou tradici. V na konci 90. letech patřila společnost ZPS Prefix a.s. mezi celosvětově největší a nejznámější výrobce obuvnických strojů.

**Německý kapitál:**ESPO s.r.o., Režnov pod Radhoštěm

- výroba, instalace a opravy točivých elektrických strojů a přístrojů (elektromotory pro průmyslové pohony, manipulační techniku a automatizaci)

Vlastníkem společnosti je německá firma EW Hof Antriebe und Systeme GmbH.

Kraft Foods CR s.r.o., Valašské Meziříčí

- výroba kávy, kávovinové směsi, pražení, mletí a balení.

Tradice této společnosti navázala na původního výrobce kávy a koření Balírny Dadák. V roce 1996 došlo k majetkovému propojení firem J.S.Dadák a.s.a Kraft Jacobs Suchard spol. s r.o, Praha.

MCR spol. s r.o. Hošťálková

- výroba součástí pro textilní stroje

Firma je dceřinou společností německé firmy - Mayer & Cie. GmbH & Co.

Podniky německého koncernu SCHOTT Group:

SCHOTT CR, a.s., Valašské Meziříčí

- výroba a zpracování skla

SCHOTT Fiber Optics CR, s.r.o., Valašské Meziříčí

- montáž výrobků z optických vláken

SCHOTT Termofrost CR, s.r.o., Valašské Meziříčí

- kompletace rámů dveřních systémů pro chladirenské a mrazicí boxy

SCHOTT Solar CR, s.r.o., Valašské Meziříčí

- výroba solárních fotovoltaických panelů

System technik Vsetín, spol. s r. o.

- komponenty a funkční systémy pro automobilový průmysl (zejména pneumatické systémy – montáž, zamykání, klimatizace, řízení světlometů, díly pro motory - řídicí jednotky)

Člen německého holdingu WOCO Group.

**Nizozemský kapitál:**Janošík-Weekamp s.r.o., Lačnov

- montáž komponentů a výroba dřevěných dveří a rámu

70 % nizozemská společnost Reesthout B.V. a 30 % česká společnost JANOŠÍK Jiri s.r.o.

**Rakouský kapitál:**Hirschmann Czech s.r.o., Zlín, pobočka Vsetín

- výroba kabelových svazků pro automobilový průmysl, elektromechanické a montážní práce

Majitelem je firma Hirschmann Austria GmbH, 60 % produkce je určeno pro Mercedes Benz.

LOANA, a.s. Rožnov pod Radhoštěm

- výroba punčochového zboží, kojeneckého zboží a zdravotnických materiálů

Majitelem je rakouská společnost ERGEE Holding GmbH.

**Španělský kapitál:**CIE PLASTY CZ, s.r.o., Valašské Meziříčí

- výroba plastových dílů pro automobilový průmysl Volkswagen

Majetkově propojena s firmou UNITOOLS PRESS CZ a.s., Valašské Meziříčí a španělskou společností EGAÑA, S.A.

UNITOOLS PRESS CZ a.s., Valašské Meziříčí

- lisovna plechových výlisků pro automobilový průmysl

Firma navázala na tradici provozu nástrojárna Zbrojovka Jablunka. Od roku 2002 je jediným akcionářem firmy španělská společnost EGAÑA, S.A.

**Švýcarský kapitál:**LISS, akciová společnost, Rožnov pod Radhoštěm

- výroba hodinářských komponentů a nanášení tvrdých vrstev "povlakování" především na nástroje.

Společnost má jediného akcionáře, kterým je švýcarská společnost LISS AG.

myonic s.r.o., Rožnov pod Radhoštěm

- výroba kuličkových mikroložisek z dovezených komponentů pro motorky, převodovky

Společnost vznikla v roce 1994 se 100% účastí švýcarské firmy myonic AG.

