Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Činnost Úřadu práce v Havlíčkově Brodě se zaměřením na státní politiku zaměstnanosti

Helena Kopicová

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: **2009/2010**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Helena KOPICOVÁ**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Činnost Úřadu práce v Havlíčkově Brodě se zaměřením na státní politiku zaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

- charakteristika okresu Havlíčkův Brod
- Úřad práce v Havlíčkově Brodě
- politika zaměstnanosti
- aktivní politika zaměstnanosti
- pasivní politika zaměstnanosti
- vývoj vybraných ukazatelů

Rozsah grafických prací: –

Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**

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

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

DUBEN, Rostislav. Teorie a praxe sociální politiky. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz>.

KREBS, Vojtěch, et al. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha : ASPI, a. s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

Zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Miloš Charbuský, CSc.**
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **16. června 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

L.S.

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

Ing. Robert Baťa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 17. července 2009

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 23. března 2010

Helena Kopicová

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce panu PhDr. Miloši Charbuskému, CSc. za jeho cenné rady a veškerou pomoc při psaní této práce.

Anotace

Práce popisuje vývoj Úřadu práce v Havlíčkově Brodě a činnost jednotlivých oddělení. Zaměřuje se na výkon státní politiky zaměstnanosti a to jak aktivní, tak pasivní. V práci jsou rozebrány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti s uvedením hodnocení efektivnosti. V rámci vysvětlení pasivní politiky zaměstnanosti je uveden praktický příklad na výpočet podpory v nezaměstnanosti. Práce také zahrnuje analýzu a vývoj vybraných ukazatelů.

Klíčová slova

zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce, rekvalifikace, podpora v nezaměstnanosti

Tittle

The activity of the Employment office in Havlíčkův Brod concerning state employment policy

Annotation

The aim is to describe the development of the employment office in Havlíčkův Brod and activity of individual departments. This work is focused on the performance of active and passive state policy. There are described individual tools of the active employment policy and evaluation of effectiveness. There is also a practical example how to count unemployment benefits to explain passive unemployment policy. This work includes analysis and development of chosen indicators.

Keywords

employment, unemployment, employment office, employment policy, retraining, unemployment compensation

OBSAH

ÚVOD **9**

1. CHARAKTERISTIKA OKRESU **11**
1. 1 Všeobecné informace **11**
1. 2 Ekonomická situace **12**

2. ÚŘAD PRÁCE V HAVLÍČKOVĚ BRODĚ **14**
2. 1 Historický vývoj [vlastní + 5] **14**
2. 2 Náplň činností jednotlivých oddělení úřadu práce **16**
2. 2. 1 Odbor zprostředkování 17
2. 2. 2 Oddělení poradenství 18
2. 2. 3 Oddělení trhu práce 20
2. 2. 4 Ekonomické oddělení 20
2. 2. 5 Kontrolní oddělení 21
2. 2. 6 Odbor státní sociální podpory 21

3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI **22**
3. 1 Právní předpisy upravující politiku zaměstnanosti **22**
3. 2 Charakteristika státní politiky zaměstnanosti **22**

4. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI **25**
4. 1 Společensky účelná pracovní místa **26**
4. 1. 1 Základní vymezení 26
4. 1. 2 Uskutečněná společensky účelná pracovní místa 26
4. 1. 3 Zhodnocení efektivnosti 27
4. 2 Veřejně prospěšné práce **28**
4. 2. 1 Základní vymezení 28
4. 2. 2 Zhodnocení efektivnosti 29
4. 3 Rekvalifikace **29**
4. 3. 1 Základní vymezení 29
4. 3. 2 Uskutečněné rekvalifikace 30
4. 3. 3 Zhodnocení efektivnosti 32

4. 4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ... 33
4. 4. 1 Rehabilitace a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ... 33
4. 4. 2 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna ... 33
4. 4. 3 Zhodnocení efektivnosti ... 35
4. 5 Ostatní opatření ... 35
4. 5. 1 Poradenství ... 35
4. 5. 2 Příspěvek na zapracování a při přechodu na nový podnikatelský program ... 36
4. 5. 3 Zhodnocení efektivnosti ... 37

5. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ... 38
5. 1 Podpora v nezaměstnanosti ... 40
5. 2 Názorný příklad ... 41

ZÁVĚR ... 43

REJSTŘÍK ... 47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY ... 48
SEZNAM OBRÁZKŮ ... 50
SEZNAM PŘÍLOH ... 51

ÚVOD

Úřad práce v Havlíčkově Brodě spolu s ostatními úřady práce vykonává politiku zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je zvyšování zaměstnanosti, tedy snižování nezaměstnanosti a eliminace jejích negativních dopadů. Státní politiku zaměstnanosti lze podle těchto hlavních cílů rozdělit na aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti podporuje zaměstnanost pomocí předem stanovených nástrojů. Pasivní politika zaměstnanosti tlumí negativní následky nezaměstnanosti a to nejčastěji finanční podporou uchazečů o zaměstnání, tedy osob, které se staly dočasně nezaměstnanými.

Politika zaměstnanosti je po vstupu České republiky do Evropské unie ovlivňována nejen českou vládou, ale také nadnárodními orgány. Díky tomu jsou vysoké náklady na výkon politiky zaměstnanosti v určitých oblastech spolufinancovány ze sociálního fondu Evropské unie. Vzhledem k probíhající celosvětové hospodářské krizi náklady na zabezpečení politiky zaměstnanosti neustále rostou. Nadnárodní podpora alespoň trochu napomáhá krýt už tak vysoké výdaje státního rozpočtu.

Politika zaměstnanosti patří mezi velice významné odvětví jak hospodářské, tak sociální politiky, a zaslouží si, samozřejmě spolu s činností úřadů práce, věnování dostatečné pozornosti. Úřady práce zajišťují praktickou realizaci jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti a proto s ní více než úzce souvisí.

Téma „Činnost Úřadu práce v Havlíčkově Brodě se zaměřením na státní politiku zaměstnanosti“ jsem si vybrala, protože si myslím, že význam politiky zaměstnanosti, zvláště v současné složité ekonomické situaci, je opravdu velký. Politice zaměstnanosti je ve většině knih zabývajících se sociální či hospodářskou politikou věnováno pouze pár stran a činnost úřadů práce je zmiňována jen okrajově. Vzhledem k tomu, že jsem měla možnost svou 14tidenní praxi strávit právě na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě, chci využít získaných poznatků a seznámit s nimi čtenáře.

Oblast zaměstnanosti se týká každého z nás – díky pasivní politice zaměstnanosti je občan zabezpečen v období ztráty zaměstnání a pomocí aktivní politiky zaměstnanosti se podporuje nejen zaměstnanost a zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání, ale také roste informovanost obyvatelstva o situaci na trhu práce.

Cílem mé práce je zejména:

- **Stručně charakterizovat okres Havlíčkův Brod** – shromáždit všeobecně známé informace a popsat současnou ekonomickou situaci.
- Pomocí materiálů úřadu a vlastních poznatků a informací **komplexně popsat historický vývoj Úřadu práce v Havlíčkově Brodě** až do současnosti.
- Na základě působení na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě **popsat činnosti jednotlivých oddělení a vytvořit organizační schéma úřadu.**
- Srozumitelně **vysvětlit jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti** a **vyhodnotit jejich efektivnost** s případnými návrhy změn.
- **Provést analýzu a vývoj vybraných nástrojů politiky zaměstnanosti a dalších ukazatelů** s využitím názorného zobrazení.
- **Vysvětlit systém vyplácení podpor v nezaměstnanosti** spolu s uvedením vlastního názorného příkladu.

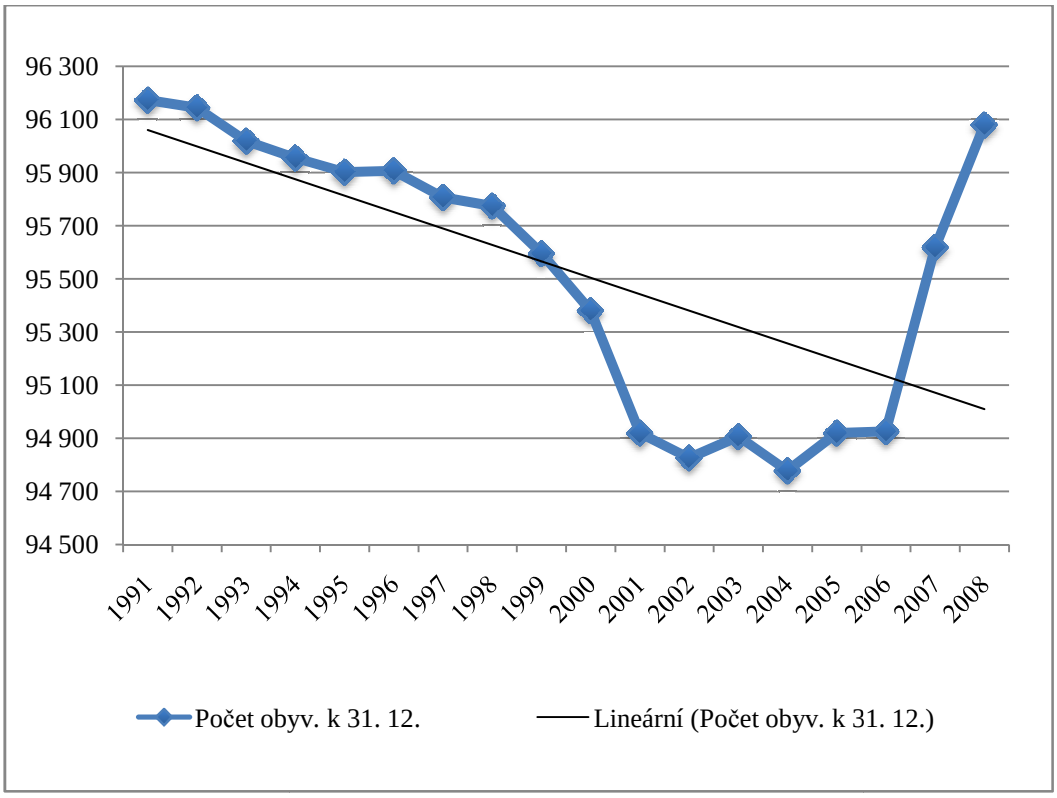
1. CHARAKTERISTIKA OKRESU

1. 1 Všeobecné informace

Okres Havlíčkův Brod je společně s okresy Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou součástí kraje Vysočina. Jak je názorně vidět na mapce (obrázek 1), okres Havlíčkův Brod se rozkládá v severní části kraje a hranice okresu tvoří na severovýchodě okres Chrudim z Pardubického okresu, na jihovýchodě a jihu okresy Žďár nad Sázavou a Jihlava, na jihozápadě okres Pelhřimov, na severozápadě hraničí s okresy Kutná Hora a Benešov, které se rozkládají ve Středočeském okresu.

OBR. 1 - Okresy a kraje České republiky [1]

Podle [2] okres Havlíčkův Brod zabírá 1.265 km^2 a patří spolu s Jihlavou mezi nejmenší okresy kraje. Okres se řadí k okresům spíše řidčeji zalidněným. Žije zde 96.079 obyvatel. Poměr mužů a žen je téměř stejný, i když žen je o 727 více. Na obrázku 2 je znázorněn vývoj počtu obyvatel. Je patrné, že do roku 2002 počet obyvatel převážně klesal, po té vývoj kolísal a od roku 2004 se počet obyvatel neustále zvyšuje, což lze hodnotit rozhodně kladně. I přesto, že se počet obyvatel v posledních letech zvyšuje, dlouhodobý trend vývoje počtu obyvatel je klesající.



OBR. 2 - Vývoj počtu obyvatel v letech 1998 až 2008 - zpracováno na základě [3]

Území okresu je tvořeno převážně kopcovitým reliéfem, rozléhá se zde Českomoravská vrchovina, Žďárské vrchy a částečně i Železné hory. Poslední dva útvary jsou charakterizovány jako chráněné krajinné oblasti. Průměrná nadmořská výška v okresu se pohybuje okolo 500 metrů. Krajina má ráz převážně zemědělský. Územím protéká řeka Sázava, Chrudimka, Šlapanka a Želivka. Na vodních tocích jsou vybudovány nádrže, které slouží převážně jako zdroje pitné vody. Území okresu se vyznačuje velmi kvalitním životním prostředím a je často vyhledávanou oblastí cestovního ruchu.

Na území okresu se nachází 120 obcí. Osm z nich má statut města – Habry, Havlíčkův Brod, Chotěboř, Golčův Jeníkov, Ledeč nad Sázavou, Přibyslav, Ždírec nad Doubravou a Světlá nad Sázavou. Sedm obcí vlastní statut městyse a 105 obcí patří do kategorie obcí s obecními úřady.

1. 2 Ekonomická situace

Ekonomickou situaci okresu lze ohodnotit podle tabulky uvedené v příloze 1, kde jsem zpracovala podrobnější členění ekonomických subjektů podle převažující činnosti. V okresu Havlíčkův Brod zvítězila velkoobchodní, maloobchodní činnost a oprava a údržba vozidel. V této oblasti působí přes 4.000 subjektů. V okrese hraje důležitou roli

průmysl, stavebnictví a zemědělství Nejvýznamnější je textilní a oděvní výroba, výroba skla a strojírenství. V zemědělství je důležité zejména pěstování brambor, obilí a živočišná výroba. Nejméně subjektů působí v oblasti administrativní a podpůrné činnosti či v oblasti informační a komunikační činnosti, pod kterou spadá například vydavatelství, telekomunikace nebo činnost v oblasti filmů.

