

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2013

Kamila Valinová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Dlouhodobá evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Tábor

Autor: Kamila Valinová

Vedoucí práce: doc. JUDr. Dr. Jan Hejda

Studijní program Sociální pedagogika, činnost a řízení bezpečnostních služeb

Datum odevzdání: 15. 3. 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci „Dlouhodobá evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Tábor“ vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Táboře 15. března 2013

.....
Kamila Valinová

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na způsob práce s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání. Zkoumá, jaké jsou možnosti zvýšení uplatnění na trhu práce pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Zabývá se nezaměstnaností v okrese Tábor, jak se vyvíjela a jaké jsou hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti.

The thesis is focused on how to work with long term unemployed job seekers. It explores the possibilities of increasing participation in the labor market through active labor market policies. It deals with unemployment in the district of Tábor, how it has evolved and what are the main causes of long-term unemployment.

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat panu Doc. JUDr. Dr. Janu Hejdovi za pomoc a cenné rady při zpracování mé bakalářské práce a dále pak Mgr. Lence Tkáčové za odborné poradenství a zpřístupnění všech potřebných dat a materiálů.

Obsah

Úvod.....	8
1 Úvod do problematiky nezaměstnanosti.....	10
1.1 Zákonná úprava.....	10
1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání	11
1.2.1 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání	13
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	14
1.2.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	16
1.2.4 Shrnutí.....	17
1.3 Charakteristika okresu Tábor z hlediska vývoje a typologie pracovních míst	18
1.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Tábor	21
1.3.2 Shrnutí.....	27
2 Aktivní politika zaměstnanosti	27
2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	28
2.1.1 Rekvalifikační kurzy	28
2.1.2 Veřejně prospěšné práce	29
2.1.3 Evropský sociální fond	30
2.1.4 Společensky účelné pracovní místo	34
2.2 Poradenství.....	36
2.2.1 Job kluby.....	37
2.2.2 Bilanční diagnostika	38
2.2.3 Pracovní rehabilitace.....	40
2.2.4 Individuální akční plán	41
2.2.5 Shrnutí.....	42
3 Ostatní formy práce s uchazeči o zaměstnání	43
3.1 DONEZ (docházka nezaměstnaných).....	43
Závěr	45
Seznam použité literatury	48
Seznam tabulek a grafů.....	50

Seznam použitých zkratk:

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
BDG	bilanční diagnostika
ESF	Evropský sociální fond
IAP	individuální akční plán
KoP	kontaktní pracoviště
MD	mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	maturitní vysvědčení
RD	rodičovská dovolená
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatná výdělečná činnost
ÚP	úřad práce
VM	volné místo (pracovní)
VL	výuční list
VPP	veřejně prospěšné práce

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je „Dlouhodobá evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Tábor“. Toto téma jsem si vybrala z několika důvodů. Prvním důvodem je to, že mě problém nezaměstnanosti zajímá z osobního hlediska. Jako každý člověk se i já sama mohu v roli uchazeče o zaměstnání kdykoliv ocitnout. Zároveň se o tuto problematiku zajímám také z pracovního hlediska. Pracuji jako zaměstnanec Úřadu práce České republiky, kontaktního pracoviště Tábor na pracovní pozici zprostředkovatelky šestým rokem, a proto si myslím, že osobní poznatky a zkušenosti by mohly moji bakalářskou práci obohatit. Druhým důvodem je to, že mě zajímá skutečnost, v čem je kontaktní pracoviště Tábor výjimečné oproti jiným pobočkám a kontaktním pracovištím v České republice.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je srovnání situace ve vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v okrese Tábor v období před začátkem hospodářské krize a po jejím vypuknutí, dále pak analýza příčin dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je v dnešní době na velmi vysoké úrovni, zejména pak nezaměstnanost dlouhodobá. Mnoho z nás se již s nezaměstnaností setkalo. Čím je ovlivněna skutečnost, že někdo se zaměstná během relativně krátké chvíle a někdo je v evidenci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě? Za dlouhodobou evidenci se dle zákona považuje evidence delší než 5 měsíců, nad tuto hranici se bohužel dostane velké procento uchazečů o zaměstnání.

Na dlouhodobou evidenci je z důvodu těžšího uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce zaměřeno mnoho programů a aktivit, které se této znevýhodněné skupině uchazečů o zaměstnání věnují a snaží se jí pomoci. Kromě aktivní politiky zaměstnanosti se jedná také o poradenství, které je nedílnou součástí práce zprostředkovatele.

Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, se kterými se budu ve své bakalářské práci zabývat, jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, a to z toho důvodu, že se dle mého názoru jedná o přímou podporu uchazečů o zaměstnání, která opravdu dokáže pomoci řešit jejich tíživou životní situaci.

V bakalářské práci použiji zejména metody a techniky literární rešerše, práce s daty a komparaci. Údaje budu čerpat především z odborné literatury, vnitřních nařízení úřadu práce, z internetových stránek a portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

1 Úvod do problematiky nezaměstnanosti

1.1 Zákonná úprava

Činnost Úřadu práce (dále jen ÚP) upravuje zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13.5.2004, o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Naposledy byl tento zákon novelizován 1.1.2012.

Zákon o zaměstnanosti upravuje mimo jiné zejména:

- ÚP a jeho působnost
- právo na zaměstnání
- zprostředkování zaměstnání – vedení v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, práva a povinnosti těchto uchazečů, sankční vyřazení
- podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci – podmínky pro vznik nároku, výši těchto podpor a délku pobírání
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením – pracovní rehabilitace, chráněná pracovní místa
- aktivní politiku zaměstnanosti – rekvalifikace, VPP, SÚPM
- kontrolní činnost ÚP¹

ÚP mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce – zpracovávají statistiky počtu nezaměstnaných
- evidence volných pracovních míst
- informovanost občanů – o možnostech vedení v evidenci, získání příspěvků, rekvalifikace
- zprostředkovávají vhodná zaměstnání – v rámci nabídky volných pracovních míst
- poskytují občanům poradenské služby – hledání zaměstnání, volba povolání, rekvalifikace
- vedou evidenci – uchazečů/zájemců o zaměstnání, volných pracovních míst, pracovních povolení pro cizince, nabízených rekvalifikačních kurzů

¹ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují výši podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- organizují rekvalifikační kurzy
- podporují zaměstnavatele a podnikatele – příspěvek na nově vytvořené pracovní místo, popř. zahájení podnikání
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizinců
- kontrolují dodržování právních předpisů – nelegální zaměstnávání, tzv. „práce na černo“²

1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání

„Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.“³

„Nezaměstnanost se pak společensky prohlašuje také za povahovou slabost, která se projevuje pracovními a osobními nedostatky.“⁴

Za dlouhodobou nezaměstnanost se dle zákona o zaměstnanosti považuje evidence na ÚP delší než 5 měsíců. Do této kategorie bohužel spadá mnoho uchazečů o zaměstnání. Jsou to zejména uchazeči o zaměstnání, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a jejich uplatnění na trhu práce je složitější. S takovými uchazeči o zaměstnání se pracuje individuálněji, pomocí poradenství a aktivní politiky zaměstnanosti.

² KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 136, 137

³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 76

⁴ BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*, Praha, 2001, s. 23

Práce s dlouhodobě nezaměstnanými je vlastně takový „běh na dlouhou trať“, protože postupem času uchazeči o zaměstnání ztrácí zájem o jakoukoliv činnost. Připadají si méněcenní, neschopní a veškerá snaha jim přijde marná. Dle Harrisonova cyklu (1976) se reakce na nezaměstnanost projevuje ve čtyřech fázích:

ŠOK – jde o počáteční reakci člověka, odmítá přijmout skutečnost, že musí ze zaměstnání odejít, charakteristickým rysem je překvapení.

OPTIMISMUS – etapa usilovného hledání zaměstnání, výrazné projevy zvýšené aktivity. Energie je věnována vyhledávání nového zaměstnání nebo rekvalifikací, víra v budoucnost.

PESIMISMUS – nastává radikální pokles aktivity, vytrácí se naděje a dostavuje se pocit méněcennosti, zhoršuje se finanční situace, ochabuje úsilí vynaložené na hledání nového zaměstnání.

FATALISMUS - ztráta jakéhokoliv zájmu o zaměstnání, rezignace, přijetí společenského postavení nezaměstnaného, přizpůsobení se nízkému příjmu, odmítání základních lidských a občanských hodnot.⁵

Dalším důležitým faktorem pro zvládnutí období ztráty zaměstnání je efektivní osobní strategie:

- neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace
- naplánovat si pravidelné denní aktivity
- využít čas ke zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností
- rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného
- neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím
- na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou
- promyslet si úspornou životní strategii
- důsledně pečovat o své zdraví⁶

V praxi lze vyzdvihnout, jakým obdobím zrovna uchazeči o zaměstnání procházejí a je velmi důležité je v jejich snažení podporovat. Zejména ty uchazeče o zaměstnání, kteří

⁵ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 156

⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 120,121

jsou v evidenci ÚP poprvé a vše je pro ně nové a neznámé. Tito uchazeči o zaměstnání mají větší sklon propadat skepsi, při jednání jsou nervózní a veškeré dění kolem nich je pro ně velmi depresivní.

Čím déle jsou uchazeči o zaměstnání vedeni v evidenci ÚP, tím více se jejich situace zhoršuje. Začíná se prohlubovat finanční krize, uchazeči o zaměstnání se uzavírají do sebe, cítí se na okraji společnosti a také se začínají objevovat první zdravotní problémy, jak po fyzické, tak psychické stránce. Zejména u uchazečů o zaměstnání, kteří přišli o pracovní místo po dlouhém působení ve firmě. Není výjimkou, že dlouhodobí uchazeči o zaměstnání často vyhledají pomoc psychologa a ze své tíživé životní situace se psychicky zhroutí.

Velkým problémem dnešního ÚP je mnoho uchazečů o zaměstnání a nedostatek pracovních příležitostí. Od 1.1.2012 již nemají zaměstnavatelé povinnost hlásit volná pracovní místa ÚP a tím se celé zprostředkování zaměstnání velmi stěžuje. Další situací, která nepříspěvá hledání zaměstnání, je upřednostňování zasílání životopisu emailem před osobním kontaktem. Ze zkušenosti vím, že na zasláný email s životopisem zaměstnavatel mnohdy ani nereaguje. Uchazeči se tím dostávají do kolotoče neúspěchu a opětovného zklamání.