## PŘÍLOHA P IV

Úřad práce ve Vsetíně  
Pod Žamboškou 1024  
755 01 Vsetín

s přihlédnutím k situaci na trhu práce v okrese Vsetín vyhláší projekt:

### „ABSOLVENT 2007“

Podíl uchazečů o zaměstnání, kteří přicházejí do evidence po ukončení vzdělání je i přes klesající tendenci stále vysoký. Ke dni 31.12.2006 bylo v evidenci Úřadu práce ve Vsetíně 541 absolventů a mladistvých, což je 7,4 %. Přitom se jedná o skupinu uchazečů velmi obtížně umístitelnou na trhu práce, neboť zaměstnavatelé většinou požadují uchazeče s praxí. Úřad práce ve Vsetíně se proto rozhodl zaměřit se na uchazeče ve věku do 25 let a na vysokoškoláky do 30 let projektem, který si klade za cíl zvýšit šance těchto uchazečů na pracovní uplatnění. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání z celého okresu.

#### Partneři projektu:

- zaměstnavatelé splňující podmínky pro poskytování příspěvků APZ dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění
- Úřad práce ve Vsetíně

#### Podmínky pro poskytnutí příspěvku :

- vyhradit společensky účelné pracovní místo uchazeči o zaměstnání z těchto skupin:
  - 1. absolventi se středním vzděláním, ve věku do 25 let, bez praxe nebo s nedostatečnou praxí kratší než 1 rok po ukončení studia**
  - 2. absolventi VŠ do 2 let po ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, bez praxe nebo s nedostatečnou praxí kratší než 1 rok po ukončení studia** který bude posouzen jako uchazeč, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
- splnění zákonných podmínek pro poskytnutí příspěvku a Zásad pro poskytování příspěvků na APZ v roce 2007 v okrese Vsetín

#### Způsob podpory vyhrazených pracovních míst:

- příspěvek na mzdové náklady ve výši 4.000,- Kč, maximálně však do výše hrubé mzdy,
- na dobu max. 6 měsíců,

#### Kontakty:

- pro žadatele ze subregionů Vsetín a Karolinka – Ludmila Velešíková, tel. 571 498 625
- pro žadatele ze subregionů Valašské Meziříčí – Alena Seifertová, tel. 571 498 622
- pro žadatele ze subregionu Rožnov pod Radhoštěm – Helena Galetková, tel. 571 498 624

## PŘÍLOHA P V

**Partnerství ÚP ve Vsetíně v projektech financovaných z Evropských strukturálních fondů**

Úřad práce ve Vsetíně je zapojen jako partner do 34 projektů financovaných z Evropského sociálního fondu a dalších strukturálních fondů EU. 25 projektů z tohoto počtu bylo schváleno a 23 z nich již bylo zahájeno. Předpokládaný počet zařazených klientů Úřadu práce ve Vsetíně do již zahájených projektů je 1 267 - z toho je zapojených 902.