Ekonomickou situaci v okresu Havlíčkův Brod zkomplikovalo zejména uzavření skláren Sklo Bohemia, a. s. ve Světlé nad Sázavou. Došlo k vysokému zadlužení podniku a tak bylo v říjnu 2008 na sklárny vyhlášeno konkurzní řízení. Společnost do svého krachu zaměstnávala 1200 lidí, kteří uzavřením skláren neztratili jen práci, které zasvětili často celý svůj život, ale nebýt insolvenčního zákona, tak by také přišli o několik nevyplacených mezd. Úřad práce mohl sklářům díky novele zákona vyplatit náhradu mzdy ve výši tří měsíčních platů. Komplikovaná situace ve Světlé nad Sázavou se vyřešila v červnu 2009, kdy sklárny zakoupil nový majitel a výrobu zhruba po roce obnovil. Část sklářů tak získala svá místa zpět, což velice pomohlo situaci na trhu práce a celkové ekonomice okresu.

2. ÚŘAD PRÁCE V HAVLÍČKOVĚ BRODĚ

2. 1 Historický vývoj [vlastní + 5]

Úřad práce v Havlíčkově Brodě byl založen 9. října roku 1990 zákonem č. 306/1990 Sb., o činnosti úřadů práce. Nyní tedy úřad funguje více než 19 let. Situace v České republice se změnila a to z hospodářských i politických důvodů. Uvedené změny tedy ovlivnily i podmínky na trhu práce a to mělo za následek rozvoj činnosti úřadů práce, které měly za úkol řešit první nezaměstnanost. Úřad práce v Havlíčkově Brodě je, stejně jako ostatních 76 úřadů práce, orgánem státní správy, pomocí kterého je organizována politika zaměstnanosti. Úřad práce sídlil od svého počátku v Domě odborů na Žižkově ulici. První zaměstnanci přešli z odboru pracovních sil okresního národního výboru. Problémem bylo, že v této době ještě široká veřejnost ani zaměstnavatelé nevěděli o existenci a činnosti úřadů práce. Samotná působnost úřadů nebyla zatím nijak zvlášť vymezena, pracovníci řešili složité úkoly, ke kterým neměli vymezeny žádné návody.

V roce 1991 vznikla na úřadu jednotlivá oddělení a to konkrétně oddělení zprostředkování, ekonomické oddělení a poradenství. Byly také založeny pobočky úřadu práce v Ledči nad Sázavou a v Chotěboři. Na konci roku bylo na úřadu zaměstnáno 32 zaměstnanců. Počet uchazečů o zaměstnání narůstal a současné prostory se stávaly nedostatečnými. Proto úřad práce zakoupil objekt bývalého dětského střediska u autobusového nádraží, který ještě tento rok začal přestavovat tak, aby vyhovoval potřebám úřadu.

V roce 1992 byla přestavba objektu dokončena a úřad práce se přestěhoval do nových větších prostor. Roku 1993 k činnosti úřadu práce přibyla nová agenda, která vyplynula z rozdělení Československa. Jednalo se o registraci slovenských občanů pracujících v České republice.

V roce 1994 dostaly úřady práce za povinnost zabývat se žádostmi o přesčasovou práci nad 150 hodin ročně a to z důvodu schválení zákoníku práce. Byla zřízena dvě detašovaná pracoviště v Golčově Jeníkově a v Přibyslavi. Cílem bylo zajištění snazší dosažitelnosti služeb pro tyto vzdálenější části okresu Havlíčkův Brod. Občané bydlící ve zmíněných obcích či jejich blízkém okolí tak mohli pracoviště navštívit vždy jeden den v týdnu. Ještě v tomto roce se úřadu práce podařilo otevřít Informační a poradenské středisko úřadu práce přímo v suterénu budovy. Středisko dodnes nabízí poradenskou činnost při volbě povolání, v rámci které většina základních škol středisko navštíví

a usnadní tak svým žákům rozhodnutí o svém budoucím povolání. Středisko se mimo tuto poradenskou činnost zabývá také prací se specifickými skupinami uchazečů o zaměstnání, u kterých je nutná zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Na podzim roku 1996 zorganizoval úřad práce ve spolupráci se školským úřadem akci známou pod názvem „Burza škol“. Jedná se o akci, na které mají možnost všechny střední školy okresu (včetně odborných učilišť) prezentovat nabídku svých studijních programů. Škola vyšle zástupce, kteří zájemce o studium seznámí s podmínkami přijímacího řízení a dalšími podrobnostmi týkajícími se studia. Dalo by se říci, že i tuto akci, které na první pohled nemá s problematikou zaměstnanosti více méně nic společného, lze z širšího úhlu pohledu považovat za určitou část aktivní politiky zaměstnanosti. Díky tomu, že úřad práce umožní, aby ať už zaměstnanci či samotní studenti dané školy, mohli zájemce o studium informovat, může tak předejít případné nezaměstnanosti absolventa školy, který s udivujícím překvapením po ukončení studia zjistí, že jeho uplatnění na trhu práce je mizivé. A to třeba z důvodu, že se dotyčný absolvent domníval, že mu škola poskytne více znalostí či dovedností. Úřad práce a tím pádem i státní rozpočet tak může ušetřit náklady související s rekvalifikačními programy či další náklady související s tím, že absolvent není schopen najít uplatnění na trhu práce. Význam této akce ocenila celá široká veřejnost, což je patrné i z toho, že se Burza škol koná každoročně až do současnosti.

Vzhledem k tomu, že prostory úřadu přestávaly opět odpovídat potřebám provozu, byla zahájena přestavba, která se dokončila roku 1997. Všechny stavební práce probíhaly za plného provozu, což bylo dosti obtížné zejména pro zaměstnance úřadu, ale samozřejmě i pro samotné uchazeče o zaměstnání.

V roce 1998 byl na úřadu zaveden nový počítačový systém s všeříkajícím názvem OK práce. Jeho zavedení do provozu nebylo jednoduché, doprovázelo ho mnoho problémů. Zaměstnanci se v programu museli naučit pracovat, což mohlo být v počáteční fázi celkem obtížné. Po překonání komplikací a dalších vylepšení programů, se software stal nedílnou součástí vnitřních procesů úřadu práce a používá se doposud.

V následujících letech úřad funguje bez větších problémů, dosavadní kapacity potřebám úřadu postačují a nedochází ani k výraznějším změnám. V dubnu 2004 se k úřadu práce připojil odbor státní sociální podpory. Státní sociální podpora na počátku

spadala pod Okresní úřad, později byla přeřazena pod Město Havlíčkův Brod a nyní se začlenila do struktury úřadu práce.

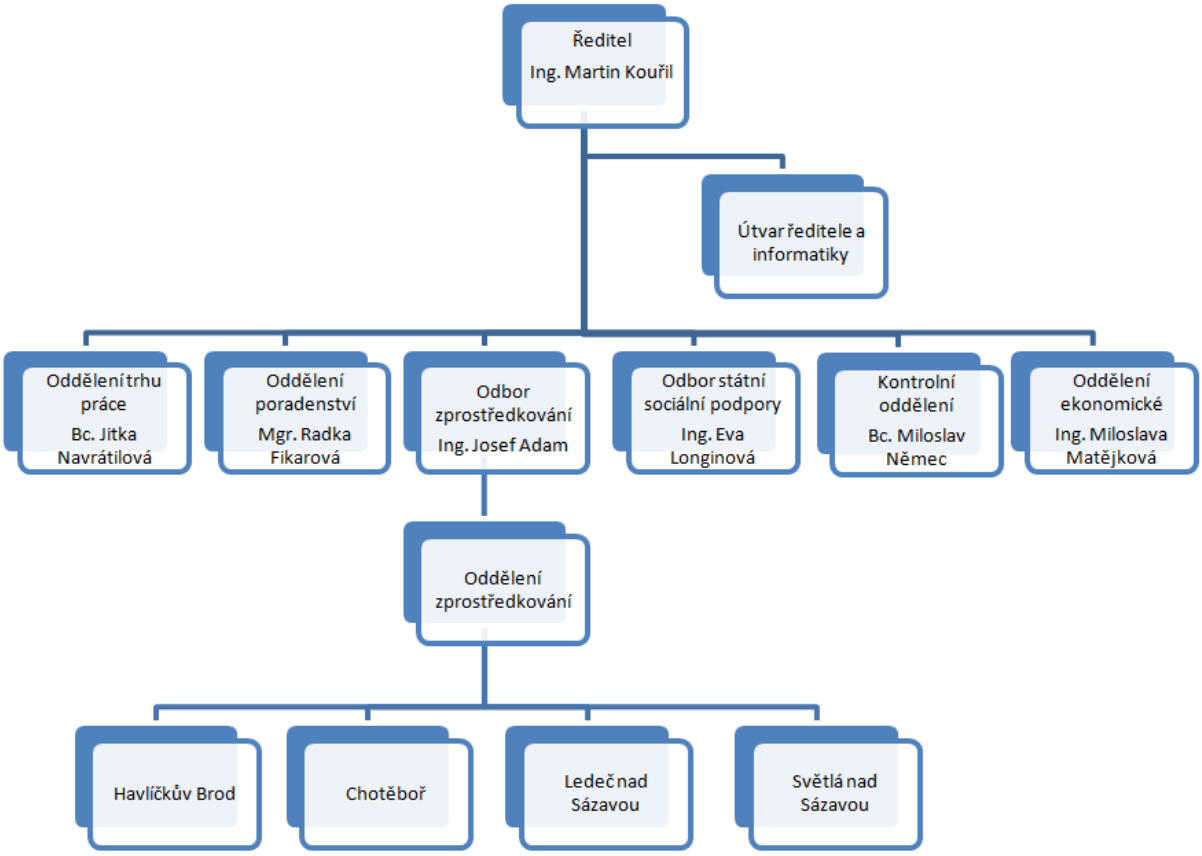
Od července 2005 úřad práce neposkytuje poradenství v právní oblasti. Tuto činnost nyní vykonává oblastní inspektorát práce, který do budovy Úřadu práce v Havlíčkově Brodě dojíždí dvakrát týdně. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady, komplexně zabezpečují kontrolu nad dodržováním pracovněprávních vztahů vyplývajících z příslušných právních předpisů, které tyto záležitosti upravují.

V roce 2008 úřad práce zakoupil sousedící budovu, kde dosud sídlilo autobusové nádraží. Stavebními úpravami chce docílit toho, aby byl do těchto prostor přestěhován odbor státní sociální podpory, který nyní z důvodu nedostatku místa sídlí na Městském úřadě. V současné době má úřad práce 70 zaměstnanců, kteří jsou v nynější složité situaci na trhu práce plně vytíženi.

2. 2 Náplň činností jednotlivých oddělení úřadu práce

K tomu, aby správně fungoval úřad práce jako celek a plnil své poslání a cíle, musí dokonale fungovat jednotlivá oddělení úřadu. Z tohoto důvodu má každé oddělení stanoveny činnosti, za které je zodpovědné. Samozřejmě není vyloučena spolupráce mezi jednotlivými odděleními, ba naopak se dá považovat za nutnou.

Z organizačního schématu je patrné, že v čele úřadu práce stojí ředitel. Ředitel úřadu je jmenován ministrem práce a sociálních věcí. V pravomoci ministra je i jeho odvolání. Současným ředitelem je Ing. Martin kouřil, který na úřadu působí již od roku 1992. V této době zde byl zaměstnán jako vedoucí oddělení trhu práce. Pravou rukou ředitele je útvar ředitele a informatiky. Úřad se dále člení na oddělení trhu práce a poradenství, oddělení ekonomické, kontrolní oddělení, odbor státní sociální podpory a odbor zprostředkování. Na obrázku je u každého oddělení uveden i jeho vedoucí. Nyní bude následovat charakteristika náplně činností jednotlivých oddělení.



OBR. 3 - Organizační schéma

2. 2. 1 Odbor zprostředkování

Základní funkcí odboru je zabezpečovat zprostředkování zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání. S tím souvisí povinnost vést evidenci uchazečů o zaměstnání. Odbor zároveň zajišťuje i evidenci zájemců o zaměstnání. Důležitý je rozdíl mezi uchazečem a zájemcem o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání může být jakákoliv fyzická osoba, která zažádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Zájemcem může být např. žena na mateřské dovolené, která se začíná poohlížet po pracovních místech, anebo může také požádat o rekvalifikaci, kterou ji úřad práce zabezpečí. Na druhou stranu uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování zaměstnání a až po splnění určitých podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Základní podstatou podmínek je zejména to, že uvedená fyzická osoba nesmí být zaměstnána v pracovněprávním vztahu, nesmí být osobou samostatně výdělečně činnou a nesmí mít jiný příjem např. z členství v obchodní společnosti. Uchazeč o zaměstnání má na rozdíl od zájemce o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti či na podporu při rekvalifikaci.

Odbor zprostředkování se skládá z devíti zprostředkovatelek, jejichž náplní práce je komunikace s klienty, tedy buď s uchazeči či zájemci o zaměstnání. Ještě předtím než klient jedná se zprostředkovatelkou, získá od informátora veškeré potřebné formuláře, ale i pokyny k jejich vyplnění. Dalo by se říci, že informátor zjednodušuje práci zprostředkovatelek. Je první osobou, se kterou se klient setká a získá prvotní informace. Až po úspěšném vyplnění všech formulářů je klientovi přiřazeno pořadové číslo a konkrétní zprostředkovatelka. Zprostředkovatelky zanášejí veškeré informace týkající se klientů do počítačového programu. Vedou se zde nejen základní informace o klientech jako např. jméno a příjmení, adresa, rodné číslo atd. Ale také informace upřesňující podmínky pro výplatu podpory v nezaměstnanosti - zejména výše výdělku, podle které je později spočítána samotná výše podpory. V dnešní době se veškeré informace vedou elektronicky. Díky tomu jsou informace okamžitě dostupné pro celý úřad práce.