1.2.1 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče těmto uchazečům o zaměstnání:

- fyzické osoby se zdravotním postižením – jsou uznány jako osoby invalidní (v I., II. a III. stupni) nebo osoby zdravotně znevýhodněné na základě rozhodnutí ÚP, těmto osobám se hledá zaměstnání na základě potvrzení o zdravotním omezení, jsou pro ně zřizovány chráněné dílny a pracovní rehabilitace.

Tabulka č. 1 – Invalidita

Invalidita	pokles pracovní schopnosti	
	nejméně v %	nejvíce v %
1. stupně	35	49
2. stupně	50	69
3. stupně	70	

Zdroj: vlastní zpracování

- fyzické osoby do 20 let věku – bez praxe, v některých případech pouze se základním vzděláním
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku – např. matky po mateřské dovolené, většina z nich shání pracovní místo pouze na jednu směnu nebo na zkrácený úvazek
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců – tzv. dlouhodobí uchazeči o zaměstnání

Dalšími důležitými faktory při zprostředkování zaměstnání jsou:

- vzdělání
- dojíždění – schopnost dopravit se do nabízeného zaměstnání
- pracovní zkušenosti – délka praxe
- zdravotní problémy – které činnosti uchazeč nesmí vykonávat, v čem je omezen
- ostatní dovednosti – např. řidičské průkazy, svářečské kurzy, jazykové znalosti atd.

Skupiny osob s faktory, které omezují vstup na trh práce:

- bezdomovci – bez pozůstatku pracovních návyků, bez sociálního zázemí, „odrazují již na první pohled“
- národnostní menšiny – problémy v komunikaci – jazyková bariéra, obtížně zapojitelní do pracovního kolektivu
- osoby propuštěné z výkonu trestu – jsou považováni za nespolehlivé, problém je také se záznamem v trestním rejstříku⁷

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Jedná se o změnu zaměstnání. Nezaměstnanost je většinou krátkodobá a během této doby si uchazeči o zaměstnání hledají nové zaměstnání. V případě absolventů škol se jedná o dobu, kdy nacházejí své první zaměstnání.

⁷ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 154

Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou, která je nabízena zaměstnavateli a silou, kterou zaměstnavatel požaduje. Určitou kvalifikací je trh práce přesycen, zároveň je jiné kvalifikace nedostatek. Jinou částí strukturální nezaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání, kteří ztratili zaměstnání z důvodu nadbytečnosti a jejich práce byla nahrazena technikou (tzv. technologická nezaměstnanost). Do strukturální nezaměstnanosti můžeme zařadit i vysoce kvalifikované pracovníky, pokud dojde k nahrazení jejich dovedností např. strojem.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je klasický model nezaměstnanosti, kdy na trhu práce není dostatečná poptávka po pracovních silách.

Sezónní nezaměstnanost

Jedná se především o zimní a letní sezónu. V zimě je problém uplatnit se např. ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnanost je charakteristická pro zemědělství a cestovní ruch.

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o osoby, které sice nepracují, ale ani nejsou vedeny v evidenci ÚP jako uchazeči o zaměstnání a zaměstnání nehledají, např. ženy v domácnosti.

Neúplná zaměstnanost

Situace, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby na tzv. zkrácený úvazek. Tento typ zaměstnání často vyhledávají ženy po mateřské dovolené, pečující o děti do 15 let.

Nepravá nezaměstnanost

Jedná se především o uchazeče o zaměstnání, kteří zaměstnání nehledají, nechtějí pracovat nebo pracují nelegálně, tzv. "práce na černo".

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

S dlouhodobou evidencí je často spojena i opakovaná evidence. Pokud je nezaměstnanost opakovaná, ale není dlouhodobá, jedná se o příznivější situaci.⁸

Dobrovolná nezaměstnanost

Zde je upřednostněn volný čas před vykonáváním práce. Uchazeči o zaměstnání neustále hledají lepší pracovní nabídky (např. lépe placené pracovní místo). Jsou ochotni pracovat, ale pouze za vyšší mzdu.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku nepružných mezd, kdy jsou uchazeči o zaměstnání ochotní pracovat, ale není pro ně v nabídce žádné vhodné pracovní místo.⁹

1.2.3 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobou ztrátou zaměstnání vzniká ekonomická nejistota, člověk se uzavírá sám do sebe, přichází o sociální kontakty, přestává mít zájem o dosavadní aktivity. Obává se budoucnosti a po delším čase a mnohých neúspěších začíná pochybovat o svých schopnostech.¹⁰

U uchazečů o zaměstnání se postupně mohou projevovat tyto znaky, které doprovázejí ztrátu zaměstnání:

- nejistota a překvapení ze ztráty zaměstnání
- agrese
- zvýšená snaha o nalezení nového zaměstnání
- snaha o doplnění kvalifikace, rekvalifikační kurzy
- změna ekonomické a sociální situace
- ztráta zájmu o hledání nového zaměstnání¹¹

⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 1994, s. 17-22, 24

⁹ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 65-68

¹⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 76

¹¹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 151

1.2.4 Shrnutí

Jak již bylo zmiňováno výše, nezaměstnanost je velkým společenským problémem, který bohužel v posledních letech neustále narůstá. Počet uchazečů o zaměstnání neustále stoupá a nabídka volných pracovních míst se snižuje.

Při ztrátě zaměstnání, ukončení SVČ a dalších možných ukončených aktivitách (ukončení RD, propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, skončení péče o osobu blízkou) by se uchazeči o zaměstnání měli dostavit na KoP Tábor do 3 pracovních dnů. Při této první návštěvě je s nimi sepsána žádost o zprostředkování zaměstnání a žádost o podporu v nezaměstnanosti. Uchazečům je přidělena zprostředkovatelka podle data narození a jsou poučeni o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. K další návštěvě jsou uchazeči o zaměstnání pozváni za týden, kdy je s nimi zahájeno správní řízení ve věci nároku na podporu v nezaměstnanosti. Rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti je nutné předat do 30 dnů (ve složitých případech do 60 dnů) ode dne zahájení správního řízení. Po tomto „vstupním kolečku“ začíná samotný poradenský proces.

Jako zprostředkovatelka KoP Tábor se uchazečům o zaměstnání snažím dodávat optimismus. Je velmi důležité, aby uchazeči o zaměstnání věděli, že v tom nejsou sami, že je tu někdo, kdo je podporuje a snaží se jim pomoci. V dnešní době je velice těžké uchazečům o zaměstnání skutečně pomoci a najít jim požadované zaměstnání. Situace na trhu práce není příznivá, o jedno pracovní místo se uchází mnoho uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 2 – Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VM

	2007	2008	2009	2010	2011
počet VM	962	364	116	168	203
počet uchazečů na 1 VM	2,7	8,1	42,7	31,6	24,5

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky KoP Tábor

Zaměstnavatelé této skutečnosti využívají, protože jsou si dobře vědomi toho, že si mohou vybírat, a tak často kladou na kandidáta o pracovní místo nesmyslné nároky. Problémem je i zaměstnávání maminek po mateřské dovolené, kdy je pro zaměstnavatele překážkou péče o děti a pomyslné hlídání např. v době onemocnění dítěte.

Při ucházení se o pracovní místo zaměstnavatelé i uchazeči o zaměstnání preferují emailovou komunikaci – zaslání životopisu a motivačního dopisu elektronickou cestou. Dle mého názoru je tento způsob velice neosobní a není zrovna šťastným řešením. Ve velkém počtu došlých žádostí o pracovní místo může zaměstnavatel přehlédnout vhodného kandidáta. Navíc osobní kontakt člověku mnohem více napoví. Jak jsem již zmiňovala v předešlých kapitolách, na tuto zasloupanou žádost o zaměstnání zaměstnavatel mnohdy ani nereaguje a uchazeč o zaměstnání tak vlastně ani neví, jak obstál, a jestli vůbec jeho životopis a motivační dopis zaměstnavatel obdržel.

Dalším z problémů dlouhodobé nezaměstnanosti je dle mého názoru možnost si při evidenci na ÚP přivydělat, tzv. nekolidující zaměstnání. Nekolidující zaměstnání jsou uchazeči o zaměstnání povinni nahlásit nejpozději dnem nástupu na tuto činnost, přičemž měsíční výdělek nesmí překročit 4000,- Kč hrubého za kalendářní měsíc.

Dlouhodobí uchazeči o zaměstnání se dají rozdělit do několika skupin a každá skupina je zcela odlišná. Některým uchazečům o zaměstnání po několika neúspěšných pokusech zaměstnat se začne tato situace vyhovovat a se statutem nezaměstnaného se smíří. Jiná skupina uchazečů neustále usilovně hledá vhodné zaměstnání a po nějaké době i sleví ze svých nároků a přijme zaměstnání, které pro ně není úplně vhodné. Další skupinou jsou uchazeči, kteří se pod tíhou situace psychicky zhroutí a pod návaem sebelítosti ani nemají sílu hledat vhodné zaměstnání. Pro příklad bych také uvedla skupinu nezaměstnaných, kteří se sice snaží najít vhodné zaměstnání, ale z jistých důvodů (např. nedostatečné vzdělání, délka praxe) se jim to bohužel nedaří, a tak nedobrovolně získávají statut dlouhodobě nezaměstnaného.

1.3 Charakteristika okresu Tábor z hlediska vývoje a typologie pracovních míst

Táborský okres lze označit za průmyslově-zemědělský. Převažuje zde průmyslová výroba, která je soustředěna zejména na trase Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí. V této oblasti je soustředěna většina podniků, které podstatně ovlivňují vývoj nezaměstnanosti.

Významní zaměstnavatelé v okrese Tábor:

ACCO Deutschland GmbH Co.KG – zpracování plastů a kožené galanterie

AL INVEST Břidličná a.s. – výroba flexibilních obalů

Brisk Tábor a.s. – výroba zapalovacích a žhavicích svíček, technické keramiky a snímačů

COMETT PLUS, spol. s.r.o. – doprava a opravárenství

DITA, výrobní družstvo invalidů – textilní výroba, výroba zdravotnické techniky

Domita a.s. – výroba a prodej pečiva

ELK a.s. – dřevovýroba a stavební činnost

GREINER PERFOAM s.r.o. – výroba dílů pro automobilový průmysl

HOCHTIEF CZ a.s. – výstavba pozemních staveb

Kostelecké uzeniny a.s. – zpracování masa

KOVOSVIT MAS a.s. – výroba a prodej obráběcích strojů a slévárenství

Nemocnice Tábor, a.s. – zdravotnictví

SILON a.s. – výroba polyesterové stříže a roun

Swallowfield s.r.o. – výroba kosmetických prostředků

VSP DATA a.s. – servisní činnost

V období vývoje hospodářské krize se s největšími problémy potýkaly podniky s průmyslovou výrobou. V okrese Tábor zejména KOVOSVIT MAS a.s., kde v průběhu hospodářské krize došlo k propuštění téměř 300 zaměstnanců.