**Schválené a zahájené projekty ve kterých je ÚP ve Vsetíně partnerem**

Název projektu	Přínákladatel projektu	Zahájení projektu	Počet plánovaných uch. z zaměstnání	Počet zapojených uch. z zaměstnání
1. Pro plavčičky život	Fine Art Records s.r.o.	prosinec 2004	ÚP ve Vsetíně byl v rámci projektu zapojen do distribuce dotazníků v jednotlivých cílových skupinách.	
2. Zaměstnej sám sebe	CEPAC Morava	leden 2005	Počet osob není přesně stanoven.	13
3. Sociální družstvo a podnik	SČMVD	srpen 2005	Počet osob není přesně stanoven.	2
4. Slušeňnice	MARLIN B&V s.r.o.	září 2005	Počet osob není přesně stanoven.	49
5. Ženy a trh práce	SSPoŠ Koutka	září 2005	Počet osob není přesně stanoven.	198
6. Youngpool II Vsetín	SPKP Vsetín o.p.s.	září 2005	90	70
7. Call Center Region	SPKP Vsetín o.p.s.	září 2005	20	20
8. Podnikatelský inkubátor, Malá Jihlava	Město Vsetín, Agentura pro ekonomický rozvoj Vsetínska, o.p.s.	říjen 2005	Projekt je financován z OP Průmysl a podnikání a nejsou do něj zapojováni klienti ÚP ve Vsetíně	
9. Rozvoj internetové infrastruktury pro město Valašská Meziříčí	Město Valašské Meziříčí	říjen 2005	Projekt je financován z SRGP a nejsou do něj zapojováni klienti ÚP ve Vsetíně	
10. Najdi si práci ve Zl. kraji	Úřad práce ve Zlíně	listopad 2005	200	160
11. Osobní asistenční služba	Charita Vsetín	listopad 2005	8	8
12. Příprava na práci ve Zl. kraji	Úřad práce ve Zlíně	listopad 2005	80	69
13. Pracovník hypermarketu	Vzdělávací agentura Úřocentrum	prosinec 2005	28	9
14. MVK Vsetín jako instituce	MVK Vsetín	leden 2006	216	60
15. Návrat do práce ve Zl. kraji	Úřad práce ve Zlíně	březen 2006	90	72
16. Vzdělat - jít se do práce!	SPKP Vsetín o.p.s.	únor 2006	35	35
17. Společť	SPKP Vsetín o.p.s.	únor 2006	30	26
18. Formování základů dlouhodobé strategie spolupráce mezi regiony při zvyšování integrace trhu práce	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny Čadca	doben 2006	Projekt je určen pro zaměstnance ÚP ve Vsetíně a je zaměřen na výměnu pracovních zkušeností	
19. ACTIVE	Úřad práce ve Vsetíně	srpen 2006	Projekt je určen pro zaměstnance ÚP ve Vsetíně a je zaměřen na výměnu pracovních zkušeností	
20. Najdi si práci ve Zl. kraji II	Úřad práce ve Zlíně	září 2006	96	72
21. METUD	BARTON&BARTON,s.r.o.	listopad 2006	45	45
22. Odborné minimum pro začínající podnikatele v oblasti služeb CJK a CA	Střední škola cestovního ruchu, s.r.o.	září 2006	Počet osob není přesně stanoven.	0
23. Najdi si práci ve Zl. kraji III	Úřad práce ve Zlíně	únor 2007	20	20



## PŘÍLOHA P VI

## Agentury práce působící ve Valašském Meziříčí

<b>Agentura</b>	<b>Charita Valašské Meziříčí, IČ 47997885</b>
<b>Pracoviště</b>	Kpt.Zavadila1345, 757 01 Valašské Meziříčí, sídlo agentury, e-mail: <a href="mailto:valmez@caritas.cz">valmez@caritas.cz</a> , telefon: 571619979; fax: 571619981 <a href="#">Více...</a>
<b>Kontakt</b>	Mgr. Zdislava Odstrčilová - ředitelka organizace, e-mail: <a href="mailto:valmez@caritas.cz">valmez@caritas.cz</a> , telefon: 571619979; fax: 571619981
<b>Předmět povolení</b>	Povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR podle § 60/1a.
<b>Forma zprostředkování</b>	Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
<b>Druhy prací</b>	všechny
<b>Místo podnikání</b>	Území ČR pro české občany
<b>Platnost od/do</b>	24.4.2006 - 23.4.2009
<b>Agentura</b>	<b>TEMPEST GROUP CONSULTING s.r.o., IČ 25817381</b>
<b>Pracoviště</b>	Havličkova 1/234, 757 00 Valašské Meziříčí, sídlo agentury, e-mail: <a href="mailto:kareklein@volny.cz">kareklein@volny.cz</a> , telefon: 608 730 087 <a href="#">Více...</a>
<b>Kontakt</b>	Ing. Karel Klein - jednatel, e-mail: <a href="mailto:kareklein@volny.cz">kareklein@volny.cz</a> , telefon: 608 730 087
<b>Předmět povolení</b>	Povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR podle § 60/1a.
<b>Forma zprostředkování</b>	Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
<b>Druhy prací</b>	všechny
<b>Místo podnikání</b>	Území ČR pro české občany
<b>Platnost od/do</b>	21.8.2006 - 20.8.2009
<b>Agentura</b>	<b>TESCO - CZ s.r.o., IČ 26822709</b>
<b>Pracoviště</b>	Nádražní 359/17, Valašské Meziříčí, 757 01, sídlo agentury, telefon: 603 439 366 <a href="#">Více...</a>
<b>Kontakt</b>	Ing. Ján Korinek - jednatel, telefon: 603 439 366
<b>Předmět povolení</b>	Povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR podle § 60/1a.
<b>Forma zprostředkování</b>	Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
<b>Druhy prací</b>	Všechny
<b>Místo podnikání</b>	Území ČR pro české občany a občany států EU
<b>Platnost od/do</b>	1.12.2004 - 30.11.2007