Dislokovaná pracoviště odboru se nachází mimo Havlíčkova Brodu také v Chotěboři, Světlé nad Sázavou a Ledči nad Sázavou. Další pracoviště odboru zprostředkování, která byla zřízena za účelem lepší dostupnosti služeb, se nachází v Golčově Jeníkově a Přibyslavi. V obou těchto obcích fungují na městském úřadě a jako úřední den je zde stanoven jeden den v týdnu – v Golčově Jeníkově pondělí a v Přibyslavi středa. Působnost pracovišť je omezená a vztahuje se pouze na činnosti související s evidencí uchazečů a zájemců o zaměstnání a s tím související rozhodování o nároku na podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci. Personálně je pracoviště zajišťováno zprostředkovatelkami z Havlíčkova Brodu, které se střídají v dojíždění do uvedených obcí.

2. 2. 2 Oddělení poradenství

Oddělení je tvořeno vedoucí oddělení, která je zároveň právníkem úřadu práce, dvěma specialistkami na rekvalifikace a poradkyní pro změnu a volbu povolání, která působí v Informační a poradenském středisku. V rámci oddělení poradenství se vede agenda spojená s rekvalifikacemi. Právě na toto oddělení přicházejí zájemci či uchazeči o zaměstnání získat informace o poskytovaných rekvalifikacích.

Informační a poradenské středisko je umístěno v suterénu budovy. Provádí se zde pracovní poradenství a poradenství pro volbu povolání zaměřenou na mládež. Právě toto středisko navštěvují zmiňované základní školy, aby usnadnily rozhodnutí o budoucím povolání jejich žáků. Středisko spolupracuje se školským úřadem a vzdělávacími

pracovišti. Středisko dále zabezpečuje pracovní diagnostiku uchazečů o zaměstnání – organizuje a zabezpečuje kluby práce pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Rizikovými uchazeči o zaměstnání rozumíme takové uchazeče, kteří potřebují zvýšenou péči. Důvodem této péče může být jejich zdravotní stav (osoby zdravotním postižením, těhotné ženy), péče o dítě (ženy s malými dětmi), věk (osoby starší 50 let a naopak osoby mladší 20 let), ale i dlouhodobá evidence v úřadu práce (delší než 5 měsíců).

S uvedenými rizikovými uchazeči se vypracovává individuální akční plán, který slouží ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Uchazeč o zaměstnání má povinnost spolupracovat na tvorbě tohoto plánu a udělat vše pro jeho plnění. Pokud by tak neučinil bez vážného důvodu, mohlo by dojít k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tiskopisy související s individuálním akčním plánem jsou přiloženy v příloze 2.

Za povšimnutí stojí tiskopis s názvem „Mám zájem o tyto aktivity“. Uchazeč o zaměstnání si musí některé z uvedených aktivit vybrat. Nejčastěji uchazeči zaškrtávají možnost „ovládání infoboxu“, „hledání volných míst pomocí portálu MPSV“ či „informace o volných místech“. První možnost, tedy ovládání infoboxu, spočívá v tom, že jsou uchazeči zaškoleni v používání informačního přístroje, který je umístěn v prostorách úřadu práce. Jedná se vlastně o alternativu běžného počítače, který slouží k vyhledávání pracovních míst. Druhá a třetí možnost má naprosto stejnou podstatu. Při prohlédnutí tohoto formuláře pak vypadá, že uchazeč má zájem o několik aktivit a oceňuje se jeho snaha. Ale při hlubším zamyšlením, bych tyto tři varianty hodnotila jako jednu v podstatě stejnou činnost, která navíc nemá dle mého názoru žádné větší opodstatnění.

Uchazeč o zaměstnání, ať už je či není v kategorii rizikových uchazečů, je informován při každé schůzce se zprostředkovatelkou o aktuálních volných místech, které by pro něj byly vhodné. Individuální akční plán je víceméně formální záležitostí, kterou úřad práce musí vykonávat. V případě, že by byla ponechána jakási volnost v rozhodnutí, zda úřad práce bude či nebudu tuto činnost provádět, troufám si říci, že by se rozhodl spíše negativně než pozitivně. Dle mého názoru je každá schůzka se zprostředkovatelkou určitým individuálním plánem či přístupem a není nutné tento přístup formalizovat vyplňováním dalších, dle mého názoru, zbytečných formulářů, které uchazeči ledabyle vyplní jen z důvodu, aby nebyly vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a nepřišli tak o podporu v nezaměstnanosti.

2. 2. 3 Oddělení trhu práce

Oddělení trhu práce provádí veškerá statistická šetření a monitoring trhu práce, na základě nichž poté vypracovává analýzy a prognózy trhu práce. Většina těchto analýz se zveřejňuje na internetových stránkách, v publikacích Úřadu práce v Havlíčkově Brodě nebo si je občané mohou vyžádat a to na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Oddělení trhu práce eviduje nová volná pracovní místa a komunikuje se zaměstnavateli. Zabezpečuje agendu aktivní politiky zaměstnanosti – poskytování příspěvků na společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, chráněné dílny a chráněná pracovní místa, vyřizuje žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další. Oddělení vede agendu plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Oddělení trhu práce rozhoduje o udělování či odnětí pracovních povolení týkajících se zaměstnávání cizinců. Zaměstnavatel může cizince zaměstnat pouze, pokud má cizinec platné povolení k zaměstnání a k pobytu, anebo pokud je držitelem zelené karty, která zahrnuje, jak povolení k pobytu, tak povolení k zaměstnání. Zelená karta se vydává na konkrétní pracovní místo, které je zařazeno v registru. Oddělení zajišťuje součinnost úřadu práce v oblasti projektů Evropského sociálního fondu, jehož cílem je rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Dále se snaží usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil v rámci služby EURES (Evropské služby zaměstnanosti). V rámci oddělení působí pracovnice projektů Evropského sociálního fondu a EURES poradkyně.

2. 2. 4 Ekonomické oddělení

Toto oddělení je složeno, kromě vedoucí oddělení, z ekonomky, pokladní, personalistky, ze dvou účetní a správce budovy. Ekonomické oddělení zajišťuje ekonomický, ale běžný chod úřadu. Vede účetnictví a vnitřní agendu úřadu práce – zejména ekonomickou a hospodářskou agendu, ale také personální a mzdovou agendu. Zajišťuje provoz a provádí inventarizaci majetku podniku. Má na starost fyzické vyplácení podpory v nezaměstnanosti, tedy převod peněz na účet uchazečů o zaměstnání. Zároveň proplácí veškeré příspěvky, které jsou přiznány v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a také dávky státní sociální podpory.

Oddělení zabezpečuje vedení agendy související se zákonem o insolvenci. Insolvencí rozumíme proces, který nastává, pokud zaměstnavatel nevyplatí v řádném

termínu mzdu svým zaměstnancům. Úřad práce jim mzdu vyplatí a peníze pak vymáhá v konkurzním řízení na zaměstnavateli. V souvislosti s tímto zákonem ekonomické oddělení např. vyplatilo mzdy sklářům ze Světlé nad Sázavou.

2. 2. 5 Kontrolní oddělení

V kontrolním oddělení působí vedoucí oddělení a tři kontroloři, kteří mimo jiné zabezpečují také přípravu exekucí a interní audit. Oddělení kontroluje plnění ustanovení zákona o zaměstnanosti a zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Kontroly se provádí na základě plánu na určité období (max. čtvrtletí) a na základě podnětů občanů.

Kontrolní oddělení se zabývá zejména nelegálními pracemi vč. nelegální práce cizinců, plněním povinného podílu osob se zdravotním postižením (u organizací s více než 25 zaměstnanci), diskriminací (při vstupu do zaměstnání) a nově i úsekem státní sociální podpory (pokud mají nenahlášené změny vliv na výši vyplácené dávky). Např. v roce 2009 bylo na pokutách vybráno 516.000 Kč, z toho největší část pokut (téměř 84 %) byla uložena z důvodu zaměstnávání cizinců.

2. 2. 6 Odbor státní sociální podpory

Odbor státní sociální podpory funguje v budově Městského úřadu v Havlíčkově Brodě. Problematika státní sociální podpory je upravena zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, kde je možné najít více informací. Dávky státní sociální podpory se poskytují v přesně daných sociálních situacích. Dávky můžeme rozdělit na testované a netestované a mezi jednotlivé druhy dávek patří:

Dávky testované	**Netestované dávky**
o přídavek na dítě	o rodičovský příspěvek
o sociální příplatek	o dávky pěstounské péče
o příspěvek na bydlení	o porodné a pohřebné

Odbor státní sociální podpory tedy sídlí na Městském úřadě, ale svou působností spadá pod Úřad práce. Odloučená pracoviště se nachází stejně jako u oddělení zprostředkování v Chotěboři, Ledči nad Sázavou, Světlé nad Sázavou, Přibyslavi, Golčově Jeníkově a navíc také ve Ždírci nad Doubravou.

3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3. 1 Právní předpisy upravující politiku zaměstnanosti

Ještě než bude vysvětlena samotná politika zaměstnanosti, je nutné uvést, jakými právními normami je tato problematika upravena. Jedná se zejména o tyto právní předpisy:

- Nejdůležitějším právním předpisem je zákon **č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti a jeho novely. Novela č. 479/2008 Sb. nabyla účinnosti 1. 7. 2009, ale nijak vážně zákon a zaměstnanosti nezměnila, jedná se spíše o drobnosti.
- Vyhlášky **č. 518/2004 Sb.**, kterými se realizuje, tedy provádí, zákon o zaměstnanosti. Tato vyhláška specifikuje např. pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo a dílnu, stanovuje způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců či vymezuje poradenskou činnost.
- Vyhláška **č. 519/2004 Sb.**, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, ve kterém jsou vymezeny a specifikovány náklady na rekvalifikace.
- Pro politiku zaměstnanosti jsou důležitá i ustanovení zákoníku práce, tedy zákona **č. 262/2006 Sb.** V zákoníku práce je např. vymezeno agenturní zaměstnávání.
- Zákon **č. 118/2000 Sb.**, o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, který byl naposledy novelizován v roce 2007 a umožňuje uspokojení mzdových nároků zaměstnance úřadem práce a to za dobu 3 měsíců.
- Nařízení vlády **č. 515/2004 Sb.**, o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

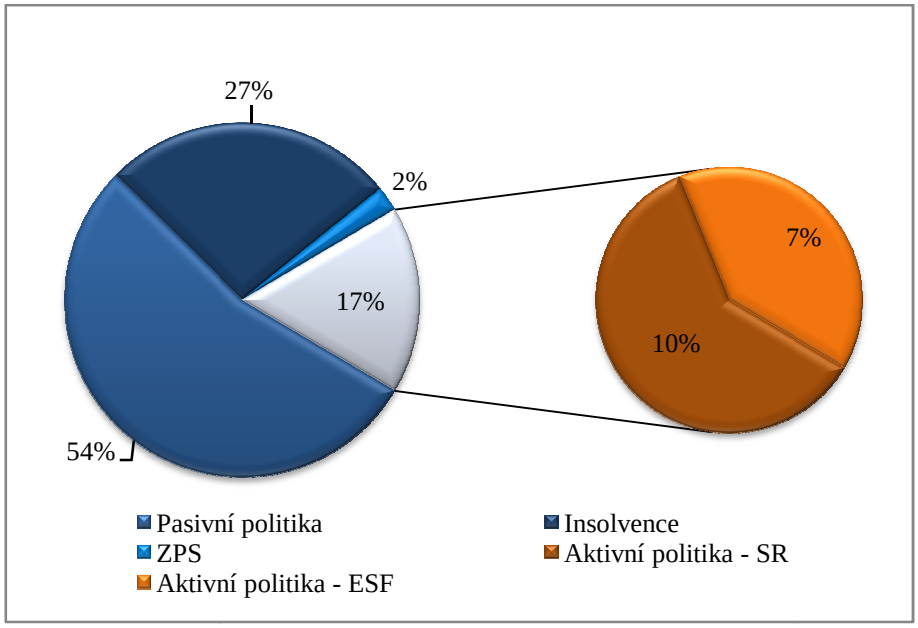
3. 2 Charakteristika státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje takové nástroje a opatření, kterými se stát snaží vytvořit relativní rovnováhu na trhu práce a zajistit tak efektivní využívání a rozvoj lidských zdrojů. Trhem práce se rozumí prostor, na kterém se střetává nabídka pracovních míst a poptávka po pracovních místech.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je také zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Nástroje, které se budou používat za účelem dosažení vymezených cílů,

určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, případně orgány Evropské unie - jedná se o evropskou politiku zaměstnanosti, které se vstupem do Evropské unie nabývá významu i v České republice. Současná politika zaměstnanosti dává přednost aktivní části politiky zaměstnanosti před pasivní politikou. Důraz tedy klade na investování do lidského potenciálu před vyplácením vysokým podpor v nezaměstnanosti. Tyto druhy politik budou specifikovány v následujících kapitolách. Přesné definice týkající se politiky zaměstnanosti je možné dohledat v knížkách zabývajících se sociální politikou např. v [6] či [7].