V období propuknutí hospodářské krize byla posílena činnost APZ a vznikalo mnoho nových projektů, např. projekt „Vzdělávejte se!“, který byl určen pro zaměstnavatele, kteří se nacházeli v obtížné ekonomické situaci a kteří nebyli schopni přidělovat práci svým zaměstnancům. Po tuto dobu mohli zaměstnavatelé prostřednictvím projektu své zaměstnance vzdělávat. Do tohoto projektu se v rámci okresu Tábor zapojilo 52 zaměstnavatelů a projekt úspěšně dokončilo 2 958 zaměstnanců.

V rámci této kapitoly jsem na základě statistik MPSV zpracovala tabulky, ve kterých jsem porovnála míru nezaměstnanosti v okrese Tábor ve srovnání s okresy s vysokou a nízkou mírou nezaměstnanosti v rámci celé ČR a také v rámci Jihočeského kraje v období od 1.1.2007 do 31.12.2011.

Tabulka č. 3 - Průměrná míra nezaměstnanosti v rámci ČR

	průměrná míra nezaměstnanosti v %				
	2007	2008	2009	2010	2011
Most	17,6	13,1	15,5	13,7	15,8
Karviná	15,1	12,1	13,9	14,2	13,7
Teplice	13,2	10,7	12,2	13,7	12,6
Tábor	4,8	4,2	7,5	9,2	9,3
Mladá Boleslav	2,6	2,2	4	4,8	4,8
Praha - východ	2	1,7	2,7	3,8	3,6
Praha - západ	1,8	1,7	3,1	4,2	4

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky MPSV

V této tabulce jsem zpracovala vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Tábor v porovnání s vybranými okresy ČR s vysokou a nízkou mírou nezaměstnanosti. Je zřejmé, že průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Tábor sice neustále stoupá, ale v porovnání s okresy s vysokou mírou nezaměstnanosti se pohybuje spíše ve středních hodnotách. Naproti tomu ve srovnání s okresy s nízkou nezaměstnaností je nadprůměrná.

Tabulka č. 4 – Průměrná míra nezaměstnanosti v rámci Jihočeského kraje

Jednotlivé okresy	průměrná míra v nezaměstnanosti v %				
	2007	2008	2009	2010	2011
České Budějovice	3,7	3,2	5,1	5,8	5,8
Český Krumlov	6,5	5,6	8,6	9,4	9,5
Jindřichův Hradec	4,8	3,6	6,7	7,2	6,6
Písek	5,2	4,2	6,5	7,1	6,7
Prachatice	4,1	3,8	5,9	6,5	5,8
Strakonice	5,7	5,1	7,3	8,8	9,3
Tábor	4,7	4,2	7,5	9,2	9,3
Jihočeský kraj	4,8	4	6,5	7,4	7,3

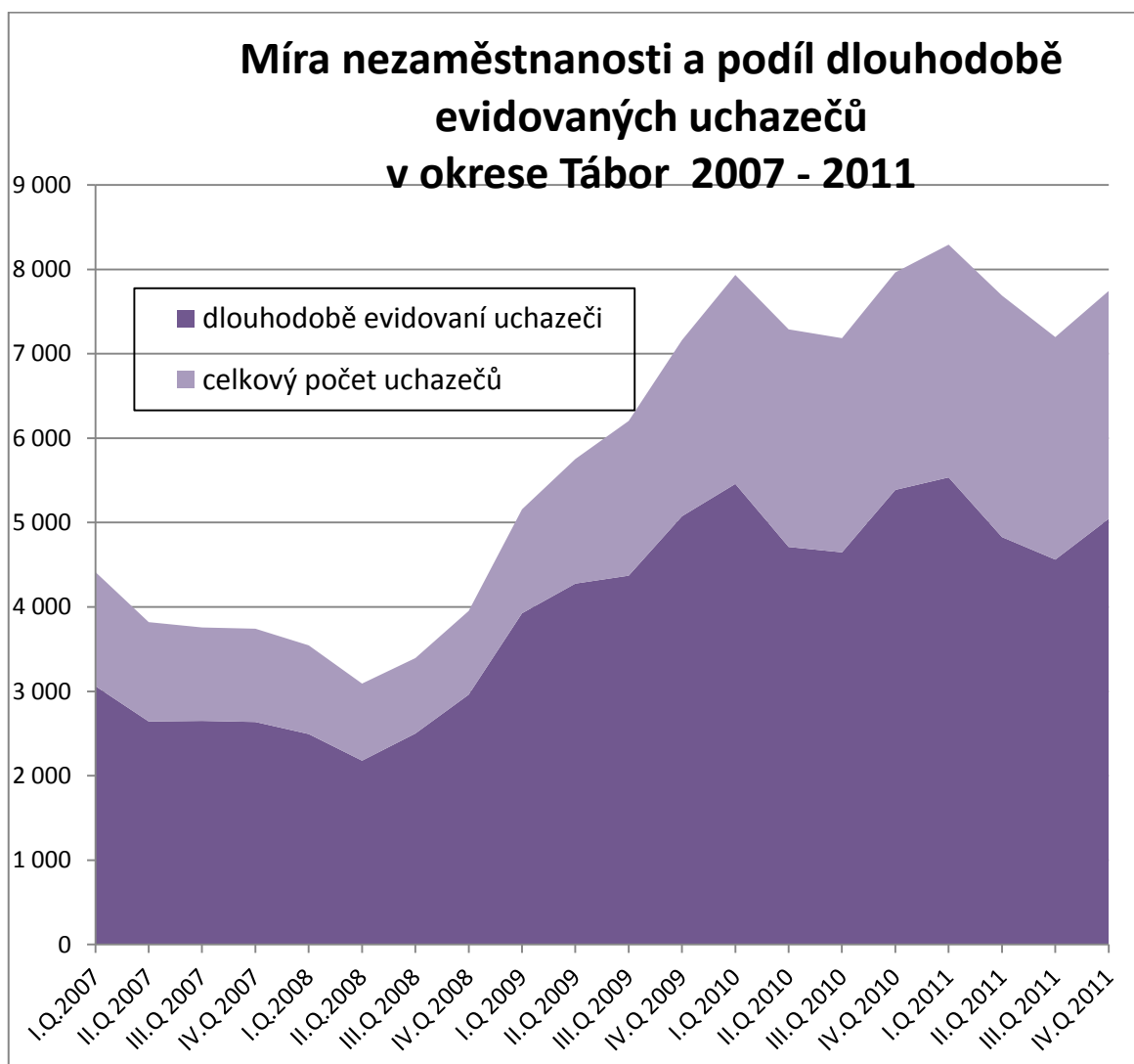
Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky MPSV

Z výše uvedených údajů je zřejmé, že míra nezaměstnanosti v okrese Tábor je v rámci průměru Jihočeského kraje ve vyšších pozicích a dosahuje nadprůměrných hodnot.

1.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Tábor

V této kapitole bych chtěla pomocí srovnání dat z evidence KoP Tábor posoudit vývoj a případný nárůst nezaměstnanosti v období od začátku roku 2007 do konce roku 2011. Zejména pak posoudit vývoj nezaměstnanosti specifických skupin, a to z hlediska věku, vzdělání a zdravotního omezení. Zároveň bych v rámci posouzení specifických skupin chtěla zdůraznit problémy, se kterými se při hledání vhodného zaměstnání potýkají.

Graf č. 1 - Míra nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů



Zdroj: vnitřní dokumenty KoP Tábor

Z výše uvedeného grafu jasně vyplývá, že se stoupaním míry nezaměstnanosti stoupá také počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 5 – Míra nezaměstnanosti

Období	průměrný počet uchazečů	průměrná míra nezaměstnanosti v %
2007	2797	4,74
2008	2490	4,19
2009	4228	7,46
2010	5024	9,17
2011	5021	9,31

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky KoP Tábor

Na základě grafu a tabulky s vývojem míry nezaměstnanosti v okrese Tábor v období od 1.1.2007 do 31.12.2011 je patrný prudký nárůst uchazečů o zaměstnání. K postupnému nárůstu uchazečů o zaměstnání začalo docházet od prosince 2008, kdy přicházeli do evidence uchazečů o zaměstnání lidé se sezónním zaměstnáním a osoby samostatně výdělečně činné pracující např. ve stavebnictví, zemědělství a pohostinství. Růst evidence uchazečů o zaměstnání pokračoval i dále, protože s příchodem hospodářské krize ubývalo pracovních nabídek. Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné neměli dostatek pracovních zakázek, a tak mnohdy ani nedošlo k opětovnému zahájení SVČ a zpětnému nástupu na sezonní práci. K těmto skupinám uchazečů o zaměstnání přibývali i další uchazeči, kteří vlivem hospodářské krize přišli o zaměstnání. Kromě výše zmiňovaných oborů se propouštění dotklo i zaměstnanců pracujících ve strojírenství a téměř veškeré průmyslové výrobě.

K dalšímu většímu nárůstu uchazečů o zaměstnání docházelo v září, kdy do evidence uchazečů o zaměstnání přicházeli absolventi škol, kteří nenašli uplatnění na trhu práce. Výše popsaná situace se víceméně každý rok stále opakuje. Dle mého názoru proto nemá na míru nezaměstnanosti takový vliv končení sezonních prací, SVČ a příchod absolventů, ale především nedostatek volných pracovních míst.

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Tábor v roce 2009 činila 7,46 % a oproti roku 2008 vzrostla o 3,27 %. K nárůstu došlo i v roce 2010, kdy průměrná míra nezaměstnanosti činila 9,17 % a oproti roku 2009 vzrostla o 1,71 %. V roce 2011 již míra nezaměstnanosti vzrostla pouze nepatrně a stav míry nezaměstnanosti se tak víceméně ustálil na hranici okolo 9 %.