## ÚŘAD PRÁCE

### Základní poučení uchazeče o zaměstnání

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“). Znění zákona a související právní předpisy jsou k nahlédnutí na úřadech práce. Dotazy uchazečů o zaměstnání zodpoví zaměstnanci úřadů práce.

#### Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může požadovat u kteréhokoli úřadu práce.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky a v případech stanovených zákonem i do zahraničí. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.

#### Uchazeč o zaměstnání má právo

- **na zprostředkování zaměstnání**, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech
- **na podporu v nezaměstnanosti** při splnění zákonem stanovených podmínek
- **na zvýšenou péči** při zprostředkování zaměstnání, pokud jí potřebuje
- **na pracovní rehabilitaci**, pokud je osobou se zdravotním postižením.

#### Vhodným zaměstnáním je zaměstnání,

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, a
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosažitelné délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které splňuje podmínky stanovené v písm. a), b) a d) nebo splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

### Podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

#### Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání může požádat úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje.

**Bydlištěm** je u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR; u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje; u cizince, který není občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.

#### Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 25 a 26 zákona)

Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li však o zprostředkování zaměstnání do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností uvedených v § 25 odst. 1 zákona, nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

#### Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba, která je

- **v pracovních právních vztahu** (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) **nebo ve služebním poměru**, s výjimkou případů stanovených zákonem; zákon **umožňuje** zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v součahu s výkonem činnosti v pracovním poměru nebo služebním poměru, pokud tato činnost je kratší než polovina stanovené týdenní pracovní doby a odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy; dále umožňuje výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna (průměrná měsíční odměna) nepřesáhne polovinu minimální mzdy (§ 25 odst. 3 zákona)
- **osobou samostatně výdělečně činnou** podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- **výdělečně činná v cizině**
- **společníkem nebo jednatelem** společnosti s ručením omezeným, **komanditistou** komanditní společnosti, **společníkem** veřejné obchodní společnosti, **členem představenstva** akciové společnosti, **členem dozorčí rady** obchodní společnosti, pokud vykonává mimo pracovní právní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy
- **členem družstva**, pokud vykonává mimo pracovní právní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy
- **soudcem**, poslancem nebo senátorem Parlamentu, **členem zastupitelstva** územního samosprávného celku, je-li odměňován jako uvolněný člen zastupitelstva, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem



deníkem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv, ředitelem Bezpečnostní informační služby, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání

- **nočním správcem, správcem nebo likvidátorem** podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tato činnost vykonává
- **pěstounem** vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče nebo pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve zněních pozdějších předpisů.
- **se soustavně připravuje na budoucí povolání**, soustavnou přípravou na budoucí povolání je doba denního studia na středních a vyšších odborných školách, doba prezenčního studia na vysokých školách, doba denního studia na jiných školách, na kterých se provádí soustavná příprava na budoucí povolání, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku

#### Dále pak fyzická osoba, která

- je **uznána dočasně neschopnou práce, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, je plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění, vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě**
- neposkytne úřadu práce identifikační údaje
- neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů.