Politika zaměstnanosti je financována jednak ze státního rozpočtu, kde se soustřeďují prostředky z vybíraných daní, jednak také z povinných příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a v neposlední řadě z fondů Evropské unie – konkrétně z Evropského sociálního fondu. Příspěvky na politiku zaměstnanosti jsou obsaženy v sociálním pojištění placeném zaměstnavateli a osobami samostatně výdělečně činnými. Sazba připadající na tuto politiku činí 1,2 %.



OBR. 4 - Analýza výdajů na politiku zaměstnanosti v roce 2009

[zpracováno z vyžádaných materiálů od Ministerstva práce a sociálních věcí]

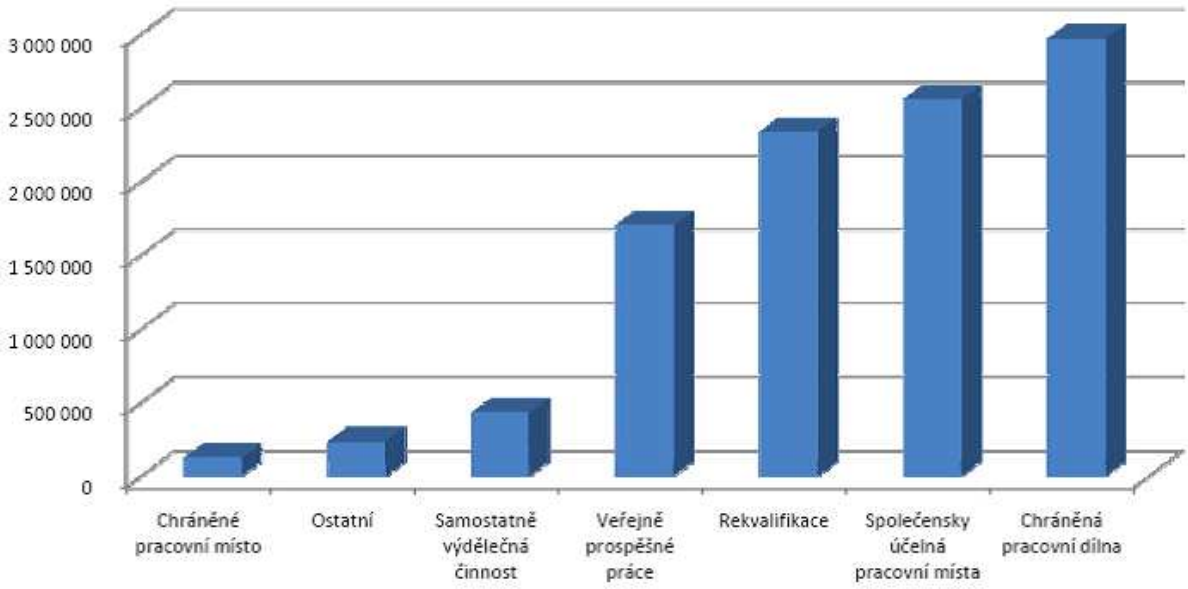
Na obrázku 4 je znázorněna struktura výdajů na politiku zaměstnanosti za rok 2009 v okresu Havlíčkův Brod. Celkem bylo v roce 2009 vynaloženo 322.298 tisíc Kč. Výdaje oproti roku 2008 vzrostly více než 4krát, což je způsobeno nárůstem míry nezaměstnanosti. Největší část těchto výdajů směřovala do oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, tedy na výplatu podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci. Konkrétně směřovalo na pasivní politiku zaměstnanosti 186.320 tisíc Kč. Výdaje na aktivní politiku

zaměstnanosti jsou tvořeny 17 % z celkových výdajů. Aktivní politika byla financována nejen ze státního rozpočtu, ale také z Evropského sociálního fondu. Výdaje na insolvenci činily 92.455 tisíc Kč. Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením tvořil 2 % celkových výdajů – konkrétně 7.890 tisíc Kč.

Na trhu práce působí také personální agentury, které vyhledávají vhodné uchazeče pro konkrétní zaměstnavatele pomocí vlastní databáze. Ovlivňování trhu práce pomocí stanovených nástrojů, opatření a norem však provádí pouze úřady práce. Úřady práce jsou podle zákona o zaměstnanosti správními úřady, jejichž působnost spadá do stanového územního obvodu okresu. Z tohoto důvodu jsou veškeré analýzy či prognózy trhu členěny dle okresů a proto se v práci zabývám celým územím okresu Havlíčkův Brod.

4. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politice zaměstnanosti je nutné věnovat pozornost, protože patří mezi oblast státní politiky zaměstnanosti, na kterou se v současné době klade obrovský důraz. Aktivní politiku zaměstnanosti lze hodnotit za efektivnější než pasivní politiku. Aktivní politika totiž, na rozdíl od pasivní politiky, která pouze finančně zabezpečuje nezaměstnané osoby, přispívá ke snižování nezaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se vytváří cílené programy a opatření, jejichž účelem je vytváření nových pracovních míst a s tím související zvyšování zaměstnanosti. Ve většině případů se zaměřuje na nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných, mezi které patří např. osoby se zdravotním postižením nebo lidé s nízkou či nežádoucí kvalifikací. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě používají nástroje, které jsou uvedené na obrázku 5.



OBR. 5 - Výše vynaložených finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti – zpracováno na základě [9]

Dle vynaložených prostředků na jednotlivé nástroje se tedy jedná o chráněná pracovní místa, ostatní opatření aktivní politiky zaměstnanosti, samostatně výdělečnou činnost, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a chráněné pracovní dílny. Nyní budou nástroje postupně charakterizovány.

4. 1 Společensky účelná pracovní místa

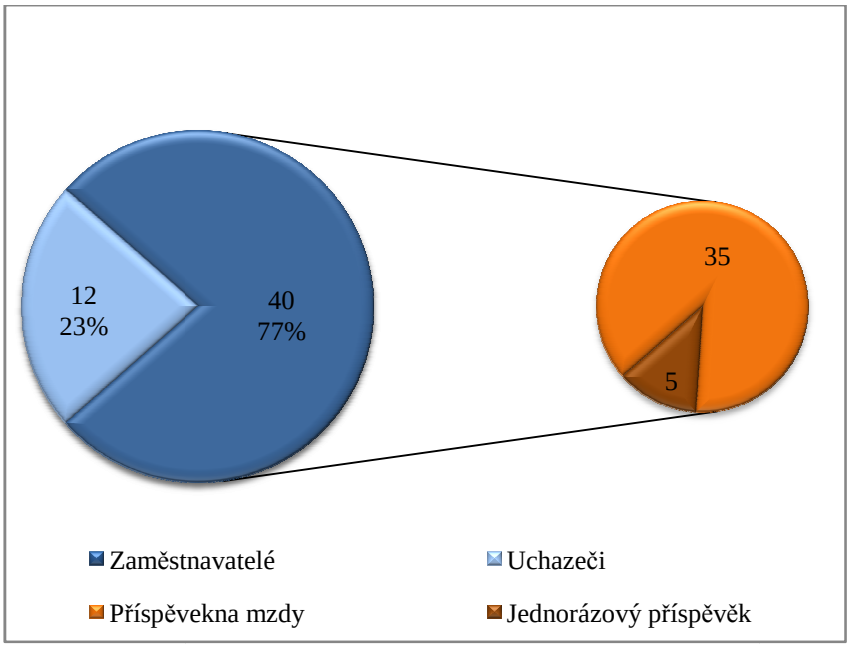
4. 1. 1 Základní vymezení

Z praxe, ale i ze zákona o zaměstnanosti, vyplývá charakteristika těchto míst: společensky účelné pracovní místo chápeme jako takové místo, které zaměstnavatel zřídí po dohodě s úřadem práce a na toto místo následně přijme uchazeče o zaměstnání, který je evidován na úřadě práce. Společensky účelné pracovní místo si může zřídit uchazeč také sám a to tak, že začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Na zřizovaná pracovní místa má úřad práce pravomoc poskytnout příspěvek. O tom, zda bude příspěvek poskytnut či ne, rozhoduje konkrétní úřad práce. Může se jednat o jednorázový příspěvek nebo příspěvek na mzdy. Úřad práce může začínajícím podnikatelům pomocí i prostřednictvím překlenovacího příspěvku, který je poskytován nejdéle po dobu tří měsíců.

Úřad práce v Havlíčkově Brodě v poskytování příspěvků na společensky účelná místa preferuje uchazeče o zaměstnání, kteří spadají do kategorie rizikových skupin – pro připomenutí se jedná o občany nad 50 let nebo občany do 20 let, dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, osoby se zdravotním postižením atd. Problémem při poskytování příspěvků na zřízená společensky účelná pracovní místa často bývá to, že zaměstnavatel nenajde vhodného uchazeče na vytvořené pracovní místo. V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou často zařazeni občané s nižším vzděláním a velký podíl tvoří také uchazeči, kteří o práci nemají zájem vůbec.

4. 1. 2 Uskutečněná společensky účelná pracovní místa

V roce 2008 bylo uzavřeno 52 dohod a zaměstnavatelům bylo poskytnuto příspěvkem na mzdy více než 2,3 mil. Kč. V rámci jednorázových příspěvků zaměstnavatelé získali 210 tisíc Kč. Pro uchazeče o zaměstnání, kteří začali podnikat, úřad práce vyčlenil přes 432 tisíc Kč.



OBR. 6 - Uzavřené dohody na zřízení společensky účelných pracovních míst a druhy poskytnutých příspěvků – zpracováno na základě [9]

Na obrázku 6 je přesně vidět, že z uvedených 52 dohod bylo 12 dohod uzavřeno přímo s uchazeči o zaměstnání, kteří se stali osobami samostatně výdělečně činnými. Pro těchto 12 začínajících podnikatelů byly vyplaceny také překlenovací příspěvky.

Dalších 40 dohod, což činí 77 % z celkového počtu uzavřených dohod, se uzavřelo přímo se zaměstnavateli, z toho se jim ve 35 případech poskytl jednorázový příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místo a ve zbylých 5 případech byly poskytnuty příspěvky na mzdy.

Prostředky na podporu vytváření společensky účelných pracovních míst neplynou jen ze státního rozpočtu, ale také z Evropského sociálního fondu – konkrétně z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, který umožňuje využívat finanční prostředky v období 2007-2013.

4. 1. 3 Zhodnocení efektivnosti

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti určitě dobře stimuluje nabídku pracovních míst. Zaměstnavatel, který zaměstná uchazeče z evidence úřadu práce, získá nezanedbatelný finanční obnos a tím je motivován. Jak už bylo řečeno, problém vyvstává při obsazování vytvořených společensky účelných míst, kdy zaměstnavatel i přes svou snahu nenajde vhodného kandidáta z evidence uchazečů o zaměstnání. Alarmující je také

to, že oslovení kandidáti odmítnou na post vytvořeného místa nastoupit. Často si vymýšlí prapodivné důvody a evidentně svou situaci nezaměstnaného řešit nechtějí.

Podpory na zřízení společensky účelných míst pro uchazeče o zaměstnání, kteří se stanou osobami samostatně výdělečně činnými a začnou podnikat, hodnotím rozhodně kladně. Určitě je správné finančně podpořit snahu uchazečů nesedět jen s rukama v klíně a nečekat, kdy na ně zbude nějaké volné pracovní místo. Aktivita uchazečů je na místě a peníze směřované na její podporu jsou investované rozhodně správně. Plní se tak v podstatě všechny cíle státní politiky zaměstnanosti - rozvíjí se tak lidský potenciál, podporuje se zaměstnanost a zároveň dochází k poklesu nezaměstnanosti. Úřad práce může začínajícím podnikatelům pomocí i prostřednictvím překlenovacího příspěvku, který je poskytován nejdéle po dobu tří měsíců. Díky překlenovacímu příspěvku je usnadněn obtížný začátek každého podnikání.

4. 2 Veřejně prospěšné práce

4. 2. 1 Základní vymezení

Pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací jsou nejčastěji vytvářeny na základě dohody mezi Úřadem práce v Havlíčkově Brodě a Technickými službami Havlíčkův Brod. Jedná se o práce související s údržbou městské zeleně a veřejných prostranství a další práce, které jsou vykonávány ve prospěch obcí či státních institucí. Jedná se o sezónní, krátkodobé pracovní příležitosti, jejichž doba trvání nesmí překročit 12 měsíců. Dnem nástupu do zaměstnání je uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence úřadu práce a za práci získává předem dohodnutou mzdu.

Úřad práce může poskytnout (opět je rozhodnutí v jeho pravomoci) zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů a to včetně sociálního a zdravotního pojištění, které zaměstnavatel za zaměstnance musel zaplatit. Veřejně prospěšné práce jsou financovány stejně jako společensky účelná pracovní místa ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu – tady navíc kromě operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, také z operačního programu rozvoj lidských zdrojů.

Konkrétně bylo během roku 2008 zaměstnáno v rámci veřejně prospěšných prací 24 uchazečů a dalších 34 uchazečů v rámci Národního projektu „Veřejně prospěšné práce“. Projekt je financován převážně z Evropského sociálního fondu. Podmínkou zařazení

do tohoto projektu je obsazení místa na dobu nejméně 6 měsíců. Jednalo se o práce týkající se údržby obce, výsadby lesa a sociálních služeb.

4. 2. 2 Zhodnocení efektivnosti

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se používá v drtivé většině případů k umístění uchazečů o zaměstnání, kteří jsou již dlouhodobě zařazeni v evidenci úřadu práce. Často se jedná o uchazeče s nízkou či žádnou kvalifikací, pro které jsou jedinou šancí na uplatnění na trhu práce právě veřejně prospěšné práce. Bohužel jsou pomocí tohoto nástroje umisťování i uchazeči, kteří nemají o práci víceméně zájem. U takovýchto uchazečů jsou veřejně prospěšné práce v podstatě jedinou možnosti, jak je zapojit do účasti na trhu práce.