Tabulka č. 6 – Délka evidence

délka evidence	celkový počet uchazečů v období									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
do 3 měsíců	1008	38,2	1303	44	1851	36,5	1783	33,1	1549	30,7
3-6 měsíců	524	19,9	666	22,5	1137	22,4	1027	19,1	795	15,8
6-12 měsíců	454	17,2	423	14,3	1133	22,3	939	17,4	882	17,5
12-24 měsíců	257	9,8	269	9,1	583	11,5	1011	18,8	872	17,3
nad 24 měsíců	394	14,9	300	10,1	371	7,3	627	11,6	946	18,8
celkem	2637		2961		5075		5387		5044	

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky KoP Tábor

Délka evidence uchazečů o zaměstnání je ovlivněna mnohými faktory, např. vzděláním, zdravotním stavem. Odvíjí se také od toho, zda je uchazeč o zaměstnání ochoten do zaměstnání dojíždět, přijmout zaměstnání, které je hůře finančně ohodnoceno, ale také celkově snížit ze svých nároků. Na druhé straně bývá také problém s uplatněním uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním, kdy jsou pro některé zaměstnavatele překvalifikovanými.

Skupina uchazečů o zaměstnání vedených do 3 měsíců tvoří ve většině případu:

- osoby samostatně výdělečně činné – kdy mají živnost přerušenu pouze na určitou dobu, např. v zimním období
- učitelé – některé školy učitelům ukončují pracovní poměry v období letních prázdnin
- sezónní zaměstnání – uchazeči o zaměstnání pracující ve stavebnictví, zemědělství, pohostinství

Velkým problémem je evidence uchazečů o zaměstnání delší než 6 měsíců, do této kategorie spadá podstatná část uchazečů o zaměstnání. V roce 2007 bylo evidováno nad 6 měsíců 1105 uchazečů o zaměstnání. V roce 2008 nastal mírný pokles, kdy bylo evidováno 992 uchazečů. Od roku 2009 došlo opět k nárůstu uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 6 měsíců, a to na 2087, v roce 2010 již 2577 a v roce 2011 dosáhl počtu 2700. Z těchto údajů je zřejmé, že dlouhodobá evidence neustále narůstá a dostává se do nadpolovičních hodnot.

Tabulka č. 7 – Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

věk	celkový počet uchazečů v období									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
do 19 let	118	4,5	141	4,8	217	4,3	212	3,9	192	3,8
20-24 let	309	11,7	407	13,8	705	13,9	685	12,7	657	13,1
25-29 let	312	11,8	351	11,9	593	11,7	572	10,6	579	11,5
30-34 let	353	13,4	366	12,4	650	12,8	663	12,3	583	11,6
35-39 let	259	9,8	316	10,7	573	11,3	678	12,6	639	12,7
40-44 let	251	9,5	286	9,7	487	9,6	526	9,8	530	10,5
45-49 let	252	9,6	266	8,9	507	9,9	558	10,4	550	10,9
50-54 let	398	15,1	397	13,4	655	12,9	667	12,4	623	12,4
55-59 let	326	12,4	385	13	562	11,1	691	12,8	626	12,4
nad 60 let	59	2,2	46	1,5	126	2,5	135	2,5	65	1,3
celkem	2637		2961		5075		5387		5044	

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky KoP Tábor

Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je ovlivněna také věkem uchazeče. Nejproblématičtějšími skupinami jsou uchazeči ve věku 20-24 let a uchazeči nad 50 let. Těmto uchazečům je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Uchazeči o zaměstnání ve věku 20-24 let mají ve většině případů jako čerství absolventi problém uplatnit se na trhu práce. Nejčastěji se potýkají s problémem nedostatečné délky praxe a nedostatkem zkušeností.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let jsou také početnou skupinou, která je obtížně zaměstnatelná. Od roku 2007, kdy bylo vedeno 783 uchazečů starších 50 let, počet neustále stoupal. V roce 2008 na 828 uchazečů a v roce 2009 na 1343 uchazečů. Na vrchol se dostal v roce 2010 s počtem 1493 uchazečů. V roce 2011 počet uchazečů v této skupině mírně klesl, a to na 1314. Všeobecně lze konstatovat, že tato skupina uchazečů je jednou z nejpočetnějších a nejohroženějších skupin vůbec. U zaměstnavatelů se bohužel potýkají s mnohými problémy, jako je např. zdravotní stav, odchod do důchodu, jiné pracovní návyky a neperspektivnost.

Tabulka č. 8 – Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

vzdělání	celkový počet uchazečů v období									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
Bez vzdělání	16	0,6	16	0,5	17	0,3	17	0,3	13	0,3
Neúplné základní	9	0,3	6	0,2	7	0,2	8	0,2	7	0,2
Základní + praktická škola	557	21,1	617	20,8	981	19,3	1004	18,6	1035	20,5
Nižší střední odborné	64	2,4	79	2,7	126	2,5	153	2,8	148	2,9
Střední odborné (vyučen)	1082	41,1	1192	40,3	2153	42,4	2406	44,7	2146	42,6
Střední bez MV a VL	26	0,9	33	1,1	49	0,9	54	1	48	0,9
ÚSV vzdělání	83	3,2	96	3,2	119	2,3	141	2,6	136	2,7
ÚSO (VL s MV)	138	5,2	158	5,3	346	6,8	288	5,4	264	5,2
ÚSO s maturitou	501	19	552	18,6	929	18,3	944	17,5	847	16,8
Vyšší odborné vzdělání	37	1,4	40	1,4	70	1,4	68	1,3	81	1,6
Bakalářské vzdělání	12	0,5	21	0,7	38	0,8	52	0,9	63	1,3
Vysokoškolské vzdělání	112	4,3	146	4,9	239	4,7	248	4,6	254	5,1
Doktorské vzdělání	0	0	5	0,2	1	0,02	4	0,07	1	0,02
Celkem	2637		2961		5075		5387		5044	

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky KoP Tábor

Nejobsáhlejšími skupinami z hlediska vzdělání jsou uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním a vyučením v oboru. Úplné střední odborné vzdělání s maturitou je v počtu uchazečů až na třetím místě.

Skupina uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vyučeni v oboru je takto obsáhlá také z důvodu ukončování sezonních prací a SVČ, kdy většina příchozích má výše uvedené vzdělání nejčastěji v oboru zedník, truhlář, tesař, zámečnick atd.

Další skupinou, která svým počtem uchazečů neustále stoupá, je skupina uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním. Tato skutečnost je dle mého názoru ovlivněna tím, že neustále roste počet absolventů středních škol, kteří pokračují ve vysokoškolském studiu a po úspěšném absolvování vysokoškolského studia hledají své první zaměstnání. Pracovních nabídek pro uchazeče o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním bohužel není v okrese Tábor mnoho.

Tabulka č. 9 – Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením

Období	průměrný počet uchazečů se ZP	průměrný počet uchazečů se ZP v %
2007	506	18,2
2008	571	19,7
2009	630	19,8
2010	734	17,2
2011	753	16,5

Zdroj: vlastní zpracování na základě statistiky KoP Tábor

Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením (invalidní důchod, osoba zdravotně znevýhodněná) patří mezi rizikové skupiny. Nárůst těchto uchazečů není ovlivněn sezonními pracemi, a proto evidence těchto uchazečů narůstá pozvolna.

Většina uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je evidována dlouhodobě, tj. déle než 5 měsíců. Jejich zdravotní stav jim komplikuje výběr vhodného zaměstnání a tím i vstup na trh práce. Najít vhodné zaměstnání v regionu s vysokým podílem průmyslové výroby je obtížné, přesto v posledních letech stoupá nabídka pracovních míst vhodných pro zdravotně postižené. Ke zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením zcela jistě přispívá i finanční podpora státu pro zaměstnavatele, kteří tyto osoby zaměstnávají.

V okrese Tábor mezi nejvýznamnější zaměstnavatele osob se zdravotním postižením patří:
 Dita výrobní družstvo invalidů - textilní výroba, výroba zdravotnické techniky, kovovýroba

Luděk Šmejkal – zajištění ostrahy majetku, podniků a osob

POP Tábor – JC, s.r.o. – velkoobchodní prodej a vlastní výroba či zakázkové šití ochranných pracovních pomůcek a prostředků

TERCIE handicap, s.r.o. – prodej ochranných pracovních pomůcek, dýchací techniky a drogerie

TRE MAS, s.r.o. – chráněná dílna zabývající se výrobou obalů z kartonu a kompletací výrobků pro firmy

WAY UP, s.r.o. – digitalizace, skenování a správa dokumentů

Pro představu uvádím profil uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením:

Pan XY ve věku 55 let, v evidenci uchazečů o zaměstnání je od roku 1992, tento uchazeč je invalidní ve II. stupni, trpí kromě jiných poruch, jako je sociální fobie také únavovým syndromem. Zaměstnat ho je takřka nemožné, během jeho evidence mu bylo nabídnuto zaměstnání téměř u všech vhodných zaměstnavatelů včetně VPP. Tento uchazeč také absolvoval BDG, v jeho případě, byla bohužel neúspěšná. Uchazeč by nejraději získal tzv. práci na doma, kdy by si mohl pracovat ve svém tempu a mimo kolektiv lidí.

1.3.2 Shrnutí

Nezaměstnanost v okrese Tábor od roku 2007 neustále narůstá. Důvodem je příchod hospodářské krize. Jejím vypuknutím přišlo mnoho lidí o zaměstnání a byli nuceni zaevidovat se na KoP Tábor. Nejvíce příchod hospodářské krize ovlivnil průmyslovou výrobu. V okrese Tábor to byl zejména podnik KOVOSVIT MAS, a.s., kde vlivem hospodářské krize přišlo o zaměstnání téměř 300 zaměstnanců. S problémy se potýkaly i jiné průmyslově zaměřené podniky, ne však v takovém měřítku.

Každoroční nárůst uchazečů o zaměstnání ovlivňuje tzv. sezonní nezaměstnanost. V zimním období se jedná především o osoby samostatně výdělečně činné a v letním období o pedagogické pracovníky, kteří jsou na dobu letních prázdnin propouštěni z pracovních poměrů.

2 Aktivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je činnost, která by měla zabezpečit rovnováhu mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách na trhu práce. Jejím cílem je vytvoření vhodných podmínek pro zaměstnávání a co největší snížení nezaměstnanosti.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti – výše podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek
- aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace, vytváření společensky účelných pracovních míst

- hospodářsko-politických opatření – podpora malého a středního podnikání, regionální programy¹²

2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

§ 104

*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*¹³

Nástroje APZ se kterými se budu ve své bakalářské práci zabývat podrobněji:

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa

2.1.1 Rekvalifikační kurzy

§ 108

*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*¹⁴

ÚP může poskytnout rekvalifikační kurz uchazeči/zájemci o zaměstnání. Po dobu docházení na rekvalifikační kurz musí být uchazeč/zájemce o zaměstnání veden v evidenci ÚP. Každý rekvalifikační kurz má své specifické požadavky na vzdělání a zdravotní stav. Na rekvalifikaci není právní nárok a o zařazení do rekvalifikačních kurzů rozhoduje ÚP.