#### Uchazeč o zaměstnání je podle zákona povinen

- **poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost** při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny
- **sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních** v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvizifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením, uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře
- **podrobit se** na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinnosti uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvizifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti
- **oznámít úřadu práce nástup do zaměstnání nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání včetně nástupu do zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání** (§ 25 odst. 3 zákona – tzv. nekolidující zaměstnání) a do 8 kalendářních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu (např. pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti)
- **oznámít úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny** dalších skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, **důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a změnu bydliště** v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

#### Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Úřad práce uchazečů o zaměstnání ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem

- nástupu do zaměstnání nebo zahájení jiných činností uvedených v odstavci Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, a to na základě **osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání**, pokud nejde o zaměstnání nebo jinou činnost, která nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
- podání písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
- nástupu výkonu trestu odnětí svobody.

#### Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce uchazečů o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže

- nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, kterou úřad práce bez vážných důvodů ve stanovené lhůtě neoznámí
- není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání
- je ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců
- zruší svůj souhlas se zpracováním osobních údajů
- vykonává nelegální práci.

#### Dále úřad práce uchazeče o zaměstnání vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážných důvodů

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvizifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvizifikací
- neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu
- maří součinnost s úřadem práce.

V těchto případech může být uchazeč o zaměstnání **znovu zařazen** do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve **po uplynutí doby šesti měsíců** ode dne tohoto vyřazení, a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

#### Vážnými důvody jsou důvody spočívající

- v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let
- v nezbytné osobní péči o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let
- v nezbytné osobní péči o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou

- docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte
- místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela
- zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání
- jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských, které uchazeč o zaměstnání doloží a prokáže.

#### **Za maření součinnosti s úřadem práce se považuje, pokud uchazeč o zaměstnání**

- je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce a přesto je neplní
- neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce
- neoznámí úřadu práce nástup do zaměstnání nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání včetně nástupu do zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 3 zákona – tzv. nekolidující zaměstnání)
- nedoloží úřadu práce do 8 kalendářních dnů vznik nekolidujícího zaměstnání
- neoznámí úřadu práce do 8 kalendářních dnů rozhodné skutečnosti pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání [viz Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 25 a 26 zákona)]; důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, nebo změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
- neoznámí úřadu práce písemně do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti (zejména pobírání starobního důchodu, pobírání dávek nemocenského pojištění, nástup do vazby)
- nedostaví se na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů
- nesdělí úřadu práce údaje o zdravotním omezení
- nepodrobí se na žádost úřadu práce lékařskému vyšetření
- jiným jednáním zmaří nástup do zaměstnání.

### **Podpora v nezaměstnanosti**

#### **Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který**

- vykonával v děle alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „předchozí zaměstnání“)
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není požívatelem starobního důchodu.

**Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu podle zvláštních právních předpisů, a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by mu náležela. Pokud je výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu nižší, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši odpovídající rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a příspěvkem.**

**Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.**

Do předchozího zaměstnání se započítává i **náhradní doba zaměstnání**, tj. doba

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

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek **ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností (§ 25 odst. 1 zákona), nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání.**

**Podpůrní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti**

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

**Do podpůrní doby se započítává doba, po kterou byl uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, a to v děle tří měsíců ode dne vyřazení. To neplatí v případě, kdy k vyřazení došlo, protože uchazeč o zaměstnání není podle lékařského posudku schopen poskytovat úřadu práce součinnost při zprostředkování zaměstnání nebo z důvodu přiznání plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění.**



Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti **neposkytuje** po dobu:

- poskytování starobního důchodu
- poskytování dávek nemocenského pojištění
- poskytování podpory při rekvalifikaci
- vazby.

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **neuplynula celá podpůrní doba** a poté nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu **alespoň tři měsíců**, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu. Jestliže tato doba byla kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby.

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **uplynula celá podpůrní doba**, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrní doby nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to po dobu **alespoň šesti měsíců**. Tato doba se nevyžaduje v případech, kdy skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo skončil zaměstnání z organizačních důvodů uvedených v zákoníku práce nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.

Do doby 6 měsíců se nezapočítává doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti vykonávané v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

**Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních třech měsících ve výši 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku**, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém **posledním ukončeném zaměstnání** nebo z **posledního vyměřovacího základu** přepočteného na 1 kalendářní měsíc, **pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost**.

V případě, že uchazeč o zaměstnání splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání, nebo bez svého zavinění nemůže ověřit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, anebo u něho nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, stanoví se podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních 3 měsíců ve výši 0,12 násobku a po zbývající podpůrní dobu ve výši 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu (dále jen „průměrná mzda“).

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí **0,58 násobek průměrné mzdy**. Podpora v nezaměstnanosti je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci.

Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti byla neprávem odeprána nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Nárok na dodatečně poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nebo jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.

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

Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit podporu v nezaměstnanosti nebo její část

- bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále, popř., že výkon jiných výdělečných činností bránících zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání neskončil
- bylo-li úřadem práce dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo plný invalidní důchod podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění, nebo mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění
- byla-li uchazeči o zaměstnání **jeho zaviněním** podpora v nezaměstnanosti přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto, že zamlel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nespůlnil svou oznamovací povinnost.

**Úřad práce** ve věci nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci **rozhoduje ve správním řízení** podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Ten, kdo správnímu orgánu úmyslně uvede nesprávný nebo neúplný údaj anebo mu požadovaný údaj zatají, ač má povinnost takový údaj uvést, nebo jej zatají za účelem získání neoprávněné výhody, a dále ten, kdo úmyslně uvede nepravdivý údaj v čestném prohlášení, se dopustí přestupku podle z. č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

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

Platnost tiskopisu od 1. 1. 2007.



## PŘÍLOHA P VIII



**Dotazník pro absolventy Obchodní akademie a VOŠ ve Valašském Meziříčí  
ve školním roce 2005 – 2006**

Iměna a příjmení: .....

Bydliště: .....

Třída: ..... Telefon: ..... E-mail: .....

1. Hlásil(a) jsem se na VŠ – BC – VOŠ – JŠ – Do zaměstnání – Jinam  
(hodící se zaškrtněte a napište adresu(y) škol(y) nebo zaměstnání)

.....  
.....  
.....

2. Byl(a) jsem přijat(a) – uveďte všechny školy, na které jste byl(a) přijat(a):

.....  
.....  
.....

3. Nastupuji na tuto školu: (uveďte obor + adresu)

.....  
.....

4. Co bylo důvodem Vašeho nepřijetí na školu, kterou látku a z jakého předmětu je nutno  
podle Vás doplnit: .....

.....

5. Ze kterého předmětu naopak máte dojem, že jste byl(a) u přijímacích zkoušek  
nejúspěšnější: .....

.....

6. V zaměstnání pracuji ve funkci (pracovní zařazení) + adresa zaměstnavatele:

.....  
.....

7. Jsem registrován(a) na Úřadu práce: NE ANO od kdy .....

8. Odjízdim do ciziny: a) PRACOVAT JAKO ..... b) STUDOVAT

9. Mám zájem o zprostředkování zaměstnání přes školu: ANO NE  
(pokud ano, uveďte v jaké profesi): .....

Prosíme o vyplnění a zaslání na adresu Obchodní akademie a VOŠ, Masarykova 101, 757 01  
Valašské Meziříčí do 10. září 2006

Mgr. Aleš Kubiček  
ředitel školy

## PŘÍLOHA P VIX

## Státní sociální podpora

Prostřednictvím státní sociální podpory stát adresně pomáhá rodinám (občanům) v případě stanovené sociální události, a to podporou jejich příjmů.

Pro zjišťování nároku na některé dávky státní sociální podpory a jako základ pro výpočet většiny dávek má velký význam **životní minimum** (dále jen ŽM). Je to zákonem stanovená společensky uznaná minimální hranice příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Od 1.1.2007 jsou platné následující částky ŽM:

Životní minimum	Kč/měsíc
Pro jednotlivce	3 126,--
Pro první osobu v domácnosti	2 880,--
Pro druhou a další osobu, která není nezaopatřeným dítětem	2 660,--
Pro nezaopatřené dítě ve věku do 6 let	1 600,--
6 až 15 let	1 960,--
15 až 26 let ( nezaopatřené dítě)	2 250,--

**Přídavek na dítě**

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou, kterou se stát podílí na krytí nákladů na výživu dětí v rodinách. Výše dávky je diferencovaná podle věku a podle dosažených příjmů rodiny. Nárok na přídavek mají rodiny s příjmem nižším, než je čtyřnásobek životního minima rodiny.

Od 1. ledna 2007 činí výše přídavku na dítě v Kč za měsíc:

Nezaopatřené dítě ve věku	Poměr příjmů vůči životnímu minimu dítěte		
	Do 1,5	Od 1,5 do 2,4	Od 2,4 do 4,00
Do 6 let	576,--	496,--	256,--
Od 6 do 10 let	706,--	608,--	314,--
Od 15 do 26 let	810,--	698,--	360,--

**Rodičovský příspěvek**

Dávkou se stát podílí na krytí nákladů a zajištění výživy a ostatních potřeb rodiče v době, kdy celodenně osobně pečuje o dítě do 4 let věku nebo o zdravotně postižené dítě do 7 let věku.

Od 1. ledna 2007 činí výše rodičovského příspěvku 7 582,- Kč. Výše rodičovského příspěvku je stanovena ve výši částky odpovídající 40% průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje.

#### ■ **Porodné**

Dávkou stát jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte.

#### ■ **Dávky pěstounské péče**

Těmito dávkami se přispívá na potřeby spojené s péčí o dítě, o které se rodiče nemohou nebo nechtějí starat a které je svěřené do pěstounské péče.

#### ■ **Pohřebné**

Výše pohřebného je stanovena pevnou částkou 5 000,- Kč. Na pohřebné má nárok osoba, která vypravila pohřeb osobě, která měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR, nebo byl-li pohřeb vypraven v ČR.

#### ■ **Sociální příspěvek**

Cílem této dávky je pomáhat rodinám s nízkými příjmy kryt náklady spojené se zabezpečením jejich potřeb. Nárok na sociální příspěvek je vázán péčí o nezaopatřené dítě a na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v předchozím kalendářním čtvrtletí musí být nižší než 2,20 násobek životního minima rodiny.

#### ■ **Příspěvek na bydlení**

Od ledna 2007 se zcela změnil způsob stanovení výše dávky, která se přestává odvíjet od životního minima rodiny. Nárok na dávku má vlastník či nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jehož náklady na bydlení přesahují částku 30% příjmů rodiny a zároveň těchto 30% příjmů rodiny je nižší než částka normativních nákladů na bydlení, které jsou stanoveny zákonem. Žadatelům o dávku vznikla povinnost vedle rozhodného příjmu dokládat také skutečně uhrazené náklady na bydlení.

#### □ **Příspěvek na školní pomůcky**

Podmínkou pro přiznání dávky je zápis dítěte do první třídy ZŠ, a to do konce měsíce května v roce, ve kterém má dítě nastoupit do školy. Nárok na jednorázovou dávku ve výši 1000,- Kč vznikne vždy 1. června příslušného roku a vyplátí se v červenci. Příspěvek dostanou pouze ty děti, na které rodiče pobírají příspěvek na dítě.

#### ■ **Ostatní**

Převod splátek neoprávněně vyplacených dávek z minulých let zpět do státního rozpočtu.