Veřejně prospěšné práce však patří pouze mezi krátkodobé zaměstnání, po jehož skončení se uchazeči opět vrací do evidence úřadu. Uvedený nástroj tedy napomáhá řešit problém nezaměstnanosti, ale bohužel jen krátkodobě, což je velká nevýhoda. Určitě by v případě dlouhodobých uchazečů o zaměstnání bylo lepší zlepšit uplatnění na trhu práce tak, aby již nemuseli využívat veřejně prospěšných prací a mohli se zapojit do normálního pracovního poměru. Šlo by využít např. nástroj rekvalifikace – samozřejmě jen v tom případě, že by pak snáze našli uplatnění na trhu práce.

4. 3 Rekvalifikace

4. 3. 1 Základní vymezení

Rekvalifikací se podle zákona o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace či zvýšení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikaci provádí zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, případně školy v rámci oboru vzdělávání.

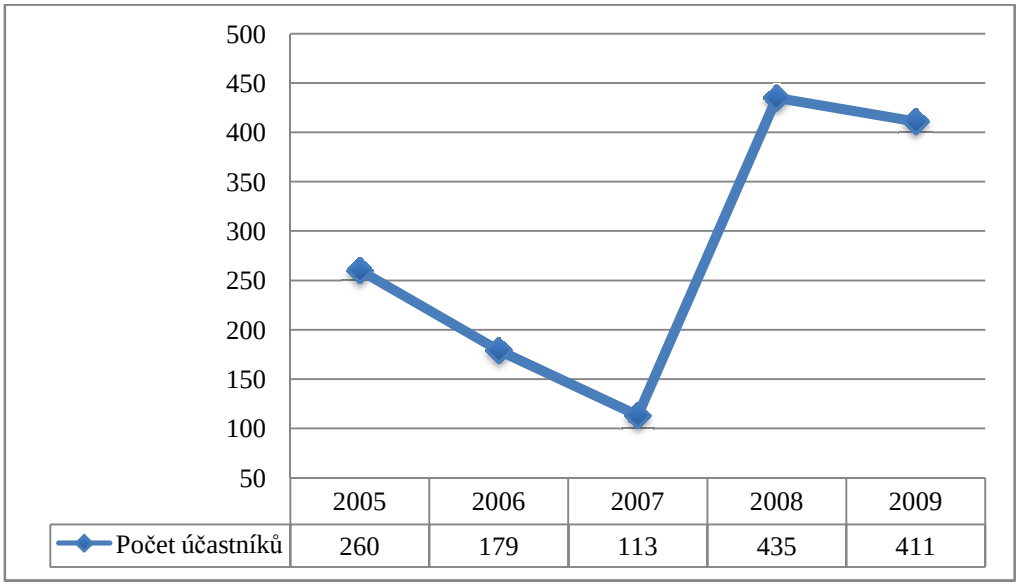
Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a konkrétním uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí veškeré náklady na rekvalifikaci za účastníka. Může také uhradit účastníkovi příspěvek na prokázané nutné náklady na rekvalifikaci (např. doprava, ubytování). Uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikačních kurzů, mají nárok na podporu při rekvalifikaci, která je stanovena na rozdíl od podpory v nezaměstnanosti bez rozlišování délky období a činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Dále může být prováděna rekvalifikace zaměstnanců a to na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud se jedná o rekvalifikaci, při které se zvýší či rozšíří stávající kvalifikace zaměstnance, může úřad práce uzavřít dohodu se zaměstnavatelem a může plně nebo částečně uhradit náklady na rekvalifikaci. Rekvalifikace zaměstnance uskutečňuje v pracovní době a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4. 3. 2 Uskutečněné rekvalifikace

V roce 2008 bylo za spolupráce Úřadu práce v Havlíčkově Brodě rekvalifikováno 32 zaměstnanců. Všichni tito zaměstnanci se zúčastnili kurzu Pracovník sociální péče se zaměřením na přímou obslužnou péči nebo kurzu Pracovník v sociálních službách. Důvodem jejich rekvalifikace bylo splnění kvalifikačních předpokladů pro výkon své profese, které byly dány zákonem o sociálních službách.

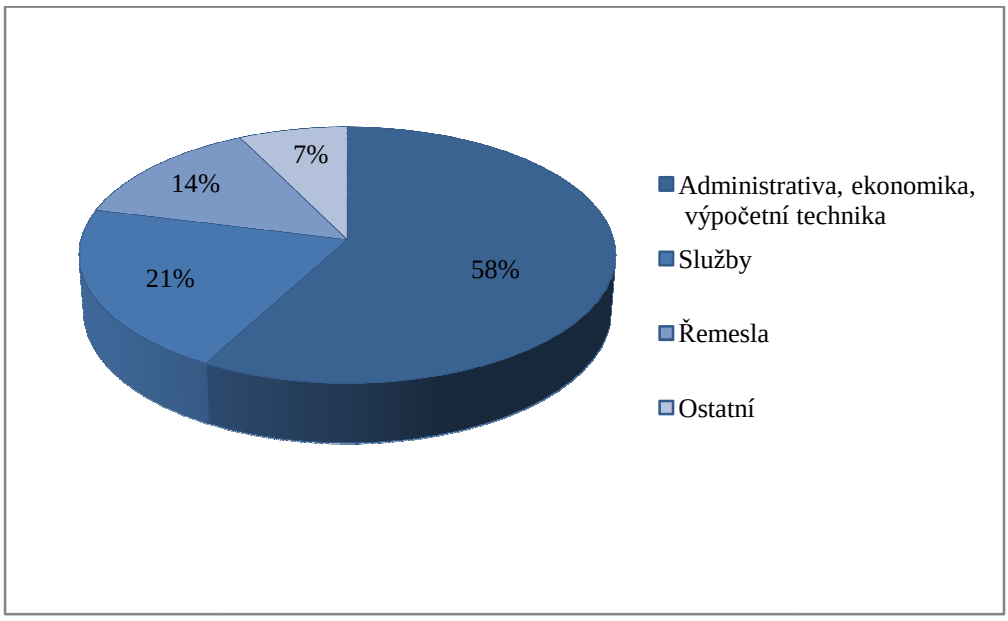
V roce 2008 byl proveden vysoký počet rekvalifikací z důvodu ukončení výroby ve firmě Sklo Bohemia, a. s. . ve Světlé nad Sázavou a také z důvodu uzavření závodu firmy PLEAS, a. s. v Chotěboři.



OBR. 7 - Vývoj počtu účastníků rekvalifikačních kurzů v letech 2005 až 2009 - zpracováno na základě [12]

Nárůst rekvalifikací v roce 2008 je patrný i z obrázku 7. V tomto roce se kurzů zúčastnilo 435 účastníků, což je téměř 4krát více než v předchozím roce. Jedná se účastníky rekvalifikačních programů hrazených z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Rekvalifikace jsou také dotovány z Evropského sociálního fondu.

Na obrázku 8 je vidět, že nejčastěji je zájem o rekvalifikace z oblasti administrativa, ekonomika a výpočetní technika.

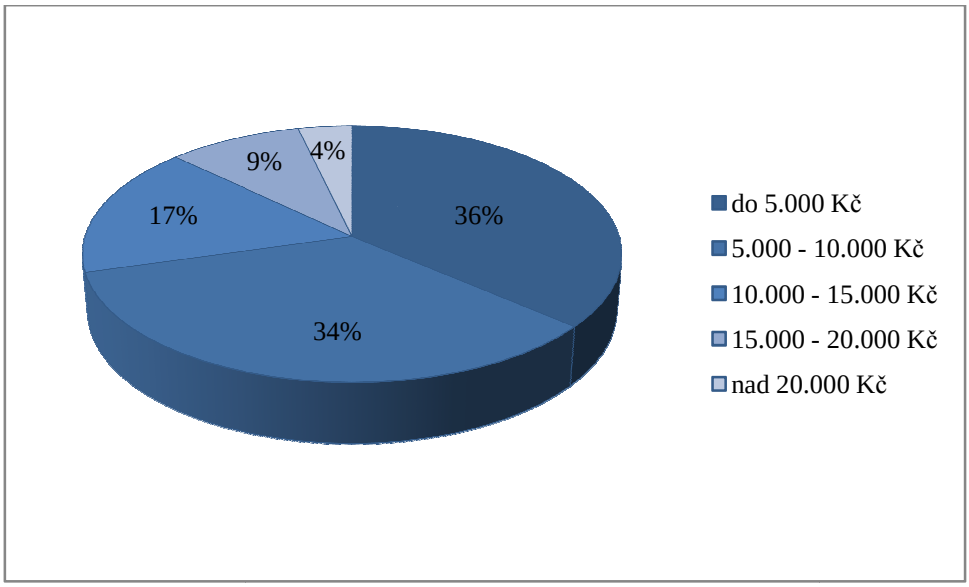


OBR. 8 - Profesní zaměření rekvalifikací– zpracováno na základě [9]

Do této oblasti spadá 58 % všech účastníků rekvalifikačních kurzů. V roce 2008 bylo provedeno v oblasti výpočetní techniky přes 200 rekvalifikací, další rekvalifikace se týkaly ekonomiky, účetnictví či rekvalifikací na administrativní pracovníky a personalisty.

Druhá nejžádanější oblast zahrnuje služby – 47 rekvalifikací na pracovníka v sociálních službách, dále rekvalifikace pedikúra a manikúra, kadeřnice a jiné. Z oblasti řemesla je největší zájem o svářečské či řidičské průkazy, profesi kuchař – číšník a další. Do kategorie ostatní jsou zařazovány zaměstnanecké rekvalifikace.

Důležité je také zmínit, jak vysoké jsou náklady na rekvalifikační kurzy. V roce 2008 bylo na rekvalifikace vydáno přes 3,7 mil. Kč. Obrázek 9 přibližuje výši nákladů na jednoho účastníka kurzu. Celkově 158 uchazečů či zájemců o zaměstnání, což odpovídá 36 % z celkového počtu účastníků kurzu, se zúčastnilo rekvalifikačního programu v hodnotě do 5.000 Kč. Příkladem takového rekvalifikačního programu může být kurz Základy práce s počítačem. 34 % z celkového počtu účastníků kurzu se zúčastnilo rekvalifikačního programu v hodnotě 5.000 – 10.000 Kč. V této hodnotě je organizován kurz Podvojné účetnictví či Základy podnikání. Nejmenší počet účastníků prošel kurzem v hodnotě nad 20.000 Kč – konkrétně 16 lidí. Nejdražší kurz, který byl uskutečněn, se jmenuje Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL s jazykovou přípravou a odbornou praxí.



OBR. 9 - Počet účastníků rekvalifikačních kurzů dle nákladů na rekvalifikaci 1 účastníka – zpracováno na základě [9]

4. 3. 3 Zhodnocení efektivnosti

Rekvalifikace patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se úřady práce snaží podporovat zaměstnanost. Problém však vidím ve vypočítavosti některých uchazečů o zaměstnání, kteří v době, kdy jejich podpora v nezaměstnanosti činí méně než uvedených 60 %, tj. již od třetího měsíce pobírání podpory v nezaměstnanosti, chtějí svou finanční situaci zlepšit a přihlásí se tak do rekvalifikačního kurzu, při kterém se jim vyplácí podpora ve výši 60 %. Uchazeči o zaměstnání se nijak finančně nepodílejí na nákladech na rekvalifikační kurz a to i přesto, že některé kurzy jsou finančně dosti náročné.

K řešení tohoto problému by možná přispěla určitá alespoň minimální finanční spoluúčast účastníků rekvalifikačních kurzů na nákladech, kterou by mohli uhradit až po ukončení daného kurzu. Šlo by také nastavit podmínky tak, že účastník část nákladů na rekvalifikační kurz uhradí až poté, co najde uplatnění na trhu práce. Myslím si, že taková opatření by určitě nebyla na škodu. Potenciální zájemci o kurz, by si zaměření kurzu vybírali uvážlivěji a ne jen podle toho, co by chtěli v budoucnu dělat, ale také podle toho, zda by se jim skutečně zlepšilo uplatnění na trhu práce.

Úřad práce nemusí všechny žádosti o rekvalifikační kurzy schválit. Pokud usoudí, že kurz nepovede ke zlepšení uplatnění na trhu práce, může žádost zamítnout. Ale pokud uchazeč podá odvolání, které se řeší přímo na Ministerstvu práce a sociálních věcí, ve většině případů ministerstvo odvolání vyhoví. Tento přístup hodnotím jako špatný,

je přeci nesmyslné rekvalifikovat uchazeče o zaměstnání na jiné zaměstnání, které jim stejně neumožní uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace se přeci mají provádět za účelem zvyšování zaměstnanosti.

4. 4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Všem fyzickým osobám se zdravotním postižením musí být poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Z tohoto důvodu úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením. V rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zavedeno opatření, které říká, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to ve výši 4 % na celkovém počtu zaměstnanců. Pokud toto opatření nerespektují, musí provést odvod do státního rozpočtu nebo odebírat výrobky či služby např. od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

4. 4. 1 Rehabilitace a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Na rehabilitaci mají nárok osoby se zdravotním postižením. Rehabilitací rozumíme činnost, jejímž cílem je získat a udržet zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Jedná se zejména o poradenství vč. pomoci při volbě povolání, dále zprostředkování a udržení zaměstnání. Součástí je také vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Rehabilitaci zajišťuje úřad práce.