¹² KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 131

¹³ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Druhy rekvalifikačních kurzů:

Rekvalifikace zabezpečená ÚP – tato rekvalifikace se provádí na základě dohody o rekvalifikaci mezi uchazečem/zájemcem o zaměstnání a ÚP ve vzdělávacích střediscích. Při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci, která po celou dobu pobírání činí 60% z výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo 0,14 násobek z průměrné mzdy v národním hospodářství. Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží na ÚP osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu. Rekvalifikační kurz je plně hrazen ÚP. V některých případech je pro absolvování rekvalifikace nutný písemný příslib pracovního místa – např. řidičský průkaz C. Pokud uchazeč/zájemce o zaměstnání přestane bez vážného důvodu na rekvalifikační kurz docházet, uhradí veškeré náklady zpět ÚP.

Zvolená rekvalifikace – tuto rekvalifikaci si uchazeč/zájemce o zaměstnání zvolí sám a následně si vybere zařízení, ve kterém bude rekvalifikace prováděna. V období tří let od první rekvalifikace nesmí finanční částka na zvolené rekvalifikační kurzy přesáhnout 50 000,- Kč. Během rekvalifikace nemá uchazeč/zájemce o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci. Po dobu rekvalifikačního kurzu by měl být uchazeč/zájemce o zaměstnání veden v evidenci ÚP – pokud není, ÚP hradí pouze tu část rekvalifikace, po kterou byl uchazeč/zájemce o zaměstnání veden v evidenci ÚP. Po ukončení rekvalifikačního kurzu uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží osvědčení o úspěšném absolvování. V případě, že uchazeč/zájemce o zaměstnání na zvolenou rekvalifikaci bez vážného důvodu nedochází, ÚP za něj kurz neuhradí.

2.1.2 Veřejně prospěšné práce

§ 112

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.¹⁵

Kritéria pro získání příspěvku na VPP:

- žadatelem je obec

Tabulka č. 10 – Veřejně prospěšné práce

Individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání	délka evidence	výše příspěvku v Kč	délka poskytování příspěvku
dlouhodobě evidovaní uchazeči do 50 let	5	do výše úplných nákladů max. do 8000,-	12 měsíců
uchazeči se zdravotním omezením do 50 let	1		
uchazeči nad 50 let			
uchazeči vracející se na trh práce po mateřské dovolené			

Zdroj: vnitřní směrnice ÚP

2.1.3 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je hlavním finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním cílem ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování míry nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí, rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Cíle ESF:

- pomoc uchazečům o zaměstnání při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikace a dovedností
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání

¹⁵ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

- rovnost postavení žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Z ESF jsou podporovány různé projekty, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a jiné znevýhodněné skupiny obyvatel
- tvorba vzdělávacích programů pro zaměstnance
- podpora začínajícím OSVČ
- rozvoj vzdělávacích programů
- zavádění a modernizace studia
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru

Řídící orgán a partneři ESF:

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je také zároveň řídicím orgánem operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“, jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z ESF. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má na starosti operační program „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“. Třetím operačním programem je „Praha – Adaptabilita“. Dalšími partnery jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu a ÚP.¹⁶

Projekty konané v rámci ESF:

Najdi si práci v Jihočeském kraji – květen 2005 – prosinec 2007

Projekt byl vytvořen pro krátkodobě evidované uchazeče o zaměstnání, kteří ještě neztratili pracovní návyky. Hlavním úkolem bylo pomoci cílovým skupinám k co nejrychlejšímu návratu do zaměstnání. Cílovou skupinou byli krátkodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání a zájemci z evidence ÚP v těchto věkových kategoriích:

- 18-24 let, délka evidence do 6 měsíců

¹⁶ Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2012-09-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

- 25-39 let, délka evidence do 8 měsíců
- nad 39 let, délka evidence do 6 měsíců

Aktivitami projektu bylo zařazování účastníků do projektu, vytváření individuálních plánů učení a rozvoje, poskytování motivačně vzdělávacího kurzu, poskytování rekvalifikačního kurzu, poskytování poradenství a poradenské podpory a vyplácení příspěvků přímé podpory.

Příprava na práci v Jihočeském kraji – červen 2006 – leden 2008

Tento projekt měl pomoci nezaměstnaným, kteří byli nějakým způsobem znevýhodnění.

Cílovou skupinou byli nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci déle než 6 měsíců, nezaměstnaní nad 40 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, osoby do 25 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně vyloučené menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel.

Aktivitami projektu bylo získávání účastníků projektu, informační schůzky, poradenství, kurzy obsluhy PC, profesní rekvalifikační kurzy, vyhledávání vhodných zaměstnání, vyplácení příspěvků přímé podpory, zhodnocení účasti v projektu a řízení a monitorování průběhu projektu.

Návrat do práce v Jihočeském kraji – říjen 2006 – říjen 2008

Tento projekt byl vytvořen pro dlouhodobě nezaměstnané (déle než 6 měsíců), aby si uvědomili své možnosti a mohli se opět začlenit na trh práce.

Cílovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání v těchto kategoriích:

- nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence nad 6 měsíců
- nezaměstnaní 25-38 let, délka evidence nad 8 měsíců
- nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců

Po prodloužení projektu byla cílová skupina rozšířena o uchazeče o zaměstnání s evidencí delší než 5 měsíců s následujícími kritérii:

- FO se zdravotním postižením
- FO do 25 let a absolventi vysokých škol do doby 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu a FO pečující o děti do 15 let
- FO starší 50 let
- FO, které potřebují zvláštní pomoc v tíživé životní situaci
- FO společensky nepřizpůsobivé
- FO po výkonu trestu odnětí svobody
- FO ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí

Hlavními cíli projektu bylo zvýšení motivace, příprava a pomoc dlouhodobě nezaměstnaným se vstupem na trh práce, identifikace a minimalizace překážek v přístupu na trh práce, zprostředkování zvýšení kvalifikace a poskytnutí odborného poradenství a zprostředkování práce.

Cesta do práce v Jihočeském kraji – prosinec 2008 – únor 2011

Tento projekt sloužil jako prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, hlavním cílem bylo začlenit uchazeče o zaměstnání z cílových skupin co nejdříve zpět na trh práce. Cílovou skupinou byli uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní do 6 měsíců – FO do 25 let, nad 50 let.

Aktivitami projektu byli informační schůzky, skupinové poradenství, kurzy – etiketa na pracovišti, zvládání společenských a pracovních aktivit, rekvalifikační kurzy, vyplácení příspěvků přímé podpory.

Dobrá práce v Jihočeském kraji – prosinec 2008 – březen 2011

Cílovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání s evidencí delší než 6 měsíců a s opakovanými kratšími evidencemi a zájemci v evidenci ÚP ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností.

Aktivitami projektu byli měkké dovednosti – tzv. soft skills, např. komunikace, schopnost týmové práce, správná komunikace, rekvalifikační kurzy a poradenství.

Máme na to v Jihočeském kraji – září 2010 – prosinec 2012

Cílovou skupinou byli mladiství, absolventi středních škol, uchazeči/zájemci o zaměstnání s fyzickým a psychickým zdravotním omezením, uchazeči/zájemci o zaměstnání na RD a po RD pečující o malé děti, osoby starší 45 resp. 50 let, osoby s nekolidujícím zaměstnáním.

Aktivitami projektu byla orientace na trhu práce, poradenství, motivace, psychologická vyšetření, diagnostika, příspěvky na zřízení SVC, rekvalifikační kurzy a podpora pracovních míst – příspěvek na mzdy.¹⁷

Projekty, které jsou právě v realizaci:

Moje příležitost – tento projekt byl vytvořen jako pomoc uchazečům o zaměstnání do 30 let prostřednictvím rekvalifikačních kurzů a mzdových příspěvků pro zaměstnavatele.

Se sousedy ke vzdělávání – tento projekt byl vytvořen pro uchazeče o zaměstnání, kteří bydlí v obcích s obtížnou dopravní obsluhností. Veškeré aktivity, např. informační schůzky, vstupní program, rekvalifikační kurzy proto jsou vykonávány přímo v obci bydliště nebo v co nejbližší „spádové“ obci. V okrese Tábor jsou do projektu zapojeny tyto obce - Dolní Hořice, Chýnov, Jistebnice, Mladá Vožice, Nemyšl, Sodoměřice u Bechyně, Tučapy a Želeč.

2.1.4 Společensky účelné pracovní místo

Příspěvek na SÚPM je poskytován zaměstnavatelům na zřízení nového pracovního místa, kteří chtějí zaměstnat uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP nebo uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek není nárokový a o jeho vyplacení rozhoduje při splnění potřebných kritérií a po doložení veškerých potřebných podkladů komise ÚP. Tato komise je na KoP Tábor složena

¹⁷ MPSV ČR, Vnitřní materiály ÚP ČR

z ředitele KoP, vedoucí oddělení zaměstnanosti a referentky krajské pobočky. Konečné rozhodnutí o poskytnutí příspěvku schvaluje krajská pobočka v Českých Budějovicích.

Kritéria pro poskytování příspěvků se každoročně upravují podle momentální situace na trhu práce.

SÚPM – vyhrazená místa:

- žadatelem je zaměstnavatel (PO a FO)

Tabulka č. 11 – Společensky účelné pracovní místo

individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání	délka evidence	výše příspěvku v Kč	délka poskytování příspěvku
uchazeči do 24 let - bez kvalifikace - s kvalifikací bez praxe	12	10 000,-	12 měsíců
uchazeči do 30 let bez praxe	nerozhoduje	8 000,-	
dlouhodobě evidovaní uchazeči do 50 let	5	8 000,-	
uchazeči do 50 let se zdravotním postižením	1		
uchazeči nad 50 let			
uchazeči nad 55 let	12	10 000,-	
uchazeči vracující se na trh práce po MD, RD	MD 1 RD 12	8 000,- 10 000,-	

Zdroj: vnitřní směrnice ÚP

SÚPM – místo zřízené pro výkon SVČ:

- žadatelem je FO, uchazeč o zaměstnání

Tabulka č. 12 – Samostatná výdělečná činnost

individuální charakteristika uchazeče o zaměstnání	délka evidence	výše příspěvku v Kč	délka poskytování příspěvku
dlouhodobě evidovaní uchazeči	5	dle nákladů, max. 40 000,-	365 dní

Zdroj: vnitřní směrnice ÚP

2.2 Poradenství

Poradenství je jednou z nejdůležitějších činností všech pomáhajících profesí. Každý dobrý poradce by měl být schopen vyslechnout a poradit uchazeči s problémem, se kterým k němu přichází. Je důležité budovat vzájemný vztah mezi těmito jedinci, neboť na tom se odvíjí další vzájemná spolupráce.

Základní činnosti zprostředkovatele dělíme na tři okruhy:

- příprava na jednání s uchazečem - kontrola podkladů, příprava dokumentů a správního řízení
- jednání a komunikace s uchazečem – hledání vhodného zaměstnání
- ostatní činnosti vázané na prospěch uchazeče¹⁸

Pracovní náplň zprostředkovatele:

- poradenství pro zprostředkování zaměstnání
- individuální práce s uchazeči a zaměstnavateli
- návrh postupů pro zvýšení uplatnění uchazeče na trhu práce
- zajišťování agendy podpor v nezaměstnanosti
- vypracovávání individuálních akčních plánů a jejich vyhodnocování

Po nástupu na funkci zprostředkovatele je nutné absolvovat řadu školení a odborných výcviků. Je důležité, aby se zprostředkovatel naučil asertivnímu jednání, jednání s klientem, jednání s problémovým klientem a další dovednosti. Skupina klientů je velmi různorodá a zprostředkovatel se při své práci setká s mnohým, a proto by měl umět reagovat na každou situaci, ale zároveň mít ke každému individuální přístup.

Všichni úředníci státní správy jsou povinni řídit se etickým kodexem (příloha 1), zejména pak těmito činnostmi:

- zákonnost
- rozhodování
- profesionalita
- nestrannost

¹⁸ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Havlíčkův Brod, 2003, s. 158

- včasnost a efektivita
- střet zájmů
- korupce
- nakládání se svěřenými prostředky
- mlčenlivost
- informování veřejnosti
- veřejná činnost
- reprezentace
- uplatnitelnost a vymahatelnost¹⁹

Pravidla etického chování sociálního pracovníka můžeme dělit také z těchto hledisek:

- ve vztahu ke klientovi
- ve vztahu ke svému zaměstnavateli
- ve vztahu ke svým kolegům
- ve vztahu ke svému povolání a odbornosti
- ve vztahu ke společnosti²⁰

2.2.1 Job kluby

Job klub je poradenský program pro uchazeče o zaměstnání. Jeho cílem je naučit uchazeče měkkým dovednostem, informovat je o aktuálním dění na trhu práce. Job kluby jsou určeny pro rizikové skupiny uchazečů – ženám po MD, uchazečům nad 50 let, absolventům. Uchazeči jsou nejprve pozváni pracovníky ÚP na informační schůzku a poté jsou s jejich souhlasem zařazeni do Job klubu.

Aktivity Job klubu:

- orientace na trhu práce
- formy kontaktování zaměstnavatele – psaní životopisu, motivačního dopisu
- příprava na přijímací pohovor
- rozvíjení komunikačních dovedností aj.²¹

¹⁹ MPSV ČR, Vnitřní směrnice ÚP ČR, etický kodex, 2012

²⁰ MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*, Praha, 2003, s. 370-371

²¹ MPSV ČR. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*, Praha, 2003, s. 30

Pro všechny účastníky Job klubu jsou k dispozici:

- adresáře firem a jejich kontaktů
- seznamy volných pracovních míst
- webové servery s nabídkou volných míst
- popisy povolání
- databáze rekvalifikačních kurzů

2.2.2 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika (dále jen BDG) se zabývá zhodnocením schopností a možností člověka pro jeho další uplatnění v profesním životě. Na tyto výsledky poté navazují další aktivity. Základním kritériem pro vypracování BDG je to, že uchazeči o zaměstnání chtějí a mohou pracovat a dále to, že tento program podstupují dobrovolně. BDG je dlouhodobý proces a pro její úspěšnost je důležitá aktivní spolupráce poradce a klienta.

Klientem mohou být:

- dlouhodobě nezaměstnaní
- lidé s handicapem
- uchazeči o zaměstnání se zvýšenou péčí (mladiství, absolventi, ženy po MD apod.)
- lidé, kteří si našli pracovní pozici a chtějí vědět, zda se pro ni hodí
- lidé, kteří uvažují o změně profese
- lidé, kteří si chtějí zvýšit svou kvalifikaci

Fáze procesu BDG jsou následující:

Přijetí klienta a úvodní diskuze:

- informování o metodách BDG
- definování potřeb klienta
- motivace
- souhlas klienta s dalšími aktivitami

Průzkumová a hodnotící fáze:

- analýza dosavadní životní a profesní dráhy
- ergo diagnostika

- posouzení současné situace
- plány do budoucna
- zhodnocení zájmů a motivace
- zhodnocení kvalifikace
- posouzení obecných znalostí
- zhodnocení dovedností
- zhodnocení schopnosti učit se
- psychometrické testování
- posouzení profesních možností
- možnost dalšího vzdělávání
- vymezení cílů a jejich reálnost

Závěrečná fáze:

- kompletace výsledků hodnocení a testování
- doporučení profese
- vytvoření plánu aktivit a doporučení²²

Tabulka č. 13 – aktivity bilanční diagnostiky

důležité aktivity na straně klienta	důležité aktivity na straně práce
sklon k určitému typu práce	charakter pracovních činností
životní priority	pracovní prostředky
meze a hranice	objekt (předmět) práce
vzdělání	pracoviště
zkoušky, kurzy, stáže, certifikáty	požadavky na vzdělání
odborná praxe	požadavky na obecné způsobilosti
jazykové dovednosti	poptávka na trhu práce
obecné způsobilosti	pracovní doba
další schopnosti, vlastnosti, dovednosti	složení pracovního kolektivu
	rizika, nebezpečí
	mzdové podmínky a možnosti profesního růstu

Zdroj: autor, zpracováno z vnitřních materiálů ÚP

²² MPSV ČR. Vnitřní materiály ÚP ČR

Kontaktní pracoviště Tábor bylo v BDG velice angažováno, především do roku 2009, kdy mohlo využívat služeb psycholožky KoP, PhDr. Moniky Jenšíkové Müllerové. Do BDG byli zařazováni především uchazeči se zdravotním postižením. Kontaktní pracoviště Tábor spolupracovalo také s okresní nemocnicí v Táboře, zejména při ergodiagnostice. Cílem ergodiagnostiky je umožnit co nejúplnější pracovní zařazení osob se zdravotním postižením a vyhledat optimální řešení jejich situace. Výsledkem ergodiagnostiky by měla být lepší uplatnitelnost na trhu práce.

Kontaktní pracoviště Tábor se účastnilo mnoha konferencí a odborných seminářů konaných v rámci této problematiky, např. konference konaná v rámci projektu Phare 2000 – Základy ucelené rehabilitace-ergodiagnostika a rekvalifikační poradenství pro zdravotně postižené uchazeče o zaměstnání a osoby zdravotně znevýhodněné v Chomutově, seminář Rehabilitace (ucelená)-teorie a skutečnost v Praze, konference Rehabilitace a pracovní a sociální integrace osob se zdravotním postižením v Praze a odborného semináře Praktické aspekty a možnosti spolupráce zaměstnavatelů, ÚP, případně obcí, měst a regionů při zpracování rehabilitací osob se zdravotním postižením v Brně.

2.2.3 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je určena pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, dále pak pro osoby, které jsou v pracovní neschopnosti, a na základě posudku ošetřujícího lékaře se předpokládá, že budou uznány osobami se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace je činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání. Uskutečňuje se na základě plánu, který sestavuje ÚP, ten také hradí veškeré náklady spojené s touto činností.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost, přípravu na zaměstnání, zprostředkování zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. V rámci pracovní rehabilitace je možné také uskutečnění rekvalifikačního kurzu. Po tuto dobu má uchazeč standardně nárok na podporu při rekvalifikaci. Dále také ÚP hradí další náklady spojené s pracovní rehabilitací, a to:

- jízdní výdaje
- výdaje za ubytování

- stravné, pokud se pracovní rehabilitace koná mimo obec bydliště
- pojištění pro případ škody způsobené účastníkem pracovní rehabilitace

2.2.4 Individuální akční plán

IAP se řadí mezi poradenské techniky. Uzavírá se s uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP delší dobu než 5 měsíců. Je vypracován na základě stanovení určitých aktivit, které by měly uchazečům o zaměstnání pomoci při hledání nového zaměstnání a uplatnění na trhu práce.

„Jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit, směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro to, aby mohl více převzít odpovědnost sám za sebe.“²³

Do aktivit IAP řadíme např.:

- Job kluby
- BDG
- Rekvalifikace
- projekty ESF
- společensky účelná pracovní místa
- veřejně prospěšné práce
- sledování pracovních příležitostí samotným uchazečem atd.

Výše uvedené aktivity se určují podle možností uchazeče na základě jeho kvalifikace, zdravotního stavu, sledují a vyhodnocují se po uplynutí období (obvykle na období 3-6 měsíců) stanoveném v IAP. Pokud uchazeč o zaměstnání nechce uzavřít IAP nebo bez vážného důvodu neplní aktivity v něm stanovené, je vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání na dobu 6 měsíců. Pokud se uchazeč o zaměstnání v tomto období nezaměstná, je povinen hradit si sám zdravotní a sociální pojištění.

²³ MPSV ČR. *Příručka pro poradce ke zprostředkování*, Praha, 2003, s. 94

2.2.5 Shrnutí

Při zprostředkování zaměstnání je velmi důležité využívání aktivní politiky zaměstnanosti a poradenství.

Poradenství se zaměřuje spíše na výběr a posouzení vhodného zaměstnání, poskytuje odbornou pomoc při návratu na trh práce. Při poskytování poradenství se snažím o navázání „důvěrného“ vztahu s uchazečem o zaměstnání. Je důležité, aby se uchazeč o zaměstnání nebál svěřit se svými problémy, protože hlavně díky uvědomění si situace a toho, co vlastně chce řešit, jsem schopna uchazeči o zaměstnání navrhnout co možná nejlepší řešení situace.

Důležitým nástrojem poradenství je kromě jiných (výše zmiňovaných) individuální akční plán. S pomocí IAP a ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání stanovíme aktivity a činnosti, kterých by měl v průběhu času dosáhnout. Díky tomu uchazeč o zaměstnání neustále vyvíjí nějakou aktivitu a snaží se se svou tíživou životní situací něco dělat, dosáhnout stanovených aktivit a cílů.

Aktivní politika zaměstnanosti se oproti poradenství zaměřuje spíše na konkrétní pomoc s nástupem do zaměstnání. Ať už pomocí rekvalifikačních kurzů, kdy uchazeči o zaměstnání doplní potřebné vzdělání a kvalifikaci nebo v rámci veřejně prospěšných prací nebo příspěvku na společensky účelné pracovní místo, kdy uchazeči o zaměstnání zajistí pomocí finančního příspěvku pracovní místo. Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i Evropský sociální fond, kde jsou uchazeči opět pomocí různých projektů vzdělávání a motivování ke hledání zaměstnání.

Dle mého názoru by měl být obnos peněz na aktivní politiku zaměstnanosti navýšen, neboť uchazečům o zaměstnání, zejména dlouhodobým, značně ulehčuje situaci a je opravdovou formou pomoci při hledání vhodného zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce jsou ideální formou pomoci pro uchazeče o zaměstnání z obcí se špatnou dopravní obsluhovaností. Zaměstnání přímo v obci jejich bydliště jim značně ulehčuje situaci při hledání zaměstnání. Pro tyto uchazeče o zaměstnání v současné době také probíhá projekt „Se sousedy ke vzdělávání I“ (zmiňováno výše).

Společensky účelné pracovní místo je vhodnou formou pomoci zejména pro dlouhodobé uchazeče o zaměstnání, protože finanční podpora od ÚP a celkové snížení nákladů je pro zaměstnavatele velkou motivací.

3 Ostatní formy práce s uchazeči o zaměstnání

3.1 DONEZ (docházka nezaměstnaných)

System DONEZ je zprostředkován v rámci projektu Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, slouží ke kontrole nelegálního zaměstnávání v ČR. Na tomto projektu spolupracuje Úřad práce České republiky a Česká správa sociálního zabezpečení prostřednictvím sítě Czech Point.

Co je Czech Point:

Český Podací Ověřovací Informační Národní Terminál, tedy Czech Point je projekt, jehož cílem je zredukování byrokracie ve veřejné správě.

V současné době musí občan často navštívit několik úřadů k vyřízení jednoho problému. Czech Point slouží jako místo výkonu veřejné správy, které umožňuje komunikaci se státem prostřednictvím jednoho místa tak, aby byla situace pro občana co nejjednodušší. Projekt Czech Point přináší značné ulehčení komunikace se státem. V některých situacích stačí dojít pouze na jeden úřad. V konečné fázi projektu by občan mohl své záležitosti vyřizovat i z domova prostřednictvím internetu.²⁴

O zařazení do systému rozhodují zprostředkovatelé, kteří uchazeče vybírají dle kritérií:

Základní kritéria pro zařazení:

- uchazeč s opakovanou evidencí
- uchazeč, který měl v posledních 6 měsících zaměstnání kratší než 10 dní
- mladiství do 26 let
- absolventi
- vytipované rizikové profese

²⁴ Czech Point [online]. [cit. 2012-09-04]. Dostupné z: <http://www.czechpoint.cz/web/?q=node/22>

Osoby, na které se nevztahují kritéria:

- uchazeči invalidní ve 2. a 3. stupni
- péče o osobu blízkou od 2. stupně
- uchazeč, který absolvuje rekvalifikační kurz
- uchazeč, který je zařazen do projektu ESF
- uchazeč starší 60 let
- uchazeč, který je zařazen do poradenských aktivit
- uchazeč, který není občanem ČR
- uchazečka, která je těhotná, kojící, matka dětí do 9 měsíců

Nezařazení do systému DONEZ je možné z těchto důvodů:

- nemoc
- pracovní neschopnost
- špatné dopravní spojení

Při zařazení do systému DONEZ je uchazeči předáno poučení o právech a povinnostech spolu se stanovením prvního kontaktu na Czech Pointu. Uchazeč je povinen dodržovat stanovené termíny a časy návštěv, pokud se ve stanovený termín nemůže dostavit, je povinen v co nejbližším možném termínu doložit písemnou omluvenku (např. potvrzení od lékaře). Docházka na Czech point je stanovena na období 3 měsíců. Po tuto dobu nemá uchazeč stanovené návštěvy na ÚP. V případě, že během docházky na Czech Point uchazeč onemocní nebo má jiné vážné důvody, proč není schopen docházet na stanovené termíny, je povinen tuto skutečnost nahlásit na ÚP. Ze systému je po doložení vážných důvodů vyřazen.

Pokud se uchazeč nedostaví na místo veřejné správy – Czech Point a žádným způsobem se neomluví, je sankčně vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání na dobu 6 měsíců. Po tuto dobu nemůže být uchazeč o zaměstnání znovu zařazen do evidence. Pokud se mu nepodaří v tomto období zaměstnat, je nucen platit si sám zdravotní a sociální pojištění, čímž se opět ztěžuje jeho životní situace.

Závěr

Nezaměstnanost, zejména pak dlouhodobá, je sociálním a ekonomickým problémem celé společnosti. Je to situace, ve které se nechce nikdo ocitnout, ale zároveň může potkat kohokoliv z nás.

Tuto bakalářskou práci jsem zpracovala hlavně z toho důvodu, abych nastínila práci Úřadu práce České republiky, kontaktního pracoviště Tábor s uchazeči o zaměstnání, protože každý uchazeč o zaměstnání, který se v takovéto situaci ocitl poprvé, je většinou informován pouze o základních postupech, jako je např. doba, do které se musí zaevidovat, jaké doklady musí na úřad práce doložit, aby mu byla vypočtena podpora v nezaměstnanosti, jaká je délka a výše této podpory.

Dalším důvodem psaní této bakalářské práce bylo zjistit, v čem je kontaktní pracoviště Tábor výjimečné oproti jiným pobočkám a pracovištím v České republice. Vzhledem k tomu, že jednotná metodika neumožňuje, aby každá pobočka nebo kontaktní pracoviště pracovalo jinak, není z tohoto pohledu kontaktní pracoviště Tábor nijak výjimečné. Co ovšem stojí za zmínění je angažovanost kontaktního pracoviště Tábor v bilanční diagnostice, kdy se do této činnosti velmi aktivně zapojilo a účastnilo se mnoha konferencí a odborných seminářů spojených s touto tematikou.

Prvním cílem bakalářské práce bylo popsat způsob práce s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání. Tento způsob práce jsem popsala ve druhé kapitole, kdy jsem se pokusila vysvětlit, co to vlastně je aktivní politika zaměstnanosti, jaké jsou její nástroje a co může nabídnout uchazečům o zaměstnání. Dále jsem vysvětlila činnost a způsob poradenství úřadu práce, jaké aktivity a programy uchazečům o zaměstnání nabízí a co od nich uchazeč o zaměstnání může očekávat.

Druhým stanoveným cílem mé bakalářské práce bylo zmapovat situaci v okrese Tábor v období hospodářské krize, zda nezaměstnanost stoupala a jak moc byla příchodem hospodářské krize ovlivněna.

Na základě zpracovaných statistik kontaktního pracoviště Tábor je zřejmé, že s příchodem hospodářské krize začalo docházet k pozvolnému nárůstu uchazečů o zaměstnání, zejména

pak zaměstnanců průmyslové výroby. Bohužel jsem také zjistila skutečnost, že se zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání vzrostla také dlouhodobá evidence. Tato skutečnost je ovlivněna nedostatkem volných pracovních míst, kdy poptávka po pracovních pozicích mnohonásobně převyšuje nabídku, např. v roce 2010 připadalo na jedno volné pracovní místo 31,6 uchazeče o zaměstnání.

Již v úvodu jsem si také stanovila za cíl zjistit, čím je ovlivněna skutečnost, že někdo nalezne zaměstnání během relativně krátké chvíle a někdo je v evidenci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě. Těchto skutečností je mnoho, kromě vlivu hospodářské krize je to především nedostatečné vzdělání, délka praxe, věk, péče o dítě do 15 let a zdravotní stav. Osoby se zdravotním postižením zastupují v dlouhodobé evidenci značnou část a z toho důvodu patří do skupin, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Pro snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných by dle mého názoru pomohla změna § 35 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kdy by byla zaměstnavatelům opět uložena povinnost hlásit volná pracovní místa.

Dále bych navrhla zrušení možnosti tzv. nekolidujícího zaměstnání při evidenci úřadu práce. Tím, že je zaměstnavatelům umožněno zaměstnávat uchazeče o zaměstnání pouze na nekolidující zaměstnání, přichází mnoho uchazečů o zaměstnání o možnost zaměstnat se na hlavní pracovní poměr, protože pro samotné zaměstnavatele je nekolidující zaměstnání výhodnější. Ve většině případů nekolidujícího zaměstnání pracují uchazeči o zaměstnání pouze na dohodu o provedení práce, zaměstnavatelům tak nevznikají žádné náklady na zdravotní a sociální pojištění. Myslím si, že zrušení nekolidujícího zaměstnání by určitě snížilo míru nezaměstnanosti a tím i počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, protože zaměstnavatelům by nezbylo nic jiného než uchazeče o zaměstnání zaměstnat na hlavní pracovní poměr.

Dalším opatřením, které by dle mého názoru přispělo ke snížení počtu nezaměstnaných, by bylo zvýšení obnosu peněz na aktivní politiku zaměstnanosti. Uchazečům o zaměstnání, zejména dlouhodobě evidovaným, dokáže v mnohých případech ulehčit situaci a je

opravdovou formou pomoci při hledání a nástupu do zaměstnání, protože finanční podpora ze strany úřadu práce je pro zaměstnavatele velkou motivací.

Na základě zpracování statistik kontaktního pracoviště Tábor se domnívám, že cíl mé bakalářské práce byl naplněn. Byla bych ráda, kdyby práce posloužila jako pomoc dlouhodobě nezaměstnaným, kteří nevědí, na co všechno ze strany úřadu práce mají ve své náročné životní situaci nárok a jak jim může úřad práce pomoci.

Seznam použité literatury

BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. s. 375. ISBN 978-80-7367-930-9.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. s. 140. ISBN 80-86429-16-4.

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

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2003. s. 199, ISBN 80-86419-48-7

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994. s. 141. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. s. 380. ISBN 80-7178-548-2

MPSV. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*, Praha: MPSV, 2003. s. 48. ISBN 80-86552-65-9

MPSV. *Příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha, 2003, s. 111. ISBN 80-86552-73 X

Jiné prameny:

Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Vnitřní směrnice ÚP ČR

Statistiky ÚP Tábor

Elektronické prameny:

Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2012-09-04]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Czech Point [online]. [cit. 2012-09-04]. Dostupné z:

<http://www.czechpoint.cz/web/?q=node/22>

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Invalidita

Tabulka č. 2: Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VM

Tabulka č. 3: Průměrná míra nezaměstnanosti v rámci ČR

Tabulka č. 4: Průměrná míra nezaměstnanosti v rámci Jihočeského kraje

Tabulka č. 5: Míra nezaměstnanosti

Tabulka č. 6: Délka evidence

Tabulka č. 7: Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Tabulka č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání

Tabulka č. 9: Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením

Tabulka č. 10: Veřejně prospěšné práce

Tabulka č. 11: Společensky účelné pracovní místo

Tabulka č. 12: Samostatná výdělečná činnost

Tabulka č. 13: Aktivity bilanční diagnostiky

Seznam grafů:

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti a podíl dlouhodobých uchazečů

Etický kodex zaměstnanců rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí

Preambule

Každý zaměstnanec České republiky, zařazený v rezortu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „zaměstnanec“) je povinen dodržovat a ctít zákonnost všech postupů a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Smyslem tohoto kodexu je vytvářet, udržovat a prohlubovat důvěru veřejnosti ve veřejnou správu.

Účelem tohoto kodexu je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování zaměstnance ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům.

Zaměstnanec zachovává věrnost zásadám práva a spravedlnosti vyplývajícím z evropského kulturního a historického dědictví, jedná v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, zachovává úctu a loajalitu k České republice, jakož i k úřadu a ostatním úředníkům a zaměstnancům veřejné správy.

Článek 1

Zákonnost

(1) Zaměstnanec plní jemu svěřené úkoly v souladu s ústavním pořádkem, se zákony a ostatními právními předpisy a s právem Evropské unie, jakož i s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

(2) Při plnění úkolů jedná zaměstnanec pouze v rozsahu jemu svěřené pravomoci a v souladu s jejím účelem.

Článek 2

Rozhodování

(1) V mezích zákona zaměstnanec vždy volí nejvhodnější řešení s ohledem na veřejný zájem a na rozhodné okolnosti konkrétního případu. Dbá na to, aby rozhodnutí nemohlo být z objektivního hlediska vnímáno jako nespravedlivé. Do práv osob zaměstnanec zasahuje jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu, nutném k dosažení účelu sledovaného veřejným zájmem, k jehož ochraně mu byla pravomoc svěřena.

(2) Při volbě nejvhodnějšího postupu zaměstnanec respektuje v mezích právních předpisů též koncepcí, priority a cíle rezortu MPSV, jeho vnitřní předpisy a pokyny nadřízených vydané v souladu s tímto kodexem.

Článek 3

Profesionalita

(1) Výkon veřejné správy je službou veřejnosti. Zaměstnanec vykonává veřejnou správu na vysoké odborné úrovni, kterou si prohlubuje průběžným studiem, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků, v souladu se zásadou rovných příležitostí bez ohledu na barvu pleti, pohlaví, národnost, náboženství, etnickou příslušnost nebo jiné charakteristiky. Nepřipouští diskriminaci či obtěžování. Za kvalitu své práce a za rozvíjení svých odborných znalostí je osobně odpovědný.

(2) Zaměstnanec jedná korektně s ostatními spolupracovníky i s dalšími zaměstnanci ve veřejné správě a pracovníky spolupracujících organizací, respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů i jiných odborníků a účinně je využívá i pro svůj odborný růst.

Článek 4

Nestrannost

(1) Zaměstnanec dbá na to, aby jeho rozhodování bylo objektivní, nestranné a přijaté řešení bylo vždy v souladu s veřejným zájmem. Při rozhodování nesmí zaměstnanec preferovat

osobní či skupinové zájmy ani se nechat ovlivnit pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Zaměstnanec se zdrží také všeho, co by mohlo ohrozit důvěru v nestrannost jeho rozhodování.

(2) Ve shodných nebo podobných případech jedná zaměstnanec tak, aby mezi jednotlivými postupy nevznikaly rozdíly, jež není možno odůvodnit objektivními skutečnostmi, zejména konkrétními okolnostmi daného případu.

(3) Zaměstnanec vystupuje vůči účastníkům právních vztahů objektivně tak, aby je neuváděl v omyl o jejich právech a povinnostech, informuje je srozumitelně; veškerá hodnocení provádí profesionálně, objektivně, bez emocí a bez sledování osobního prospěchu a v souladu s právem a spravedlností.

Článek 5

Včasnost a efektivita

(1) Zaměstnanec vyřizuje pracovní záležitosti zodpovědně, bez zbytečných průtahů, nejpozději ve lhůtách stanovených právními předpisy či vnitřními předpisy.

(2) Při plnění jemu svěřených úkolů postupuje zaměstnanec tak, aby stranám ani rezortu MPSV nevznikaly zbytečné náklady.

Článek 6

Střet zájmů

(1) Zaměstnanec svým jednáním předchází situacím, ve kterých by byl vystaven možnému střetu svého soukromého zájmu a zastávaného funkčního zařazení. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.

(2) Zaměstnanec nesmí ohrozit veřejný zájem tím, že se bude odvolávat na svou pozici nebo funkci ve věcech, které nesouvisejí s plněním jemu svěřených úkolů.

(3) Zaměstnanec se vyhýbá činnostem, které se neslučují s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezují.

(4) Pokud si zaměstnanec není jistý, zda jde o úkony slučitelné s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

Článek 7

Korupce

(1) Zaměstnanec nesmí při svém rozhodování a v souvislosti s rozhodováním přijímat ani vyžadovat dary či jiná zvýhodnění pro sebe nebo někoho jiného, popřípadě jakýmkoli jiným způsobem připustit ovlivnění plnění jemu svěřených úkolů, objektivního hodnocení věci a nestranného rozhodování. Věcné nebo finanční dary poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem např. na základě kolektivní smlouvy tímto nejsou dotčeny.

(2) Zaměstnanec jedná tak, aby se při plnění jemu svěřených úkolů nedostal do postavení, ve kterém by byl zavázán nebo se cítil být zavázán oplatit službu či laskavost, která mu byla prokázána.

(3) Zaměstnanec se vyvaruje vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob (klientelismus, nepotismus), jež by mohly ohrozit jeho nestrannost.

(4) Jakékoli korupční jednání nebo podezření na takové jednání, o kterém se zaměstnanec dozvěděl hodnověrným způsobem, je povinen oznámit svému nadřízenému nebo orgánu činnému v trestním řízení, v souladu s vnitřními předpisy MPSV či jeho přímo řízených organizací dle svého zařazení v rezortu MPSV. Dále je zaměstnanec povinen bezodkladně oznámit nabídnutí či získání neoprávněné výhody.

(5) Ve všech případech, kdy by mohla vzniknout pochybnost, zda zaměstnanec postupuje v souladu s tímto článkem, informuje zaměstnanec svého nadřízeného a postupuje dle jeho pokynů.

Článek 8

Nakládání se svěřenými prostředky

Zaměstnanec vynakládá, v souladu s právními předpisy, veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a ekonomické spravování a využívání finančních zdrojů a zařízení, které mu byly svěřeny, jakož i služeb, které mu byly poskytnuty. S těmito svěřenými prostředky nakládá efektivně a hospodárně.

Článek 9

Mlčenlivost

(1) Zaměstnanec zachovává mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl v souvislosti s plněním úkolů veřejné správy, jež by mohly poškodit nebo ohrozit činnost zaměstnavatele. Povinnost mlčenlivosti se nevztahuje na skutečnosti, které zakládají podezření na korupční jednání nebo na skutečnosti, které zakládají podezření, že je porušován zákon nebo dochází k diskriminaci zaměstnance nebo obtěžování zaměstnance na pracovišti. V takových případech však postupuje podle čl. 7 odst. 4.

(2) Zaměstnanec je povinen zachovat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozvěděl při výkonu úřední činnosti, zejména o osobních údajích nebo utajovaných informacích v rozsahu stanoveném právními předpisy, pokud není této povinnosti v souladu s právními předpisy zproštěn.

Článek 10

Informování veřejnosti

Každý zaměstnanec poskytuje při plnění svých úkolů pravdivé a úplné informace v souladu s právními předpisy. Informace o činnosti úřadu, plnění jeho funkcí, jakož i další informace určené veřejnosti, sděluje za MPSV či jeho přímo řízenou organizaci zaměstnanec, který je k tomu určen.

Článek 11

Veřejná činnost

(1) Zaměstnanec jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem. Zaměstnanec nevykonává veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru veřejnosti v jeho schopnost nestranně plnit úkoly jemu zaměstnavatelem svěřené.

(2) Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, jejichž důsledkem by došlo ke snížení důvěry ve veřejnou správu v očích veřejnosti nebo by dokonce byla zavedena příčina k ovlivňování zaměstnance. Zaměstnanec jedná tak, aby jeho chování přispívalo k dobré pověsti rezortu MPSV.

Článek 12

Reprezentace

(1) Zaměstnanec užívá v zaměstnání oděv, který je adekvátní jeho práci a odpovídá vážnosti jeho úřadu. Tento oděv není financován z prostředků rezortu MPSV.

(2) Zaměstnanec jedná s každým ohleduplně, způsobem přiměřeným jeho sociálním schopnostem a komunikačním potřebám, a respektuje jeho individualitu.

(3) Zaměstnanec svým jednáním a vystupováním podporuje důvěryhodnost a vážnost úřadu.

Článek 13

Uplatnitelnost a vymahatelnost

Kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a pracovním řádu. Zásadní porušování bude posuzováno jako porušení zákoníku práce, resp. pracovního řádu se všemi z toho vyplývajícími důsledky.

Článek 14

Závěrečná ustanovení

- (1) Zaměstnanec dodržuje stanovené etické zásady, aktivně podporuje etické jednání a podílí se na vytváření protikorupčního prostředí. Uvědomuje si, že selhání jednotlivce v oblasti etiky má dopad na veřejnou správu jako celek, a proto jde ostatním příkladem.
- (2) Poukáže-li zaměstnanec v dobré víře na posléze prokázané i neprokázané neetické chování, nebude mít jeho jednání negativní důsledky v pracovněprávních vztazích.
- (3) Respektování zásad etiky je věcí profesionální cti zaměstnance. Bez jejich dodržování a dodržování kodexu nelze dostát profesionální povinnosti zaměstnance.