## PŘÍLOHA P X

## Dotazník sledující situaci absolventů OA Valašské Meziříčí v okrese Vsetín

Dotazník, prosím, vyplňte pravdivě a čitelně. Některé odpovědi zaškrtněte do kroužku, jiné vypište. Nyní se vžijte do situace, kdy se snažíte jednat a postupovat v případě, že Vaše snaha o umístění na VOŠ či VŠ se nenaplnila a Vy se ocitáte na trhu práce v pozici nezaměstnaného.

## I. ČÁST

1. Pohlaví: Muž  Žena   
 2. Věk: .....let  
 3. Jste držitelem průkazu ZTP(ZTP/P) Ano  Ne

## II. ČÁST

## 4. Vaše představa o budoucím zaměstnání:

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> ekonom ve firmě   | <input type="radio"/> OSVČ                        |
| <input type="radio"/> manažerská funkce | <input type="radio"/> au-pair v zahraničí         |
| <input type="radio"/> sekretářka        | <input type="radio"/> jakákoliv práce v zahraničí |
| <input type="radio"/> účetní            | <input type="radio"/> jiné                        |

## 5. Vám vlastní a preferovaný způsob hledání nového zaměstnání:

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="radio"/> telefonicky    | <input type="radio"/> konkurzní řízení         |
| <input type="radio"/> e-mailem       | <input type="radio"/> zaslání životopisu       |
| <input type="radio"/> osobní pohovor | <input type="radio"/> kombinace (vypište)..... |

## 6. Jakým způsobem se budete snažit získat nové zaměstnání:

- Čekám na nabídku Úřadu práce  
 Hledám nabídky u prac. agentur státních i soukromých, v tisku, díky osobním kontaktům  
 Chci začít podnikat  
 Přes EURES

## 7. Výhody a nevýhody Vámi zvoleného postupu hledání nové práce:

Výhody ..... Nevýhody .....

.....

.....

## 8. Byl (a) byste ochoten (na) pracovat v jiném městě (okrese)?

ANO  NE

## V případě že NE, z jakých důvodů?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> Nedostatek bytů                | <input type="radio"/> Špatná dopravní infrastruktura                    |
| <input type="radio"/> Nutnost dojíždět do zaměstnání | <input type="radio"/> Neochota změnit prostředí města, ve kterém žijete |
| <input type="radio"/> Rodinné vztahy                 | <input type="radio"/> Jiné  |

V případě že ANO, z jakých důvodů?

- Větší nabídka pracovních míst       Vyšší mzda za stejnou práci než ve stávajícím městě  
 Rodinné vztahy       Lepší sociální prostředí (obchody, kultura, sport, vyžití, doprava, atd.)  
 Jiné

9. Přemýšlíte o možnosti rekvalifikace?

ANO       NE

V případě že NE, z jakých důvodů .....

.....

V případě že ANO, z jakých důvodů .....

.....

10. Jaká je výše minimální měsíční mzdy, za níž jste ochotni pracovat: .....

11. Co považujete za hlavní příčinu toho, že se nemůžete umístit na trhu práce? .....

.....

.....

12. Uvažujete o zaměstnání v zahraničí? ANO       NE

### III. ČÁST

13. Víte co je to EURES? (stručně napište) .....

.....

14. Sledujete situaci nabídek práce ve vašem regionu?

ANO       SPÍŠE ANO       SPÍŠE NE       NE

15. Znáte podmínky uchazeče o podporu nezaměstnanosti na Úřadu práce? (popřípadě jiných dávek)

ANO       SPÍŠE ANO       SPÍŠE NE       NE

16. K jakým účelům jste doposud využili internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí?

- k seminární práci       ke sledování sociálních dávek  
 ke hledání práce v regionu       pro napsání životopisu  
 informace o školách a oborech       informace o agenturách  
 jiné       doposud jsem na nich nevyhledávala

17. O možnostech jak a kde si hledat práci jste se dozvěděli: .....

.....

**DĚKUJI VÁM ZA VÁŠ ČAS, KTERÝ JSE VĚNOVAL(LA) K VYPLNĚNÍ TOHOTO  
DOTAZNÍKU.**