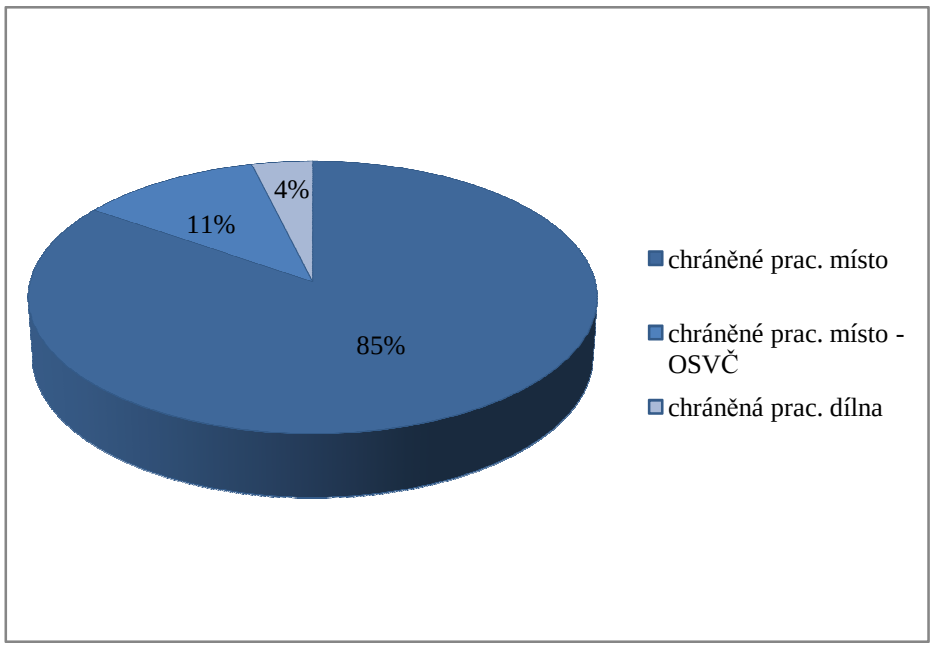
Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením náleží zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. Příspěvek se vypočítává podle měsíčních skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením, maximálně může činit 8.000 Kč.

4. 4. 2 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které zaměstnavatel vytvoří přímo pro osobu se zdravotním postižením. Základem je opět dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Podmínkou je provozování tohoto pracovního místa nejméně po dobu 2 let. Úřad práce na takto vytvořené pracovní místo poskytuje příspěvek. Podobně jako u společensky účelných míst, kdy se příspěvek může poskytnout přímo uchazeči o zaměstnání, který začne podnikat, i tady lze poskytnou příspěvek přímo osobě se zdravotním postižením, pokud tedy zahájí samostatně výdělečnou činnost.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště, které zaměstnavatel přizpůsobí pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které tvoří nejméně 60 % přepočteného počtu zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována, stejně jako chráněné pracovní místo, alespoň 2 roky. Úřad práce poskytuje příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny. Úřad práce může poskytnout také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů – toto je možné i u chráněného pracovního místa.

V roce 2008 bylo do zřízení, ale také provozu chráněných pracovních míst a dílen investováno přes 3 mil. Kč. Díky tomuto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti bylo zaměstnáno 59 osob se zdravotním postižením.



OBR. 10 – Struktura zařízení vytvořených za účelem zaměstnání osob se zdravotním postižením – zpracováno na základě [9]

Z obrázku 10 je patrné, že nejvíce osob se zdravotním postižením bylo zaměstnáno v rámci vytvořeného chráněného pracovního místa – tento případ se týkal 22 osob. 11% z celkového počtu, tedy 3 osoby se zdravotním postižením, zahájili samostatně výdělečnou činnost. V roce 2008 byla vytvořena pouze jedna pracovní dílna, která však umožnila zaměstnat více osob se zdravotním postižením – konkrétně 33 osob. Zřízení této chráněné pracovní dílny stálo 125.000 Kč.

4. 4. 3 Zhodnocení efektivnosti

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dle mého názoru patří mezi ty více efektivní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny jsou v okrese Havlíčkův Brod často používaným nástrojem, protože je v evidenci Úřadu práce v Havlíčkově Brodě celkem vysoký počet osob se zdravotním postižením. Konkrétně se v roce 2008 jednalo o 559 osob se zdravotním postižením, což činí 18 % z celkového počtu nezaměstnaných. Umístění těchto osob na existující pracovní místa je kvůli jejich zdravotnímu stavu téměř nemožné. Proto tedy vytváření chráněných pracovních míst a dílen plně vyhovuje podmínkám místního trhu práce.

Zaměstnavatele samozřejmě také motivuje zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to z důvodu plnění povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Díky tomu pak nemusí platit odvody do státního rozpočtu.

Osoby se zdravotním postižením mají často velice ztížené uplatnění na trhu práce, což není způsobeno jejich vinou. Vrozené zdravotní dispozice, tedy spíše indispozice, člověk může jen velice těžko ovlivnit, proto by se těmto osobám měla věnovat zvýšená pozornost a maximální péče. Díky tomu, že stát a následně úřady práce, podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením, mohou najít vhodné zaměstnání. Myslím si, že peníze vložené do tohoto nástroje, jsou investované rozhodně správně.

4. 5 Ostatní opatření

Mezi ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které využívá Úřad práce v Havlíčkově Brodě, patří zejména poradenství, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

4. 5. 1 Poradenství

Poradenská činnost zahrnuje zejména:

- poradenství pro volbu povolání
- poradenství pro volbu rekvalifikace
- poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání
- poradenství pro zaměstnavatele
- poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením

Většinu této poradenské činnosti zabezpečuje Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání, které vykonává poradenství nejen pro volbu povolání, ale také pro osoby se zdravotním postižením, uchazeče a zájemce o zaměstnání a pro klienty úřadu práce (organizace, veřejnost). Poradenství se zaměřuje na poskytnutí co nejvíce možných informací, které danému zájemci či uchazeči usnadní rozhodnutí týkající se výběru střední či vysoké školy, změně zaměstnání nebo rekvalifikaci.

Individuální poradenství je zaměřeno pro žáky základních, středních, vyšších odborných a vysokých škol a pro zájemce o celoživotní vzdělávání. Individuální poradenské pohovory jsou povinné pro mladistvé uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním, kteří jsou zváni s rodiči. Cílem je vysvětlit jim význam vzdělání na trhu práce. Individuální poradenství se také zaměřuje na oblast pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením.

V oblasti skupinového poradenství se opět pracuje se žáky základních a středních škol, kteří však v tomto případě přicházejí ve skupinách - často v rámci výuky jednotlivých školských zařízení. Žáci 8. tříd absolvují testy, které jim usnadní výběr dalšího vzdělání. U posledních ročníků středních škol jsou besedy zaměřeny také na seznámení se základy pracovního práva. Skupinové poradenství se také uplatňuje u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Pro tyto uchazeče se vypracovává již zmíněný individuální akční plán. Posledním typem skupinového poradenství je Job club (klub práce), pomocí kterého se úřad snaží motivovat uchazeče o zaměstnání hledat si práci.

4. 5. 2 Příspěvek na zapracování a při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek na zapracování se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce v Havlíčkově Brodě a zaměstnavatel. Tento příspěvek je možné poskytnout v tom případě, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který patří do již zmiňovaných rizikových skupin – úřad práce mu věnuje zvýšenou péči. Příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy a poskytuje se nejdéle 3 měsíce.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje opět na základě dohody a může být poskytnut zaměstnavateli, který z důvodu přechodu na nový podnikatelský program nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek slouží na částečnou úhradu náhrady mzdy pro zaměstnance a lze jej poskytnout po dobu maximálně 6 měsíců.

4. 5. 3 Zhodnocení efektivnosti

V oblasti poradenství se o neefektivnosti snad ani nedá hovořit. Přínos Informačního a poradenského střediska je obrovský. Bohužel je i vysoká jeho vytíženost, což je způsobeno velkým zájmem škol o skupinové poradenství a také povinná realizace skupinových besed, týkajících se individuálního akčního plánu. Rozsah akcí souvisejících s realizací individuálního akčního plánu je opravdu velký, např. v 1. polovině roku 2009 se konalo 118 těchto besed se 1718 uchazeči o zaměstnání. Poradce pro volbu zaměstnání pak bohužel nestíhá besedy pro základní a střední školy, zájemce o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením ani pro veřejnost. Informační a poradenské středisko by určitě potřebovalo větší personální zabezpečení, na které bohužel nezbývají finance.

Příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je dle mého názoru přiměřený nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Kladně hodnotím finanční výpomoc zaměstnavateli při zapracování osoby, které úřad práce musel věnovat zvlášť péči. To samé si myslím o příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program, kdy úřad práce napomáhá zaměstnavateli zabezpečit zaměstnancům náhradu mzdy. Určitě je lepší toto preventivní řešení, tedy určitá finanční výpomoc při změně podnikatelského programu, než řešení případné insolvence zaměstnavatele – pokud bych uvažovala nejhorší možný následek.

5. PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Pasivní politika zaměstnanosti spočívá především ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti a dále také, při splnění určitých podmínek, ve vyplácení dávek sociální pomoci. Ministerstvo práce a sociálních věcí do pasivní politiky zaměstnanosti řadí ve svých publikacích také podpory při rekvalifikaci. Zákon o zaměstnanosti se termínem pasivní politika vůbec nezabývá, řeší pouze samotné podpory v nezaměstnanosti.

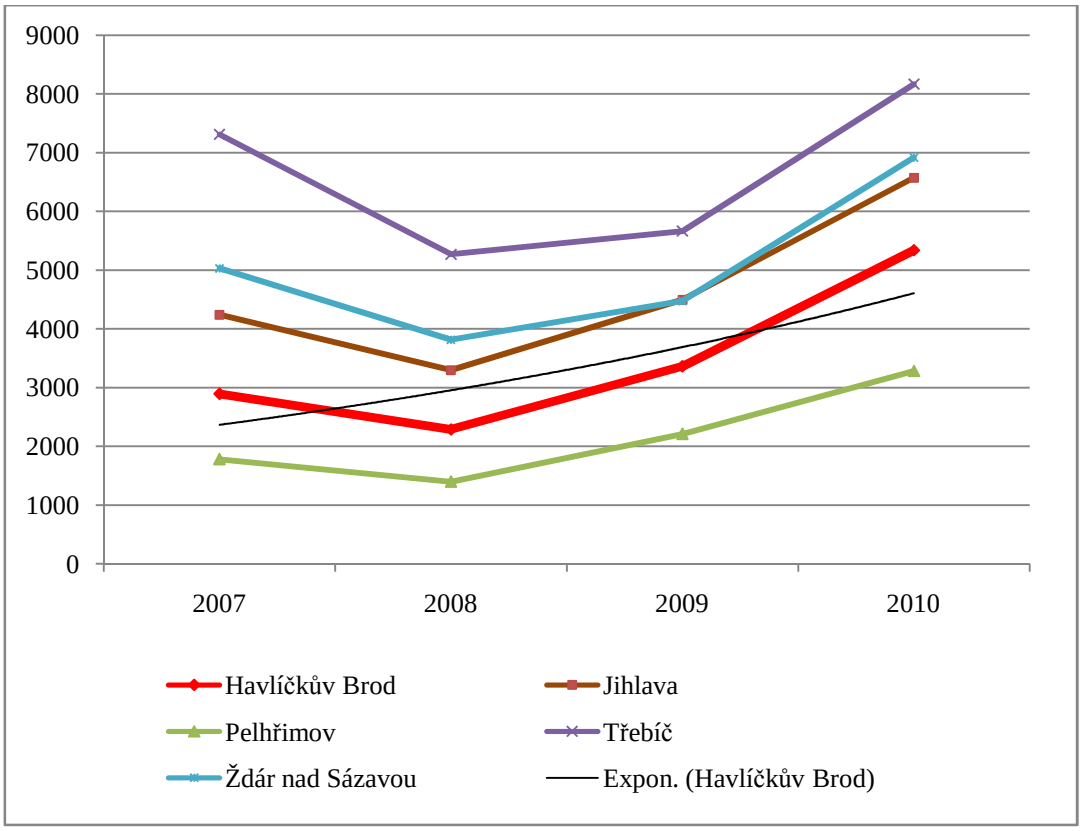
Před charakteristikou podpor v nezaměstnanosti a názorným příkladem jejich výpočtu, je nutné vymezit nezaměstnanost, od které se odvíjí vyplácení těchto podpor.

Nezaměstnanost, tedy pokud není uvažována přirozená míra nezaměstnanosti, je podle [8] považována za negativní jev. Nezaměstnanost má totiž negativní ekonomické, ale také sociální důsledky. Ekonomické důsledky se projevují propadem hrubého domácího produktu – není vyráběno tolik, kolik by byla daná ekonomika schopna. Sociální důsledky pak mají vliv na chování a postoje nezaměstnaných, životní úroveň, na rodinu, ale také na fyzické a psychické zdraví.

Nezaměstnanost se měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Pojmem nezaměstnaný je pak označována taková osoba, která aktivně hledá práci a je registrována na úřadu práce.

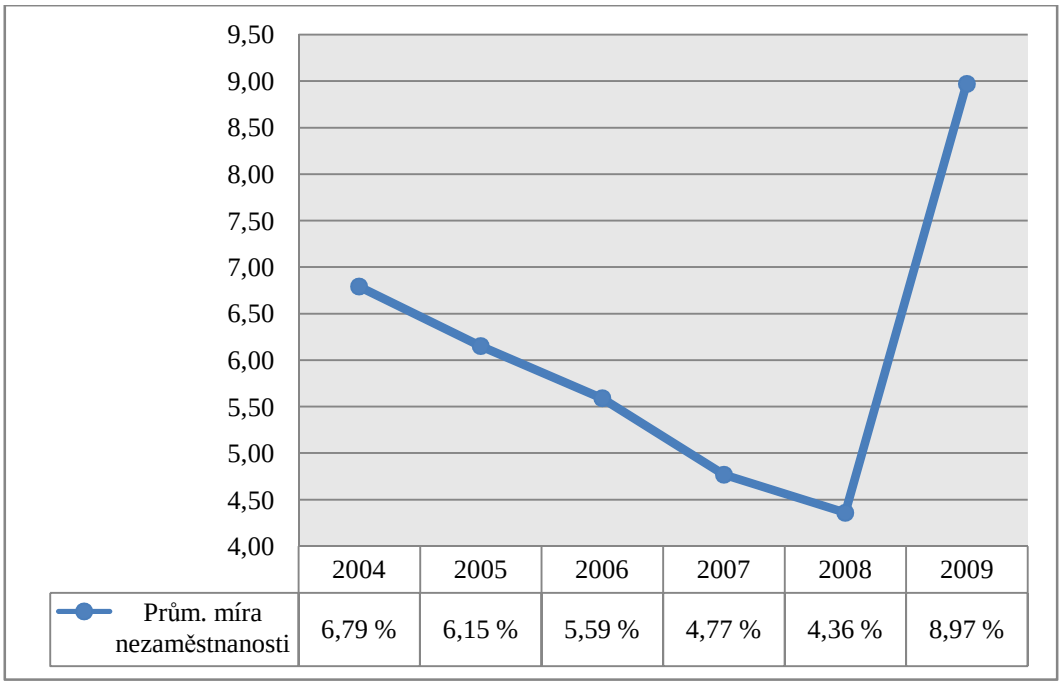
Na obrázku 11 je znázorněn vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech kraje Vysočina v měsíci lednu 2008 až 2010. Pro tuto analýzu jsem vybrala měsíc leden, ale to pouze z důvodu, že byly dostupné údaje za rok 2010 jen za měsíc leden. Je nutné mít na paměti, že v měsíci lednu bývá vždy větší počet registrovaných uchazečů o zaměstnání než v ostatních měsících.

Ve srovnání s ostatními okresy kraje je Havlíčkův Brod v počtu uchazečů o zaměstnání na druhém místě. Nejmenší počet uchazečů o zaměstnání má okres Pelhřimov a naopak největší počet uchazečů o zaměstnání je registrován v okrese Třebíč. Červenou křivku znázorňující okres Havlíčkův Brod jsem navíc doplnila o spojnici trendu. Je patrné, že trend je rostoucí, to znamená, že počet uchazečů o zaměstnání z dlouhodobého hlediska roste.



OBR. 11 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina v měsíci lednu 2007 až 2010 – zpracováno na základě [11]

Na následujícím obrázku (obrázek 12) stojí za povšimnutí vývoj míry nezaměstnanosti. Od roku 2004 až do roku 2008 byl vývoj velice příznivý. Míra nezaměstnanosti v tomto období neustále klesala a zastavila se na hodnotě 4,36 %. V roce 2009 se bohužel začaly projevovat důsledky hospodářské krize a míra nezaměstnanosti rapidně vzrostla téměř na dvojnásobek. Toto se odrazila samozřejmě v nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání, který je patrný z obrázku 11. Růst míry nezaměstnanosti doprovázel růst nákladů na politiku zaměstnanosti a celkově se zkomplikovala situace na trhu práce.



OBR. 12 – Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v okresu Havlíčkův Brod v letech 2004 až 2009 – zpracováno na základě [12] a [13]

5. 1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti slouží k finančnímu zabezpečení v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti mají uchazeči o zaměstnání, kteří požádají úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, a za poslední tři roky odpracoval alespoň 12 měsíců. Samozřejmě jsou stanoveny i další podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

Např. nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl před zařazením do evidence ukončen pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem či takový uchazeč o zaměstnání, který opakovaně ukončil zaměstnání zprostředkované úřadem práce.

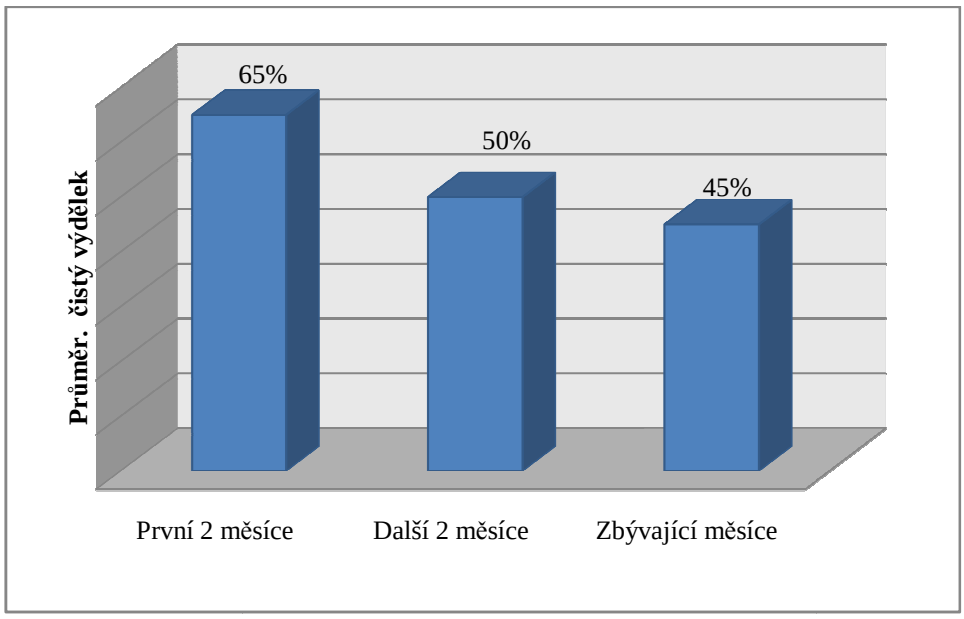
Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje po dobu podpůrčí doby, která se liší podle věku uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku: 5 měsíců
- ve věku 50 – 55 let: 8 měsíců
- nad 55 let věku: 11 měsíců

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od průměrného měsíčního čistého výdělku. Podpora v nezaměstnanosti má stanovenu také horní hranici, které se vypočítá

jako 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Uchazeč o zaměstnání, který v roce 2010 požádá o podporu v nezaměstnanosti, má nárok maximálně na podporu ve výši 13.280 Kč.

Na obrázku 13 je zřejmé, že první dva měsíce je vypláceno 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce procentní sazba snižuje na 50 % a v době zbývajících měsíců uchazeči o zaměstnání náleží 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

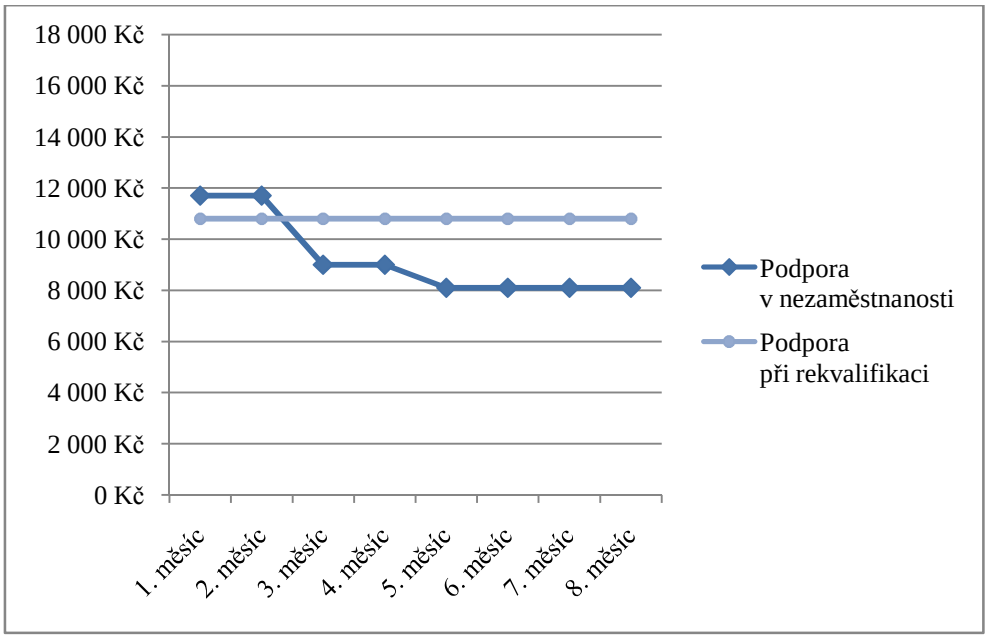


OBR. 13 – Výše podpory v nezaměstnanosti

5. 2 Názorný příklad

Pro názornost uvažuji muže ve věku 52 let, jehož průměrný čistý měsíční výdělek odpovídá průměrné mzdě za 3. čtvrtletí 2009 (ta činí podle [10] 23.350 Kč hrubého), tj. zhruba 18.000 Kč.

Na obrázku 14 je zobrazen vývoj jeho podpory v nezaměstnanosti. Nejprve je nutné si povšimnout délky podpůrčí doby – uchazeč o zaměstnání spadá do 2. skupiny, tzn., že podporu v nezaměstnanosti bude pobírat 8 měsíců. První dva měsíce tento uchazeč o zaměstnání bude pobírat podporu ve výši 11.700 Kč. V období 3. a 4. měsíce se mu podpora sníží na 9.000 Kč a po dobu zbývajících čtyř měsíců mu náleží podpora, která činí 8.100 Kč.



OBR. 14 - Vývoj výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci

Do grafu jsem také přidala křivku znázorňující vývoj výše podpory při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci je stanovena jednotnou procentní výší. Pokud by se uchazeč o zaměstnání v kterékoli době evidence na úřadu práce účastnil rekvalifikačního kurzu, pak by mu nenáležela podpora v nezaměstnanosti, ale podpora při rekvalifikaci, která pro tento konkrétní příklad činí 10.800 Kč. Jak už jsem zmínila, v určitých případech dochází ke zneužívání rekvalifikačních kurzů za účelem získání vyšší podpory. Na grafu je názorně vidět, že už od 3. měsíce se vyplatí zúčastnit se rekvalifikačního kurzu, protože křivka podpory při rekvalifikaci je výše než křivka podpory v nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem nejprve charakterizovala okres Havlíčkův Brod spolu s analýzou vývoje počtu obyvatel a zhodnocením ekonomické situace okresu. Ta je obzvlášť důležitá pro politiku zaměstnanosti a tím pádem činnost Úřadu práce v Havlíčkově Brodě.

Následně jsem se zabývala samotným úřadem práce. Na základě interních materiálů Úřadu práce v Havlíčkově Brodě a vlastních znalostí jsem popsala historický vývoj úřadu včetně současnosti. Díky tomu, že jsem si jako místo výkonu své praxe ve 2. ročníku vybrala právě tuto instituci, mohla jsem detailně, dle vlastních zkušeností, popsat činnost jednotlivých oddělení úřadu práce. Pro názornost jsem vytvořila organizační schéma s uvedením jmen vedoucích jednotlivých oddělení.

V kapitole „Státní politika zaměstnanosti“ jsem nejprve vymezila právní předpisy, které ji upravují. Dále jsem uvedla příklady konkrétních oblastí, kterými se jednotlivé předpisy zabývají. Mimo jiné jsem také provedla charakteristiku této politiky, způsob jejího financování a pomocí grafického zobrazení jsem zanalyzovala struktura výdajů vynaložených na politiku zaměstnanosti.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsem rozebrala její jednotlivé nástroje. Jedná se o společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, rekvalifikace, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a ostatní opatření, mezi které jsem zařadila poradenství, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. U jednotlivých nástrojů jsem z mého pohledu zhodnotila jejich efektivnost.

V poslední kapitole jsem se zabývala pasivní politikou zaměstnanosti. Charakterizovala jsem nezaměstnanost a provedla jsem analýzu vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v souvislosti s vývojem průměrné míry nezaměstnanosti. Vysvětlila jsem systém vyplácení podpor v nezaměstnanosti spolu s názorným příkladem, na kterém jsem mimo jiné demonstrovala důvod zneužívání rekvalifikačních programů.

Pro snazší zorientování jsem vytvořila rejstřík s hesly, která by čtenáře mohla zajímat a mohlo by být obtížné najít je podle obsahu.

Jak už jsem zmínila v úvodu, důvodem pro vybrání tohoto tématu bylo mimo jiné i to, že politika zaměstnanosti je v literatuře zmiňována jen stručně. Konkrétní vymezení činnosti úřadu práce jsem nenašla v žádné literatuře. Proto jsem v práci politiku zaměstnanosti zpracovala rozsáhleji, než tomu je v dostupné literatuře. Vzhledem k tomu,

že studuji ekonomický obor, na celou problematiku jsem nahlížela hlavně z tohoto pohledu a u jednotlivých opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsem hodnotila jejich efektivnost. Na základě získaných zkušeností jsem také vysvětlila činnost konkrétního úřadu práce.

Čtenáři jsem touto prací přiblížila současnou složitou situaci na trhu práce v havlíčkobrodském okresu, která je způsobená celosvětovou hospodářskou krizí. Prostřednictvím této práci je objasněna konkrétní náplň jednotlivých oddělení Úřadu práce v Havlíčkově Brodě.

V současné době na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě pracuje 70 zaměstnanců. Dle mého názoru není tento počet příliš optimální. Zejména Informační a poradenské středisko by potřebovalo větší personální obsazení. Jeho prvotním posláním bylo informovat občany o možnostech uplatnění na trhu práce. Zabývalo se zejména poradenstvím pro uchazeče o studium a poradenstvím pro osoby se zdravotním postižením. Nově k této činnosti přibyly i besedy pro rizikové skupiny uchazečů a vypracovávání individuálního akčního plánu.

Tento plán jsem v práci zhodnotila víceméně záporně. Individuální akční plán by sice měl napomoci rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání k uplatnění na trhu práce, ale dle mého názoru se spíše míjí účinkem a přidělává zaměstnancům úřadu mnoho práce. Uchazeči o zaměstnání ve většině případů spolupracují na tomto plánu ne za účelem zlepšení uplatnění na trhu práce a následném nalezení vhodného zaměstnání, ale z důvodu, že pokud by nespolupracovali, byli by vyloučeni z registru uchazečů o zaměstnání a přišli by tak o podporu v nezaměstnanosti. Jako možné opatření týkající se tohoto problematického nástroje bych navrhla personální posilnění Informačního a poradenského střediska nebo změnu nastavených podmínek a to tak, že bych besedy pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání organizovala jen pro skutečné zájemce. O změně podmínek by však muselo rozhodnout Ministerstvo práce a sociálních věcí, na což Úřad práce v Havlíčkově Brodě bohužel nemá pravomoc.

Další problém, a to nejen v oblasti politiky zaměstnanosti, vidím v přílišné složitosti postupů úředníků veřejné správy. Činnost zaměstnanců úřadu práce je komplikována neustálými změnami různých nařízení k vykonávání jednotlivých opatření politiky zaměstnanosti. Toto stěžuje nejen jejich práci, ale také mate občany. Uvedený problém by se musel řešit jedině změnou legislativy (správným směrem), což vidím bohužel nereálně.

Jako efektivní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti hodnotím podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento nástroj je určitě na místě, protože se s jeho pomocí velice dobře motivují zaměstnavatelé k vytváření míst pro osoby se zdravotním postižením. Postižené osoby mají na trhu práce ztížené uplatnění, k němuž ve většině případů nedošlo jejich vinou. A proto by se stát a následně úřady práce měly snažit, jim co nejvíce usnadnit začlenění do pracovního procesu. V okresu Havlíčkův Brod tvoří osoby se zdravotním postižením zhruba 18 % z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání, což je důvod častého využívání tohoto nástroje. Chráněná pracovní místa a dílny napomáhají řešit nezaměstnanost uvedené skupiny rizikových uchazečů o zaměstnání.

Při hodnocení rekvalifikací už není tak jednoduché říct, zda jsou vyloženě efektivním nástrojem. Pokud by byl splněn předpoklad, že rekvalifikační kurz je využíván ke zvýšení šance na uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, pak by bylo vše v pořádku. Bohužel se stává, že jsou prováděny rekvalifikace na taková povolání, o která v dané době není zájem, a tím pádem tyto rekvalifikace v žádném případě nevedou k tomu, že účastník rekvalifikačního kurzu po jeho skončení najde práci snadněji. Úřad práce žadateli o rekvalifikační kurz nemusí vyhovět. Problém ale nastává v situaci, kdy se žadatel odvolá přímo na Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato nadřízená instituce úřadu práce většinou rozhodne ve prospěch žadatele a to i přesto, že je žádáno o rekvalifikaci, která evidentně neusnadní uplatnění na trhu práce. Tento problém by bylo možné vyřešit pouze tak, že by se ministerstvo každým odvoláním opravdu zabývalo a posoudilo, zda je na místě či ne. Bohužel je ale jednodušší odvolání rovnou vyhovět a dále se jím nezabývat.

Dalším problémem u nástroje rekvalifikace vidím v tom, že účastníci těchto kurzů si často neuvědomují jeho hodnotu a stává se i to, že zneužívají rekvalifikačních programů k získání podpory při rekvalifikaci. Tento problém bych vyřešila zavedením určité, třeba jen minimální, finanční spoluúčasti na rekvalifikačním kurzu. Podmínky by se mohly nastavit i tak, že by tato finanční spoluúčast mohla být splacena až po skončení kurzu a uplatnění na trhu práce.

Společensky účelná pracovní místa dobře stimulují nabídku práce a přispívají k plnění cílů politiky zaměstnanosti. U veřejně prospěšných prací vidím problém v jejich krátkodobosti, ale i tak alespoň trochu přispívají k řešení nezaměstnanosti.

Závěrem bych chtěla říci, že s politikou zaměstnanosti i činností úřadů práce se většina z nás v životě setká. Už žáci základních škol navštěvují úřad práce, aby získali informace o budoucím studiu. Lidé, kteří se dostali ztrátou zaměstnání do obtížné životní situace, se obrací na úřad práce, aby žádali o podporu v nezaměstnanosti. A v neposlední řadě občan podnikatel přijde do styku s úřadem práce tak, že hledá vhodné zaměstnance. Proto by každý z nás měl mít alespoň obecné povědomí o této problematice.

Námětem na diplomovou práci by mohlo být komplexní zpracování činnosti Úřadu práce v Havlíčkově Brodě, tedy doplnění o analýzu dávek státní sociální podpory. Zajímavé by mohlo být také provedení dotazníkového výzkumu.

REJSTŘÍK

Burza škol 15
dislokovaná pracoviště odboru zprostředkování 18
EURES 20
Evropský sociální fond 23, 24, 27, 28, 30
financování politiky zaměstnanosti 23
individuální akční plán 19, 36
infobox 19
Informační a poradenské středisko 18, 36
insolvence 20
klub práce 19, 36
monitoring trhu práce 20
nezaměstnanost 38
oblastní inspektorát práce 16
OK práce 15
personální agentury 24
podpůrčí doba 40
pracovní diagnostika 19
rizikový uchazeč o zaměstnání 19
ředitel úřadu práce 16
Sklo Bohemia, a. s. 13, 30
uchazeč o zaměstnání 17
zájemce o zaměstnání 17
zelená karta 20

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

[1] *Český statistický úřad* [online]. c2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/ceska_republika_obyvatelstvo/$File/obyvatelstvo_mapa_cr.JPG >.

[2] *Český statistický úřad* [online]. c2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/havlickuv_brod>.

[3] *Český statistický úřad* [online]. c2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?kapitola_id=370&potvrd=Zobrazit+tabulku&go_zobraz=1&cislotab=DEMCU001+OK&pro_4191158=CZ0611&vo=tabulka&voa=tabulka&str=tabdetail.jsp >.

[4] *Český statistický úřad* [online]. c2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: < http://www.czso.cz/xj/edicniplan.nsf/p/631302-09>.

[5] Úřad práce v Havlíčkově Brodě. *15 let Úřadu práce v Havlíčkově Brodě (1990-2005)*. 2005?. s. 35.

[6] DUBEN, Rostislav. *Teorie a praxe sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.

[7] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

[8] KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

[9] Úřad práce v Havlíčkově Brodě. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008*. 2009. s. 100.

[10] *Český statistický úřad* [online]. c2010 [cit. 2010-02-16]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120409.doc>.

[11] *MPSV* [online]. 2010 [cit. 2010-03-05]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=A&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=114000&ok=Vybrat>.

[12] Úřad práce v Havlíčkově Brodě. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009.* 2010. s. 112.

[13] Úřad práce v Havlíčkově Brodě. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006.* 2007. s. 93.

Další literatura

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jeho novely

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBR. 1 - Okresy a kraje České republiky 11
OBR. 2 - Vývoj počtu obyvatel v letech 1998 až 2008 12
OBR. 3 - Organizační schéma 17
OBR. 4 - Analýza výdajů na politiku zaměstnanosti v roce 2009 23
OBR. 5 - Výše vynaložených fin. prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 25
OBR. 6 - Uzavřené dohody na zřízení společensky účelných pracovních míst a druhy poskytnutých příspěvků 27
OBR. 7 - Vývoj počtu účastníků rekvalifikačních kurzů v letech 2005 až 2009 30
OBR. 8 - Profesní zaměření rekvalifikací 31
OBR. 9 - Počet účastníků rekvalifik. kurzů dle nákladů na rekvalifikaci 1 účastník 32
OBR. 10 - Struktura zařízení vytvořených za účelem zaměstnání osob se zdravotním postižením 34
OBR. 11 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v kraji Vysočina v měsíci lednu 2007 až 2010 39
OBR. 12 - Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v okresu Havlíčkův Brod v letech 2004 až 2009 40
OBR. 13 - Výše podpory v nezaměstnanosti 41
OBR. 14 - Vývoj výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci 42

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Ekonomické subjekty podle převažující činnosti v okresu Havlíčkův brod k 30. 6. 2009

Příloha 2 - Tiskopisy související s individuálním akčním plánem

Příloha 1

Ekonomické subjekty podle převažující činnosti v okresu Havlíčkův brod k 30. 6. 2009 – zpracováno na základě [4]

Převažující činnost	Počet subjektů
Velkoobchod, maloobchod; opravy motorových vozidel	4 051
Průmysl	2 827
Stavebnictví	2 197
Zemědělství, lesnictví a rybářství	2 077
Profesní, vědecké a technické činnosti	1 606
Ostatní činnosti	1 183
Ubytování, stravování a pohostinství	807
Peněžnictví a pojišťovnictví	634
Činnosti v oblasti nemovitostí	560
Doprava a skladování	460
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	368
Bez uvedení činnosti	343
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	325
Vzdělávání	274
Zdravotní a sociální péče	252
Informační a komunikační činnosti	225
Administrativní a podpůrné činnosti	157

Příloha 2

ÚŘAD PRÁCE Havlíčkův Brod
Jihlavská 42
580 01 Havlíčkův Brod

Dotazník k individuálnímu akčnímu plánu.

Jméno a příjmení: .....datum narození.....

trvale bytem : .....

1) Jaké jsou podle Vás hlavní důvody. proč se Vám dosud nepodařilo sehnat zaměstnání?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) Jaká je Vaše představa o Vašem budoucím uplatnění na trhu práce?

.....

.....

.....

3) V čem by Vám měl nebo mohl pomoci úřad práce tak, aby výstupem bylo Vaše umístění na trhu práce, či ukončení evidence z jiných důvodů?

.....

.....

.....

4) Jaké Vaše aktivity, které jste již realizoval nebo se je chystáte realizovat by měly směřovat podle Vašeho názoru k naplnění této představy?

.....

.....

.....

Pokud máte další náměty pro řešení Vaší nezaměstnanosti nebo Vám nestačí volný počet řádků u jednotlivých bodů, pokračujete prosím na zadní straně posledního listu.

Dne : **Podpis:**

ÚŘAD PRÁCE Havlíčkův Brod
Jihlavská 42
580 01 Havlíčkův Brod

Poučení uchazeče o zaměstnání ve vztahu k individuálnímu akčnímu plánu.

Já ....., nar. ....., trvale bytem.....
beru na vědomí níže uvedené skutečnosti.

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán (dále jen IAP). IAP je poradenský nástroj , který v písemné formě vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem IAP je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu IAP se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání.

IAP vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Prakticky se jedná o stanovení plánu, jehož cílem je získání zaměstnání. IAP je třeba sestavit s maximální důsledností , základem je rozbor profesního potenciálu uchazeče ve vztahu k situaci na trhu práce. Úspěšný uchazeč totiž nečeká, až mu někdo najde práci nebo až se změní situace na trhu práce, ale aktivně svoji situaci řeší .

Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování IAP, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

Důsledkem neplnění těchto povinností nebo odmítnutí poskytnutí součinnosti při vypracování IAP bez vážného důvodu znamená vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání - § 30 odst. 2 , písm.c) ZoZ.

Vyřazený uchazeč o zaměstnání může být do evidence znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence, a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání podané osobně na úřadu práce.

Poskytováním součinnosti při vypracování IAP se rozumí také vyplnění těchto dotazníků, jejichž smyslem je Vaše zamyšlení se nad touto problematikou a následné vypracování IAP úřadem práce za Vaší součinnosti.

ODMÍTÁM ------ NEODMÍTÁM (nehodící se škrtněte)

poskytnout součinnost úřadu práce pro vypracování individuálního akčního plánu (případně jeho aktualizaci) z důvodu:

.....

.....

Datum: podpis uchazeče:

ÚŘAD PRÁCE Havlíčkův Brod
Jihlavská 42
580 01 Havlíčkův Brod

Mám zájem o tyto aktivity:
(vybrané označte)

☐ Doporučenka

☐ Informace o volných místech

☐ Výběrové řízení

☐ Analýza individuálního potenciálu (ISTP – integrovaný systém typových pozic)

☐ Job Club

☐ Rekvalifikaci .....

☐ IPS (Informační a poradenské středisko - informace o možnostech studia)

☐ Individuální poradenství

☐ Skupinové poradenství

☐ Psychologické poradenství

☐ Ergodiagnostické vyšetření

☐ APZ - využití nástrojů „Aktivní politiky zaměstnanosti" (VPP, SÚPM, SV CHPM)

☐ Vypracování životopisu a žádosti o zaměstnání

☐ Ovládání infoboxu

☐ Zadání vlastního inzerátu na portálu MPSV

☐ Hledání volných míst pomocí portálu MPSV

☐ Jiné aktivity.....

.....

Datum: podpis: