

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální péče

Studijní obor: Sociální pracovník

Kód oboru: 7502R022

Název bakalářské práce:

Dlouhodobá nezaměstnanost u absolventů vedených v evidenci Úřadu práce v Liberci

Long-term Unemployment of Graduates and Young People after Finishing their Studies in the Register of the Labour Office in Liberec

Autor:

Markéta Bláhová
Neklanova 799/11
460 14 Liberec 14

Podpis autora: _____

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Nádvorníková

Počet:

stran	map	tabulek	grafů	zdrojů	příloh
63	2	11	18	19	8 + 1 CD

CD obsahuje celé znění bakalářské práce.

V Liberci dne: 29. 11. 2006

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Markéta Bláhová
Adresa: Neklanova 799/11, 460 14 Liberec 14

Bakalářský studijní program: Sociální péče
Studijní obor: Sociální pracovník

Název bakalářské práce: Dlouhodobá nezaměstnanost u absolventů vedených v evidenci Úřadu práce v Liberci

Název BP v angličtině: Long-term Unemployment of Graduates and Young People after Finishing their Studies in the Register of the Labour Office in Liberec

Vedoucí práce: Mgr. Lenka Nádvorníková

Termín odevzdání: 30. 04. 2006

V Liberci dne 28. 01. 2005

.....
vedoucí bakalářské práce

.....
děkan FP TUL

.....
vedoucí KSS

Převzal (student): Markéta Bláhová

Datum: 28. 01. 2005

Podpis studenta:

Charakteristika práce:

Bakalářská práce se zabývá teoreticky i prakticky problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti u absolventů vedených v evidenci Úřadu práce v Liberci.

Cíl práce:

Cílem práce je zmapování možností, které úřad práce nabízí dlouhodobě nezaměstnaným a umístění či vyřazení nezaměstnaných z evidence Úřadu práce v Liberci.

Předpoklad práce:

Předpokladem je teoretická i praktická znalost činností a možností úřadu práce - například individuální akční plány.

Hlavní použité metody:

Analýza spisové dokumentace a statistických údajů.

Základní literatura:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: MPSV, 2001. 404 s. ISBN 80-85529-95-5.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy Univerzity v Brně, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy Univerzity v Brně, 1995. 117 s. ISBN 80-210-1246-3.

VICHNAROVÁ, L., HAVLOVÁ, J., HULA, L. *Hledám hledáš hledáme práci*. 1. vyd. Praha: SCIENTIA, 2000. 157 s. ISBN 80-7183-212-X.

Prohlášení

Byl(a) jsem seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom(a) povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci dne: 29. 11. 2006

Podpis:

Poděkování

Poděkování patří především vedoucí bakalářské práce Mgr. Lence Nádvorníkové, která věnovala značnou energii a péči a poskytla vždy cenné rady a pomoc při zpracování této práce.

Poděkování patří také konzultantům na Úřadu práce v Liberci za dobře míněné rady zvláště při zpracování praktické části práce.

Poděkování patří také rodině za trpělivost a emoční podporu.

Název BP: Dlouhodobá nezaměstnanost u absolventů vedených v evidenci Úřadu v Liberci

Název BP: Long-term Unemployment of Graduates and Young People after Finishing their Studies in the Register of the Labour Office in Liberec

Jméno a příjmení autora: Markéta Bláhová

Akademický rok odevzdání BP: 2005/2006

Vedoucí BP: Mgr. Lenka Nádvorníková

Kód oboru: 7502R022

Resumé

Bakalářská práce se zabývala dlouhodobou nezaměstnaností u absolventů vedených v evidenci Úřadu práce v Liberci a vycházela z praktických znalostí činností a možností úřadu práce. Cílem bakalářské práce bylo zmapování možností, které úřad práce nabízí dlouhodobě nezaměstnaným absolventům a umístění do zaměstnání. Práci tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování literárních pramenů popisovala pojem nezaměstnanosti, poslání úřadu práce, dopady nezaměstnanosti na domácnosti nezaměstnaných, dále pasivní politiku zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, mimo jiné také chráněné dílny a chráněná pracoviště. Praktická část práce byla věnována hlavně analýze statistických údajů, které prozradily míru nezaměstnanosti v letech 2004 a 2005 následně rozdělenou podle pohlaví, vzdělání či umístění absolventů na trhu práce, dále také evidenci delší než 6 měsíců a zařazení absolventů do individuálních akčních plánů. Za největší přínos práce lze považovat výsledky ukazující na neúčelnost individuálních akčních plánů a zároveň na nutnost zajištění povinného absolvování těchto připravovaných programů úřady práce nezaměstnanými.

Klíčová slova

Úřad práce, nezaměstnanost, absolvent, trh práce, politika zaměstnanosti, individuální akční plán, evidence na úřadu práce, statistika.

Summary

This bachelor work deals with long-term unemployment of graduates that have been registered as jobless at the Labour Office in Liberec. It concerns practical knowledge about the activities and possibilities of the Labour Office. The work is focused on the mapping of different possibilities that are being offered by the Labour Office to the long-term unemployed graduates to get them back to work. The work is composed by two fundamental areas. One is theoretical and describes the conception of unemployment, the mission of a labour office, how can unemployment influence the families of unemployed people, further on the passive employment policy, tools to the active employment policy, among others also sheltered workshops and sheltered workplaces. This theoretical part is based on my study of professional literature. The second practical part of my work is devoted mainly to analysis of statistic data showing the unemployment rate in the year 2004 and 2005. It is judged from the standpoint of sex, education, placement of graduates on the labour market, persisting in evidence longer than 6 months and graduates' joining individual action plans. As a main contribution of this work I consider the outcomes showing the inefficiency of the individual action plans and the necessity to ensure as an obligation for the unemployed people their passing the projects made by labour offices.

Key words

Labour office, unemployment, graduate, labour market, employment policy, individual action plan, registration at the labour office, statistics

OBSAH:

1 Úvod	9
2 Teoretická část	10
2.1 Úřad práce	10
2.2 Vymezení pojmu nezaměstnanost	13
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	14
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	14
2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost	15
2.2.4 Skrytá nezaměstnanost	15
2.2.5 Neúplná zaměstnanost	15
2.2.6 Nepravá nezaměstnanost	15
2.2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost	16
2.3 Nezaměstnanost absolventů a mladých lidí	16
2.4 Dopady nezaměstnanosti na domácnosti nezaměstnaných	18
2.4.1 Sociální dopady	18
2.4.2 Ekonomické dopady	18
2.4.3 Psychické dopady	19
2.5 Trh práce	19
2.6 Politika zaměstnanosti	20
2.6.1 Pasivní politika zaměstnanosti	21
2.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti	22
2.7 Bilanční diagnostika	31
2.8 Chráněné dílny a chráněná pracoviště	32
2.9 Individuální akční plán	32
3 Praktická část	34
3.1 Cíl praktické části	34
3.2 Popis regionu	34
3.3 Popis výběrového vzorku	42
3.4 Průběh průzkumu	43
3.5 Použité metody	44
3.6 Stanovení předpokladů	44
3.7 Získaná data a jejich interpretace	45
3.8 Shrnutí výsledků praktické části	57
4 Závěr	59
5 Navrhovaná opatření	60
6 Seznam použitých zdrojů	61
7 Seznam příloh	63

1 ÚVOD

Nezaměstnanost se stala poměrně novým společenským jevem, který česká společnost po desetiletí neznala. Dokonce ani na počátku 90. let to nevypadalo, že se stane nezaměstnanost závažným společenským problémem. Nezaměstnanost se stala součástí našeho života a může postihnout každého z nás.

Pokud se člověk stane nezaměstnaným, obzvláště na delší dobu, dostává se velmi snadno do horšího psychického stavu. Má tendence vidět věci černě, je ovlivněn vlastním psychickým stavem, vytváří si vlastní svět – většinou negativní, je citlivý, spousta věcí mu připadá neřešitelných nemajících východiska. Většinou se staví do pozice útočné vůči svému okolí. V tomto nelehkém období je potřebná komunikace s okolním světem, aby nedošlo k uzavření se nezaměstnaného.

Mladí lidé představují na trhu práce specifickou skupinu, která je podstatně více ohrožena nezaměstnaností než lidé starší. Jejich postavení závisí v převážné míře na celkové ekonomické situaci, rozvoji regionu, míře nezaměstnanosti v jednotlivých odvětvích. Na druhé straně pak stojí faktory ovlivnitelné vzdělávacím systémem a samotnými mladými lidmi, jako jsou získané kvalifikace a kompetence, flexibilita i ochota k dalšímu vzdělávání. Jednou z pozitivních tendencí je snaha mladých lidí získat praxi již v průběhu počátečního vzdělávání a mít tak při hledání zaměstnání výhodu znalosti pracovního prostředí. To vše se promítá do úspěšnosti mladých lidí při hledání pracovního uplatnění, postavení na trhu práce, spokojenosti v zaměstnání.¹

Cílem bakalářské práce je zmapování možností, které úřad práce nabízí dlouhodobě nezaměstnaným absolventům a jejich následné umístění či vyřazení z evidence Úřadu práce v Liberci.

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, části teoretické, která je založena na studiu odborné literatury a části praktické, která vychází z průzkumu vzorku nezaměstnaných absolventů v roce 2004 a 2005.

¹ *Trh práce, školy a absolventi v Moravskoslezském kraji*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004, s. 57.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Úřad práce

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu.²

Nezaměstnaný si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, a to buď, jako **uchazeč o zaměstnání** nebo jako **zájemce o zaměstnání**.

Uchazečem o zaměstnání rozumíme podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, takovou fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má trvalé bydliště, a při splnění všech zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (Viz příloha č. 1: Žádost o zprostředkování zaměstnání).

Zájemcem o zaměstnání rozumíme podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, takovou fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. (Viz příloha č. 2: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání). Zájemci úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit také rekvalifikaci. Zájemcem může být žena na mateřské dovolené, nebo člověk, který není ve svém zaměstnání spokojen a rád by změnil zaměstnavatele.

Mezi služby a činnosti úřadů práce patří:

Všem občanům

- poskytování informačních služeb v oblasti pracovních příležitostí,
- poskytování poradenských služeb, zejména pro:
 - volbu povolání,

² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ SSZ odbor 44. 2005. Služby a činnosti úřadu práce.
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

- volbu rekvalifikace,
- zprostředkování vhodného zaměstnání,
- volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením,
- výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Osobám se zdravotním postižením

- zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání
- může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Uchazečům o zaměstnání

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

Zájemcům o zaměstnání

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

Zaměstnavatelům

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání,
- poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením,
- vydává povolení k získání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa,
- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti:
 - příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací
 - příspěvek na společensky účelná pracovní místa
 - příspěvek na dopravu zaměstnanců
 - příspěvek na zapracování
 - příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
 - příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a na provoz chráněného pracovního místa
 - příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny
 - úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců,
 - úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.

Cizincům

- uděluje povolení k zaměstnání v České republice.

Cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.³

Ostatní činnosti úřadu práce

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,

³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ SSZ odbor 44. 2005. Služby a činnosti úřadu práce.
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů,
- pro účely zaměstnanosti posuzuje zdravotní stav fyzických osob a rozhoduje o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou,
- posuzuje zdravotní stav fyzických osob pro účely poskytnutí dávek státní sociální podpory, dávek sociální péče a mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů.⁴

Uvedené služby a činnosti zajišťují jednotlivé odbory a oddělní úřadu práce. (Viz příloha č. 3 – Organizační schéma Úřadu práce v Liberci).

2.2 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Pro naprostou většinu populace v České republice je nezaměstnanost novým problémem. Lidé o ní mnoho nevědí, nejsou na ni dostatečně adaptováni. Obyčejně si ji představují tak, jak bývá prezentována v literatuře a filmech z předválečné doby. Nedovedou tento problém řešit, a proto na ně působí jako silně stresující faktor.⁵

Nezaměstnanost se v poslední době vyznačuje relativně vysokou mírou a stálostí, zejména v Evropě. Je to staronový jev, s kterým se musí v dnešní době česká společnost vyrovnat. Nezávisle na změnách ekonomiky zůstává mimo pracovní trh značné procento osob v produktivním věku.

Nezaměstnanost jako taková, není problémem jen nezaměstnaných samotných, ale i jejich okolí, tj. rodiny, známých, ale i úředníků, ke kterým pravidelně docházejí. Na přístupu těchto lidí také velmi záleží, jak se nezaměstnaný vyrovná se vzniklou situací, zda bude motivován posunout se někam dál.

⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ SSZ odbor 44. 2005. Služby a činnosti úřadu práce.
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

⁵ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999, s. 398.

Nezaměstnaný má možnost se evidovat na úřadu práce po celé České republice. Je to jeho svobodná volba, evidence není povinná. Zprostředkování zaměstnání úřadem práce je bezplatné.

Podle příčin projevů můžeme nezaměstnanost rozdělit na několik druhů.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje, v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.⁶

Průměrná doba trvání frikční nezaměstnanosti roste i s růstem zájmu pracovníků o pracovní místo. Prodlužování frikční nezaměstnanosti bývá také způsobeno rozdíly mezi strukturou nabídky a poptávky po práci.

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Vedle běžné změny zaměstnání, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání díky rozpadu neprosperujících podniků a institucí a také díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Tito propuštění mají určitý věk, kvalifikaci, dovednosti, zkušenosti, a jsou rozdílného pohlaví, a jak se mění struktura ekonomiky, nemusí na trhu práce splňovat požadavky nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, jiná kvalifikace, mění se územní distribuce práce. Mění se poptávka po práci, které se nabídka někdy jen obtížně přizpůsobuje. Strukturální nezaměstnanost je vlastně výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém druhu práce. Vzniká vyšší nezaměstnanost lidí s určitou kvalifikací, kterou trh nevstřebá, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu dostatečně nabízena.

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, s. 18.

2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Pokud mluvíme o nezaměstnanosti cyklické znamená to, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Obecněji jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po práci. Je-li tato nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, mluvíme o sezónní nezaměstnanosti. Sezónní nezaměstnaností mohou být postihnuty např. služby spojené s turistikou, dále zemědělství a stavebnictví.

2.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Jde o lidi, kteří jsou fakticky nezaměstnaní, ale nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani není v evidenci úřadu práce. Podstatnou část této skryté nezaměstnanosti tvoří zpravidla vdané ženy a mladiství. Jde většinou o jednotlivce, kteří na hledání práce rezignovali, nebo si práci vyhledávají pomocí známých či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce.

2.2.5 Neúplná zaměstnanost

Vedle nezaměstnanosti existuje i to, co někteří autoři nazývají neúplná zaměstnanost. Totiž existence pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby.⁷

2.2.6 Nepravá nezaměstnanost

Mluvíme-li o nezaměstnanosti, musíme se také zmínit o nezaměstnanosti nepravé. Jde o lidi, kteří jsou sice nezaměstnaní, ale nijak se nesnaží vyhledat zaměstnání, spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem také lidi, kteří jsou v evidenci úřadu práce, ale zároveň jsou zaměstnaní načerno, kde jejich příjem přesahuje zákonem stanovenou mez.

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, s. 22.

2.2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost

V České republice je dlouhodobě nezaměstnaný ten člověk, který je registrovaný na úřadu práce déle než 6 měsíců.

Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných s sebou přináší vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, kontakt s běžným společenským životem, příliš rychle si zvykají na štědrý systém sociálních dávek. Ten je pak nejčastější příčinou nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných.

V současné době se dlouhodobá nezaměstnanost značně rozšířila, stává se i obtížným sociálně politickým problémem. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají šanci práci opět najít.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje nejčastěji tyto skupiny lidí:

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu,
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním (zejména nekvalifikované ženy),
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy,
- příslušníky etnických minorit a imigranty (zejména ve spojení s ostatními handicapy – primárně vzdělanostním a kvalifikačním),
- obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí,
- zdravotně postižené,
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince.⁸

2.3 Nezaměstnanost absolventů a mladých lidí

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

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, s. 47.

uchazečům o zaměstnání do 25 let věku je úřad práce (dále jen ÚP) povinen nabídnout vypracování individuálního akčního plánu.

Pro potřeby statistického sledování je i nadále používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP.⁹

Absolventi a mladí lidé přicházející na trh práce jsou znevýhodněni oproti starším kategoriím zejména tím, že mají nedostatečné praktické zkušenosti. Ty mohou získat až po určité době zaměstnání.

Při hledání pracovního místa však mladí lidé vyšším věkovým kategoriím konkurují jinými předostmi, zejména aktuálními teoretickými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi a větší profesní flexibilitou.¹⁰

Mladí lidé často nemohou najít své první zaměstnání, jelikož jsou všechna místa obsazená.

Nezaměstnanost může mít pro mladé lidi víc negativních důsledků než pro jiné věkové kategorie.

- ❖ *Zaměstnání a z něho vyplývající ekonomická nezávislost jsou jedny z důležitých znaků dospělosti. Nezaměstnaný, který je existenčně závislý na rodině nebo na podpoře, nemůže získat status dospělého.*
- ❖ *Mladí nezaměstnaní nemohou rozvíjet svoje schopnosti a dovednosti, nevytvoří si potřebné pracovní návyky. Leckdy zapomenou i to, co se ve škole naučili. Zvyknou si na roli nezaměstnaného a na podporu.*
- ❖ *Nezaměstnanost zvyšuje riziko asociálního chování mladistvých. Nadbytek času, nuda, nedostatek programu a povinností, eventuelně i frustrace daná jejich vyloučením ze společnosti, často přispívají k nežádoucím formám chování.*

⁹ PTÁČNÍKOVÁ, Naděžda, odbor trhu práce MPSV. Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP.
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

¹⁰ VOJTĚCH, Jiří, ÚLOVCOVÁ, Helena, TRHLÍKOVÁ, Jana, FESTOVÁ, Jena. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2003*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003, s. 16.

Nezaměstnaní mladiství se sdružují do part, užívají drogy, kradou, chovají se vandalsky. Společnost je nepřijala, neposkytla jim šanci získat zaměstnání, a proto nerespektují její normy.¹¹

2.4 Dopady nezaměstnanosti na domácnosti nezaměstnaných

Je známo, že ztráta zaměstnání a zejména dlouhodobá nezaměstnanost vedou k frustracím a na duševní i tělesné zdraví nezaměstnaných mají závažné dopady. Trvajících nezaměstnanost s sebou nese hmotné, zdravotní, psychické i sociální problémy a strádání. Tyto dopady jsou často diferencované zvláště v závislosti na dřívějším postavení nezaměstnaného na pracovním trhu a v závislosti na trvání nezaměstnanosti.

2.4.1 Sociální dopady

Následkem dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke snížení životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny. Mezi hlavní problémy patří jednoznačně finanční potíže. Dále také celkové zhoršení životní situace, zdravotní problémy, narušená psychika, pocity úzkosti z budoucnosti. Mohou se změnit vztahy mezi rodinnými příslušníky. Je ohrožen status člena rodiny, dochází k narušení rodinných zvyků v oblasti spotřeby vlivem nedostatku finančních prostředků. Nezaměstnanost rodinného příslušníka je stresovou zátěží pro celou rodinu, v některých případech může vést i k rozpadu rodiny. Velmi důležitá je podpora rodiny.

2.4.2 Ekonomické dopady

Nezaměstnaný člověk má zmenšené možnosti výběru a omezení celkové spotřeby. Pociťuje nedostatek osobně potřebných věcí, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svůj sociální status. Upadá na nižší úroveň, nemůže si dovolit to, co mají lidé z jeho sociální vrstvy. Jde obvykle o relativní strádání, protože nezaměstnaný člověk dostává podporu, avšak i to je pro mnohé stresující.¹²

¹¹ VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999, s. 408.

¹² VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 1999, s. 404.

2.4.3 Psychické dopady

Se ztrátou zaměstnání dochází ke zvyšování napětí, k negativním pocitům, a to má za následek zhoršení psychických potíží a jiných onemocnění. Psychická deprivace je vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně. Člověk je zpravidla odříznut od dřívější organizace života. Dochází k omezení společenských kontaktů, k pocitu úzkosti z budoucnosti, k finančním obtížím.

2.5 Trh práce

Trh práce souvisí s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, nabízena a kupována práce. Pracovní trh představuje pro průmyslovou tržní ekonomiku hlavní distribuční nástroj.

Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, se jako dominující jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé (společnost) mohou nakupovat statky k uspokojování potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál.¹³

Díky pracovnímu trhu mají pracovníci zajištěn určitý příjem, a také sociální status spojený s postavením na trhu práce. V dnešní moderní společnosti založené na výkonu v profesi je profesionální status prioritou.

Trh práce organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Tím pádem se zde objevuje také konkurence s volnou hrou tržních sil a se mzdou z poměru mezi poptávkou po práci a její nabídkou. Nabídku práce ovlivňuje hlavně rozsah populace a její podíl zahrnutý do pracovní síly. Postavení jedinců i skupin na trhu práce je proto výsledkem soutěžení a selekce.

Velká část ekonomů dnes připouští, že prodej a koupě pracovní síly jsou na trhu práce komplikovány řadou faktorů – například osobních, sociálních a politických. Trh práce není klasickým dravým trhem se zbožím, ale trhem tak či onak regulovaným. Jsou to normy, morální standardy, zvyklosti a očekávání, které tvoří rámec omezující na trhu práce svobodnou volbu a mají vliv na nabídku práce i poptávku po ní.

¹³ BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 59.

Kerr (1950) v tomto smyslu rozlišil analyticky celkem pět druhů pracovních trhů:

- *Dokonalý trh práce, na kterém je cena práce (mzda) určena jen poměrem mezi poptávkou po práci a její nabídkou.*
- *Neoklasický – méně dokonalý trh práce, na kterém působí a tržní mechanismus korigují kulturně dané standardy a distribuční mechanismy.*
- *Přirozený trh práce, kde je nutné počítat s individuálním nedostatkem znalostí, kvalifikace a dovedností, ekonomickými a neekonomickými náklady a setrvačností jevů nikoliv jako s pochopitelnými nedokonalostmi jinak dokonalého trhu práce, ale jako s jeho přirozenou bází.*
- *Institucionální trh práce, do jehož mechanismu intervenují sociální instituce (jejich prostřednictvím ho mohou ovlivňovat zaměstnavatelé či zaměstnanci).*
- *Řízený trh práce, na kterém je zajišťováno intervencí státu totéž, co na neoklasickém trhu přirozenými mechanismy.¹⁴*

2.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti má za úkol podporovat rovnováhu na trhu práce a omezit nezaměstnanost, která je jedním z nejdůležitějších problémů dnešního světa. Není se co divit, že aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení soustavně sílí, a proto se politika zaměstnanosti stala středem pozornosti různých praktických aktivit.

Státní politika zaměstnanosti by se měla podílet na přípravě přizpůsobivé pracovní síly, na rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující informační a rekvalifikační služby, měla by vytvořit podmínky pro územní mobilitu pracujících a také by měla zajistit sociálně přijatelné podmínky pro občany, kteří přišli o zaměstnání, aby se nestali nepřizpůsobivými na trhu práce.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- *dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách*
- *produktivní využití zdrojů pracovních sil*

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002, s. 55.

- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Politika zaměstnanosti je tedy soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou.¹⁵

2.6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje různé formy náhrady příjmů v nezaměstnanosti. Upravuje ji zákon č. **435/2004 Sb., o zaměstnanosti**. Podílí se na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro nezaměstnané občany výplatou podpory v nezaměstnanosti. Umožňuje dřívější odchod do důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, které zakládají povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, (viz příloha č. 4: Žádost o podporu v nezaměstnanosti),
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.¹⁶

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

Podpora v nezaměstnanosti by neměla být nikdy tak vysoká, aby nepřestala motivovat nezaměstnané k hledání pracovního uplatnění. S růstem počtu nezaměstnaných roste také objem prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti, zejména pak na pasivní politiku zaměstnanosti, která je reprezentována především výdaji na podporu v nezaměstnanosti.

¹⁵ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, s. 27.

¹⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2006. Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání.

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/pravpov_uch

Aktuální výše podpory v nezaměstnanosti činí v prvních třech měsících 50% a po zbývající dobu 45% z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatně výdělečnou činnost. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,5 násobek částky životního minima.

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

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

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu

- ❖ poskytování starobního důchodu,
- ❖ poskytování dávek nemocenského pojištění,
- ❖ poskytování podpory při rekvalifikaci,
- ❖ vazby.¹⁷

Pokud uchazeči v rozhodném období neuplynula celá podpůrní doba a nenastoupil do zaměstnání, či nezačal vykonávat výdělečnou činnost, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby.

Pokud mu však v rozhodném období uplynula celá podpůrní doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, jestliže nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to po dobu alespoň 6 měsíců.

2.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o

¹⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2006. Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání.

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/pravpov_uch

zaměstnanosti, (dále jen ZoZ) a zabezpečuje ministerstvo a úřady práce. Podle situace na trhu práce může ministerstvo a úřady práce spolupracovat při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.¹⁸

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání a pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a hospodaření s prostředky upravuje zvláštní právní předpis (zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů).

Hlavní úlohou aktivní politiky zaměstnanosti je vytvořit obtížně a dlouhodobě nezaměstnaným pracovní podmínky na trhu práce.

a) Rekvalifikace (§ 108-110 ZoZ)

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče či zájemce o zaměstnání. Při posuzování vhodnosti, určování rozsahu a obsahu

¹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha, 2005, s. 74.

rekvalifikačního kurzu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.¹⁹

Rekvalifikačními kurzy nejsou pouze kurzy, které vedou ke změně původního povolání, tedy k rekvalifikaci v pravém slova smyslu, ale všechny kurzy, které zvyšují šance uchazeče získat nové zaměstnání. To znamená i kurzy, které prohlubují nebo rozšiřují stávající kvalifikaci uchazeče o nové znalosti a dovednosti žádané na trhu práce.

V současné době Úřad práce v Liberci nabízí tyto rekvalifikační kurzy:

1. **Marketing** (vzdělání minimálně maturita) - 4 týdny
2. **Manažer (pro personalisty** – vzdělání minimálně maturita) – 4 týdny
3. **Projektový manažer** (vzdělání minimálně maturita) – 4 týdny
4. **Manažer se zaměřením na management a vedení lidí** (vzdělání minimálně maturita) – 3 až 4 týdny
5. **Manažer logistiky** (vzdělání minimálně maturita) – 3 až 4 týdny
6. **Účetnictví** (vzdělání minimálně maturita) – 4 týdny
7. **Podnikatelské a ekonomické minimum** (vzdělání minimálně maturita) – 6 týdnů
8. **Svářečské průkazy** (přesná specifikace od zaměstnavatele – příslib, znamená
přislíbení zaměstnání uchazeči po absolvování rekvalifikačního kurzu) – 4 týdny
9. **Řidič VZV** (příslib od zaměstnavatele)- POZOR! Přezkoušení je bez příslibu.
10. **Na základě specifikace od zaměstnavatele (příslib) kurzy ve službách,**
případně s podnikatelským plánem na živnostenský list (dle individuální
dohody)
11. **Základy obsluhy PC** – 2 až 3 týdny
12. **PC pro pokročilé** (vzdělání minimálně maturita)
13. **Pečovatel(ka) o osoby vyšších věkových kategorií** (věk od 18 let, vzdělání
vyučení 2 roky) – 6 až 7 týdnů

¹⁹ BÉHALOVÁ, Marie, JURÁČKOVÁ, Gabriela, TOMANDL, Adolf. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s. 17.

14. *Pečovatel(ka) – vhodně pro zájemce o práci sociálně zdravotní sféře* (věk od 18 let, vzdělání nerozhoduje) – 6 až 7 týdnů

15. *Na základě písemného požadavku od zaměstnavatele*

Výše podpory při rekvalifikaci činí 60% z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Do podpůrní doby se nezapočítává doba poskytování podpory při rekvalifikaci.

Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

V případě kdy zaměstnavatel provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, či rekvalifikační zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

b) Investiční pobídky (§ 111 ZoZ)

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, (zákon č. 72/2000 Sb., o investiční pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) hmotně podporuje

- a) vytváření nových pracovních míst,
- b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.²⁰

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky dosahuje nejméně průměrné míry

²⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2005, s. 80.

nezaměstnanosti v České republice. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.

Hmotnou podporu poskytuje ministerstvo. Výši hmotné podpory a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

c) Veřejně prospěšné práce (§ 112 ZoZ)

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) chápeme jako časově omezené pracovní příležitosti, které představují zejména údržbu veřejných prostranství, úklid, údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné práce ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Je na posouzení úřadu práce, zda na opakovaně vytvořené pracovní místo umístí stejné uchazeče o zaměstnání, kteří tyto práce již vykonávali.

Úřad práce může poskytnout příspěvek zaměstnavateli až do plné výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance.

Odmítnutí pracovní příležitosti na VPP, která je vhodným zaměstnáním, je důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

d) Společensky účelná pracovní místa (§ 113 ZoZ)

Společensky účelnými pracovními místy (dále jen SÚPM) se rozumí taková pracovní místa, která zaměstnavatelé zřizují nebo vyhrazují na základě dohody s úřady práce a následně je pak obsazují uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se také jednat o místo, které po dohodě s úřadem práce vytváří uchazeč o zaměstnání pro sebe za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.²¹ Jsou to zejména kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

²¹ BÉHALOVÁ, Marie, JURÁČKOVÁ, Gabriela, TOMANDL, Adolf. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s. 18.

Příspěvek na SÚPM, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mezd. Příspěvek nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím (§ 107 ods. 2, ZoZ). Na zřízení jednoho SÚPM lze poskytnout jen jeden druh příspěvku.

Formy příspěvku na SÚPM

1) Příspěvek na SÚPM, které zaměstnavatel nově zřizuje na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání může být poskytnut jako:

- návratný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru,
- jiný účelově určený příspěvek.

Poskytování příspěvku:

Výše příspěvku na jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno SÚPM činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

Výše příspěvku na jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.²²

V případě neobsazení sjednaného počtu pracovních míst do stanoveného termínu vrací

²² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2005, s. 84.

příjemce finanční prostředky nebo jejich poměrnou část, rovněž tak v případech neobsazenosti po stanovenou dobu trvání dohody nebo nevyčerpání poskytnutého příspěvku v plné výši.

Úřady práce mají povinnost při zřízení více jak pěti pracovních míst v rámci SÚPM si vyžádat vypracování odborného posudku. V zájmu objektivit se určí nezávislá instituce či jiný odborník úřadu práce.

Náklady na zřízení nového SÚPM, které jsou součástí dohody, musejí vzniknout až po podpisu dohody, tyto náklady musí zaměstnavatel ve stanovené lhůtě doložit originály daňových dokladů včetně dokladů o zaplacení a musí je prokazatelně zavést do svého účetnictví.

Zaměstnavatel se v dohodě zavazuje zachovat nové SÚPM po dohodnutou dobu a obsazovat je v té době pouze uchazeči o zaměstnání doporučenými úřadem práce.

Zaměstnavatel k žádosti připojí podnikatelský záměr, který bude obsahovat:

- 1) předmět činnosti,
- 2) dobu využití SÚPM a dobu, která je nutná pro jeho zřízení,
- 3) předpokládanou efektivnost vytvořených pracovních míst,
- 4) marketingovou studii trhu v dané lokalitě,
- 5) náklady spojené se zřízením pracovního místa,
- 6) výši základního kapitálu k podnikání,
- 7) předpokládaný roční zisk, úvěr, výdaje,
- 8) konkurence firmy,
- 9) přednosti a nedostatky podnikatelské činnosti,
- 10) charakteristiku flexibility firmy v případě poklesu odbytu.

Úřad práce může poskytnout příspěvek na SÚPM uchazeči o zaměstnání, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Uchazeči, který již vykonával samostatnou výdělečnou činnost nebude na stejný nebo podobný předmět podnikání finanční příspěvek poskytnut.

Žadatel ke své žádosti připojí podnikatelský záměr stejně jako zaměstnavatel, který zřizuje nové SÚPM.

2) Příspěvek na SÚPM, které zaměstnavatel vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce pro konkrétního uchazeče o zaměstnání (§ 33 ZoZ)

Příspěvek může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance

Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců.

Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a), b), c) a f), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Poskytování příspěvku:

Příspěvek lze použít pouze na úhradu mzdových nákladů uskutečněných po podpisu dohody,

Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování mzdových nákladů,

Vyúčtování lze provádět až po vyplacení mezd zaměstnancům a úhradě pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejném zdravotním pojištění.

e) Překlenovací příspěvek

Příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1 ZoZ.. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení SÚPM pro samostatně výdělečnou činnost.

Osoba samostatně výdělečně činná vrací poměrnou část překlenovacího příspěvku v případě, že ukončí svou činnost do 3 měsíců od uzavření dohody. Při ukončení samostatné výdělečné činnosti v pozdějším termínu se překlenovací příspěvek nevrací.

f) Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Aby mohl být poskytnut tento příspěvek musí zaměstnavatel předložit počty dopravovaných zaměstnanců a přehled míst odkud - kam budou zaměstnanci dopravováni. Dále prokáže, že v dané oblasti není dostatečně zajištěna doprava.

Příspěvek může být poskytnut také v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zdravotně postižených zaměstnanců, kteří ke vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít hromadné dopravní prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100% nákladů.²³

g) Příspěvek na zapracování

Příspěvek může být poskytován zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (§ 33 ZoZ). Úřad práce posuzuje požadovanou dobu zapracování s ohledem na kvalifikaci, schopnosti a zkušenosti umístěného uchazeče o zaměstnání.

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a činí nejvýše polovinu minimální mzdy měsíčně na jednoho zaměstnance. Má sloužit k tomu, aby obdobná zvýšená péče byla těmto osobám věnována ještě alespoň v počátečním období jejich nového pracovního začlenění.²⁴

Po ukončení doby sjednané pro zapracování zaměstnavatel předloží úřadu práce kopii pracovní smlouvy umístěného uchazeče o zaměstnání a písemnou informaci o průběhu zapracování.

h) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

²³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2005, s. 85.

²⁴ BÉHALOVÁ, Marie, JURÁČKOVÁ, Gabriela, TOMANDL, Adolf. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s. 19.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytovaných služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění.

Dobou přechodu na nový podnikatelský program se rozumí období mezi ukončením nebo omezením stávající provozní činnosti a opětovným zahájením provozní činnosti.

Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Lze jej poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

2.7 Bilanční diagnostika

V roce 2003 se začal uplatňovat nový nástroj v poradenství – bilanční diagnostika. Bilanční diagnostika je účinnou metodou prevence nezaměstnanosti. Ve službách zaměstnanosti se zaměřuje na tu část klientely, u které není předpoklad úspěšného zprostředkování zaměstnání v rámci běžných zprostředkovatelsko-poradenských aktivit.²⁵ Cílovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči v evidenci úřadu práce. Účast uchazečů na tomto projektu je zcela dobrovolná. Cílem je klientům najít nové možnosti uplatnění na trhu práce cestou sebepoznání.

Nabídka je určena zejména těmto uchazečům:

- kteří přemýšlí o zvýšení své kvalifikace (dalším studiem, absolvováním rekvalifikačního nebo jiného vzdělávacího kurzu apod.),
- kteří přemýšlejí o změně své profese,
- jsou dlouhodobě nezaměstnaní, z různých důvodů obtížně hledají svůj návrat do pracovního procesu a požadují posouzení rozdílu mezi dosaženým vzděláním a dalším profesním uplatněním,
- patří ke skupině uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče – mladiství, absolventi škol, ženy po mateřské dovolené, uchazeči středního a předdůchodového věku, uchazeči se zdravotními problémy,

²⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha, 2002, s. 67.

- mohou využít bilanční diagnostiku v rámci individuálního poradenství při řešení své obtížné životní situace.

Uplatnit se na trhu práce není v současné době vůbec snadné, pro některé skupiny uchazečů je to obzvláště obtížné. K nejohroženějším skupinám na trhu práce patří občané se změněnou pracovní schopností, absolventi škol, zejména středních a vysokých, kteří mají pouze minimální pracovní zkušenosti a dlouhodobě nezaměstnaní.

2.8 Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Zvýšená pozornost na trhu práce se věnuje osobám se zdravotním postižením. O tom zda je člověk zdravotně postižen rozhoduje orgán sociálního zabezpečení. Takto postižení lidé mají právo na pracovní rehabilitaci. Stát prostřednictvím úřadu práce finančně podporuje zřizování a provoz chráněných pracovních míst a chráněných dílen. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, určené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáváno nejméně 60% těchto zaměstnanců.

Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.²⁶ Dohoda o poskytnutí příspěvku může být uzavřena i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

2.9 Individuální akční plán

Nezávisle na aktivitách, které jsou nabízeny a realizovány se všemi uchazeči, je možné nabídnout některým klientům vypracování individuálního akčního plánu. Úřad práce je povinen vypracování tohoto plánu nabídnout fyzickým osobám do 25 let věku a

²⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2005, s. 55.

absolventům vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do věku 30 let. Individuální akční plán je dokumentem, jehož základ je postaven na vzájemné spolupráci uchazeče o zaměstnání a úřadu práce. Jeho cílem je nalezení souladu mezi přáním klienta a tím, co požadují zaměstnavatelé, tedy řešení problému nezaměstnanosti daného uchazeče a zvýšení jeho možností uplatnění na trhu práce.²⁷

Individuální akční plán (dále jen IAP) představuje stanovení postupů vedoucích k uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Uzavírá se písemně mezi zprostředkovatelem a uchazečem o zaměstnání, který má o tuto aktivitu zájem. Uchazeč je povinen řídit se podmínkami stanovenými v IAP.

Při sestavování IAP se přihlíží jak k vlastním aktivitám uchazeče – co může sám udělat pro řešení své situace, tak k tomu jakou pomoc může žádat od úřadu práce.

Úřad práce poskytuje v rámci IAP cílené poradenství zaměřené na situaci na trhu práce s případným využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

IAP slouží k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

²⁷ BĚHALOVÁ, Marie, JURÁČKOVÁ, Gabriela, TOMANDL, Adolf. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s. 20.

3 PRAKTICKÁ ČÁST

3.1 Cíl praktické části

Cílem bakalářské práce je zmapování možností, které úřad práce nabízí dlouhodobě nezaměstnaným a umístění či vyřazení nezaměstnaných absolventů z evidence Úřadu práce v Liberci.

Práce vychází z předpokladu teoretické i praktické znalosti činností a možností úřadu práce, jako jsou například individuální akční plány, které má úřad práce za povinnost nabídnout nezaměstnanému do 25 let věku.

3.2 Popis regionu

V praktické části bakalářské práce jsou uvedeny informace o regionu, jelikož byl průzkum prováděn na Úřadu práce v Liberci a získaná data se týkají občanů žijících právě v tomto regionu.

Město Liberec je průmyslovým a kulturním centrem nejsevernější části naší republiky. Rozprostírá se v kotlině mezi Ještědským hřebenem a Jizerskými horami v nadmořské výšce 375 m a k 1. lednu 2005 měl cca 97 400 obyvatel.

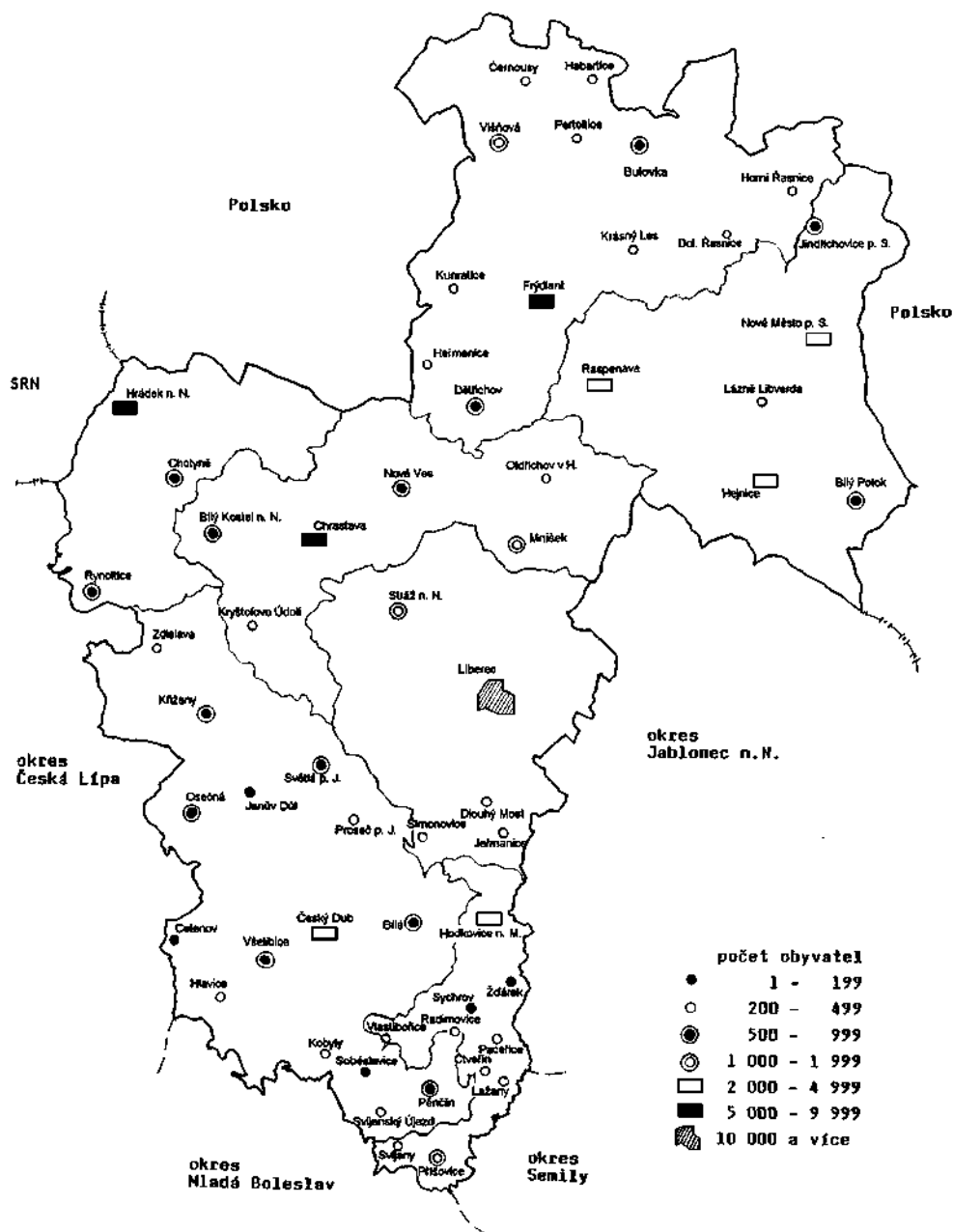
Je zde zastoupen průmysl strojírenský, elektrotechnický, chemický, sklářský a průmysl textilní, který měl v této oblasti velikou tradici. Od roku 2000 se Liberec stal krajským městem.

Okres Liberec patří mezi nejseverněji položené okresy v rámci České republiky. Sousedí s okresy Jablonec nad Nisou, Semily, Česká Lípa a Mladá Boleslav a jako okres pohraniční sdílí společnou hranici se Spolkovou republikou Německo a Polskou republikou.

Na území okresu o rozloze 925 km² je 57 obcí (z toho 9 měst), ve kterých žilo k 30. 9. 2005 celkem 159 329 obyvatel (82 210 žen, 77 119 mužů). Územní rozmístění obyvatelstva je nerovnoměrné a koncentruje se do městských sídel; více než 60 procent

obyvatel okresu žije v Liberci. Hustota obyvatelstva je vyšší než je průměr ČR a činí 172 obyvatel na 1 km².

Mapa č. 1: Počet obyvatel v okrese Liberec

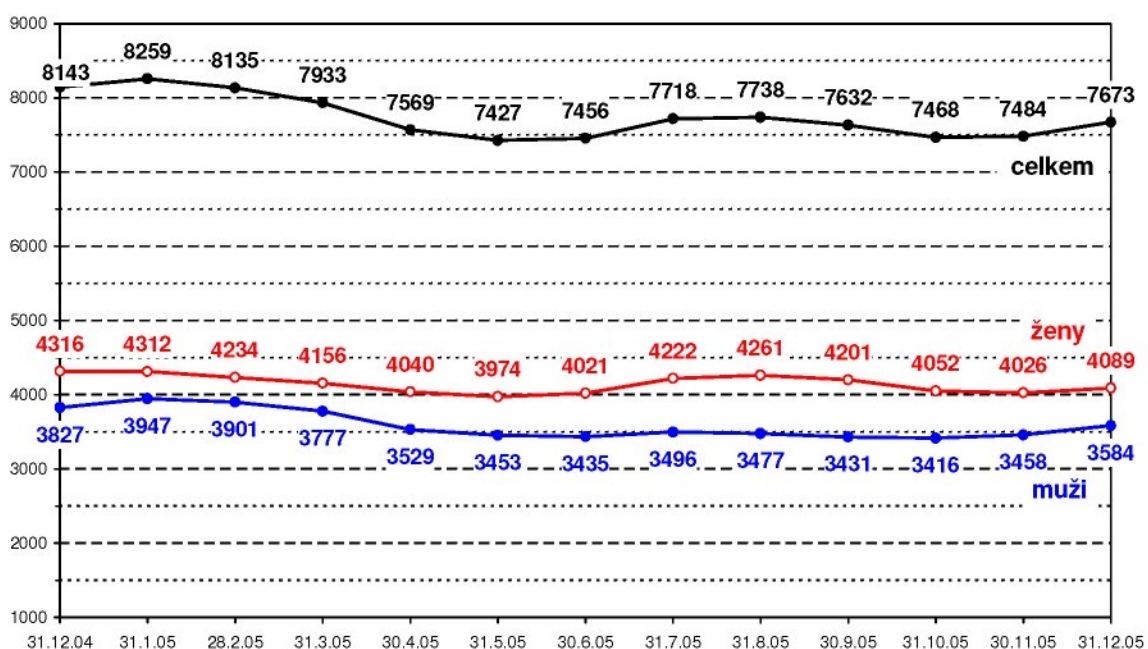


Okres Liberec je pro svou krajinnou rozmanitost, historické památky a další zajímavosti územím často využívaným k letní a zimní rekreaci. V posledních letech výrazně vzrostl počet ubytovacích kapacit, nabídka služeb souvisejících s cestovním ruchem však roste mnohem pomaleji.

Nezaměstnanost v okrese Liberec

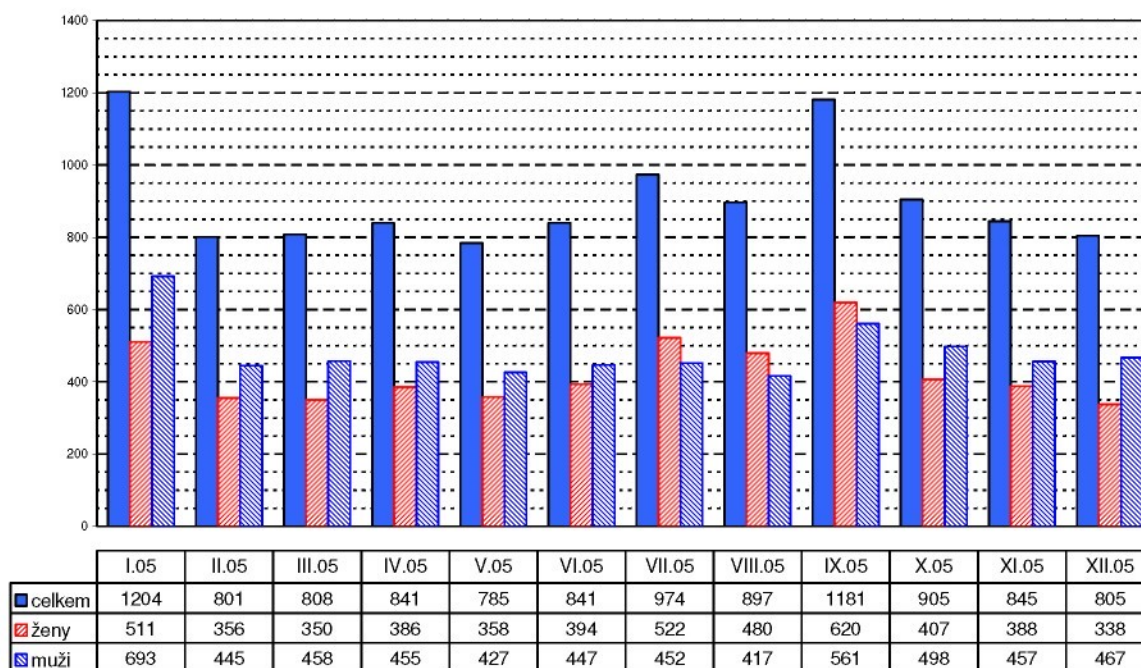
Podle údajů z Výroční zprávy 2005 Úřadu práce v Liberci byl vývoj počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce v roce 2005 vcelku příznivý. Míra nezaměstnanosti ke konci roku 2005 byla 8,23%. Výraznější nárůst byl pouze v červenci po skončení školního roku, dále pak v prosinci a lednu. Průměrný počet nezaměstnaných v roce 2005 byl 7 727, z toho 4 142 žen a 3 585 mužů, zatímco v roce předcházejícím byl o 580 vyšší.

Graf č. 1: Počet nezaměstnaných během roku 2005



V minulém roce bylo nejvíce nových evidencí v lednu a v září. Nejvyšší počet zaevidovaných mužů byl v lednu 693, zatímco nejvíce žen 620 se zpravidla přihlašuje do evidence ÚP v září, kdy končí dětem prázdniny. Nejméně mužů přišlo do evidence v srpnu v počtu 417 a žen se nejméně zaevidovalo v prosinci v počtu 338. Průměrně se měsíčně zaevidovalo 907 uchazečů (426 žen, 481 mužů), o 47 méně než v roce předchozím. Znázornění je v následujícím grafu č. 2.

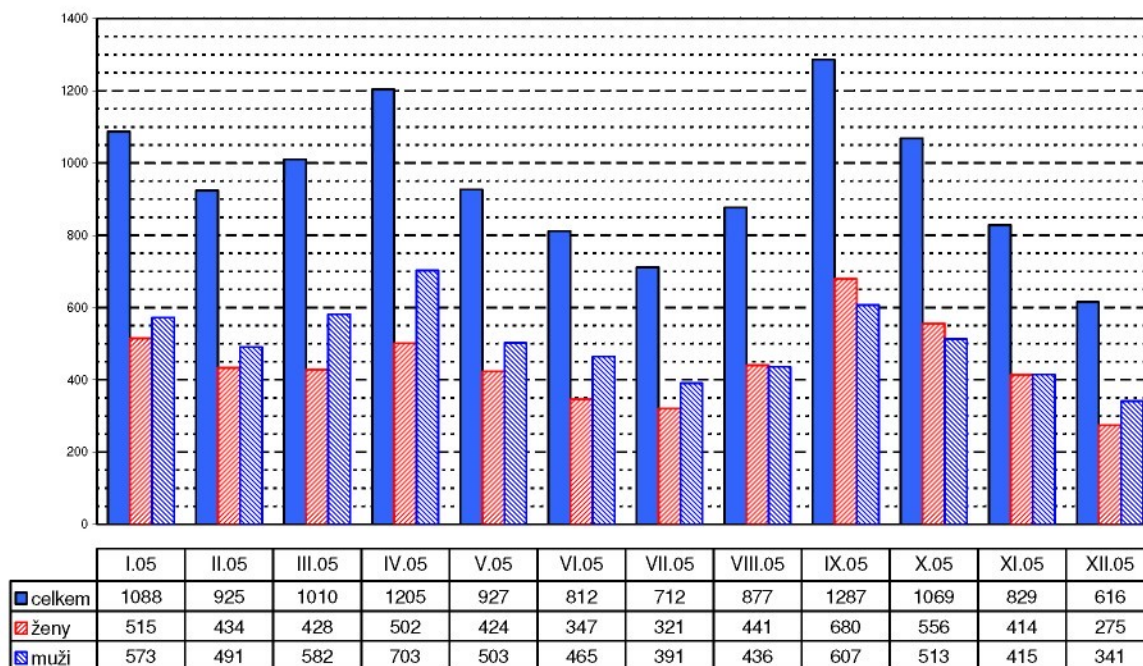
Graf č. 2: Počet zaevidovaných uchazečů během roku 2005



Graf č. 3 ukazuje počty vyřazených mužů a žen z evidence ÚP během celého roku 2005. Nejvíce vyřazených z evidence ÚP bylo stejně jako v letech minulých v září a to 1 287, nejméně v prosinci v počtu 616 uchazečů. Nejvíce vyřazených mužů z důvodu sezónních prací bylo v dubnu 703, zatímco žen se nejvíce vyřadilo v září 680. Nejméně vyřazených mužů bylo stejně jako žen v měsíci prosinci. Mužů bylo 341 mužů a žen 275. Měsíčně bylo v průměru z evidence vyřazeno 946 osob, z toho 445 žen a 501 mužů. Bylo to o 38 osob méně než v roce 2004.

Důvodem k vyřazení z evidence ÚP byl v naprosté většině nástup do nového zaměstnání (71,5 % ze všech vyřazených uchazečů), 11,3 % vyřazení bylo sankčních, tedy pro nespolupráci s ÚP a zbylých 17,2 % vyřazení bylo z ostatních důvodů, jako například na vlastní žádost uchazeče o vyřazení, nový nástup na soustavnou přípravu na povolání, odchod do důchodu.

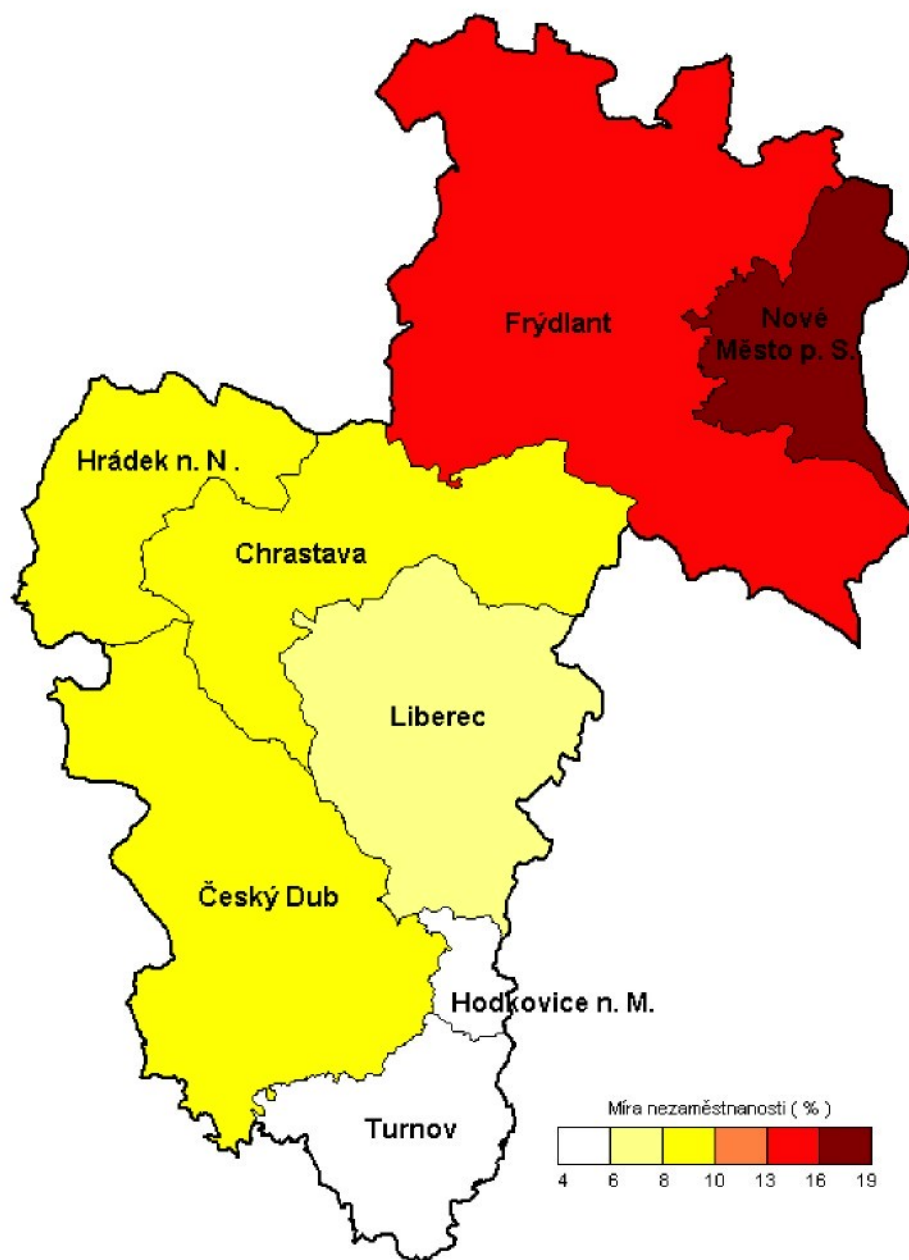
Graf č. 3: Vyřazení uchazeči z evidence ÚP během roku 2005



Míra nezaměstnanosti v roce 2005 vykazuje meziroční snížení v okrese Liberec o 0,49 % a v kraji Liberec o 0,45 %. V České republice byl meziroční úbytek větší 0,59 %.

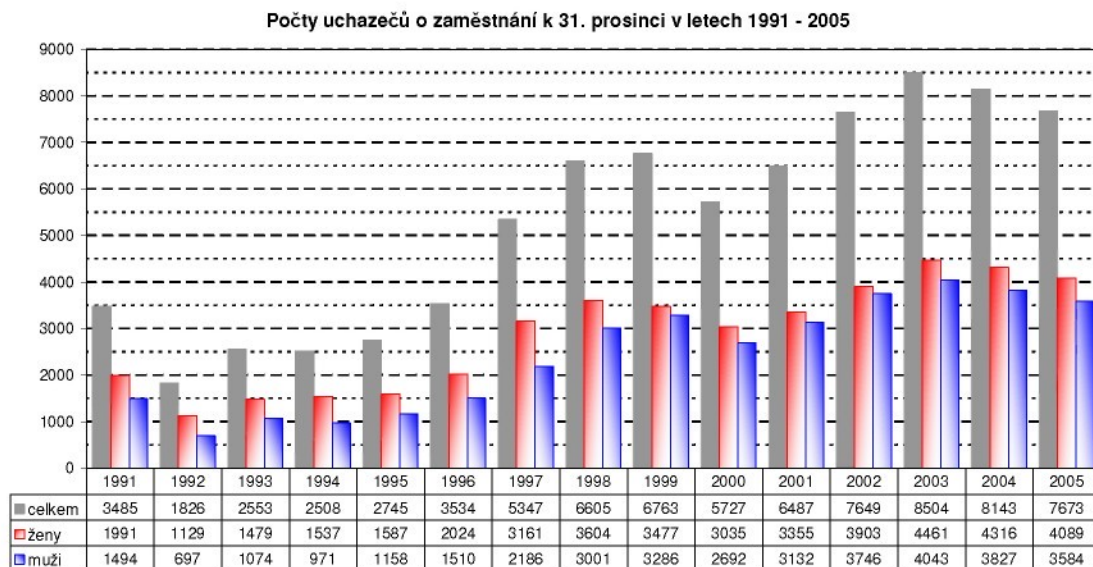
Jednotlivé části okresu Liberec jsou nezaměstnaností postiženy různě. Opravdu problémovými oblastmi jsou trvale mikroregiony Frýdlantsko a Novoměstsko. S vysokou nezaměstnaností se zvláště potýká Novoměstsko. Nejnižší nezaměstnanost je v jižní části okresu, to je například Turnovsko. Mikroregiony odpovídají správním obvodům obcí s pověřeným obecním úřadem.

Mapa č. 2: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu



Na mapce je znázorněna míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu, jedná se o průměr roku 2005. Nejhuře se s nezaměstnaností potýkají oba regiony ve Frýdlantském výběžku, tj. Frýdlantsko a Novoměstsko. Nejlépe zvládají nezaměstnanost Hodkovicko a Turnovsko.

Graf č. 4: Počty uchazečů o zaměstnání v letech 1991 – 2005.



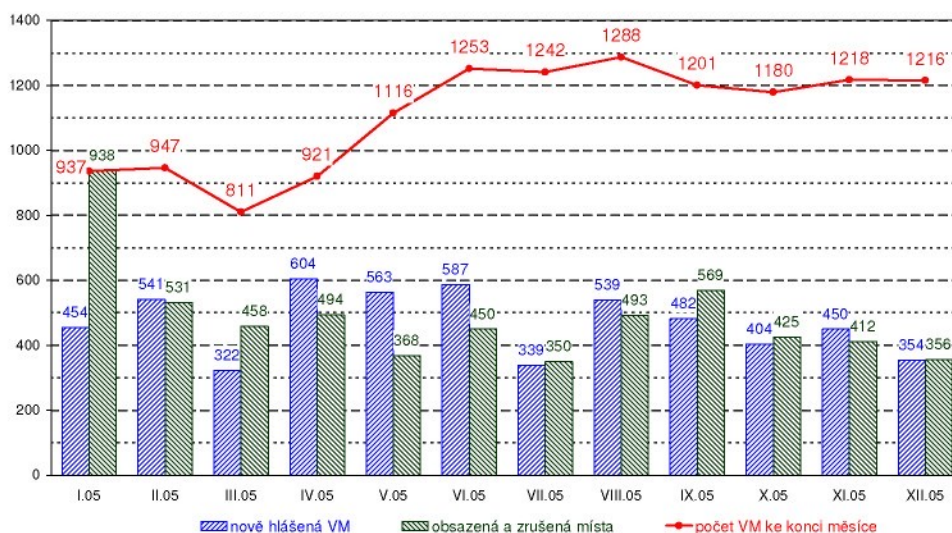
Na výše uvedeném grafu je znázorněn počet uchazečů od vzniku ÚP, tedy od roku 1991 kdy bylo 3 485 lidí bez zaměstnání, do roku 2003 se počet nezaměstnaných postupně zvyšoval až na 8 504, z toho 4 043 mužů a 4 461 žen. Od tohoto roku (2003), kdy byla nezaměstnanost během sledovaného období (1991 – 2005) nejvyšší, začala mírně klesat.

Volná pracovní místa (dále VM)

V závěru roku 2004 se výrazně zvýšil počet nabízených míst pro dělníky na obsluhu strojů a montážních linek do rozšiřujících se podniků v průmyslové zóně; tato místa se podařilo poměrně rychle obsadit novými pracovníky. V průběhu měsíce ledna tak došlo ke snížení počtu nabízených volných míst – zrušeno jich bylo 938, zatímco nově hlášeno pouze 454. Dále byli ve větších počtech žádáni stavební a strojírenští dělníci a pracovníci ostrahy. V průběhu 2. pololetí již počet VM nezaznamenal tak výrazné výkyvy.

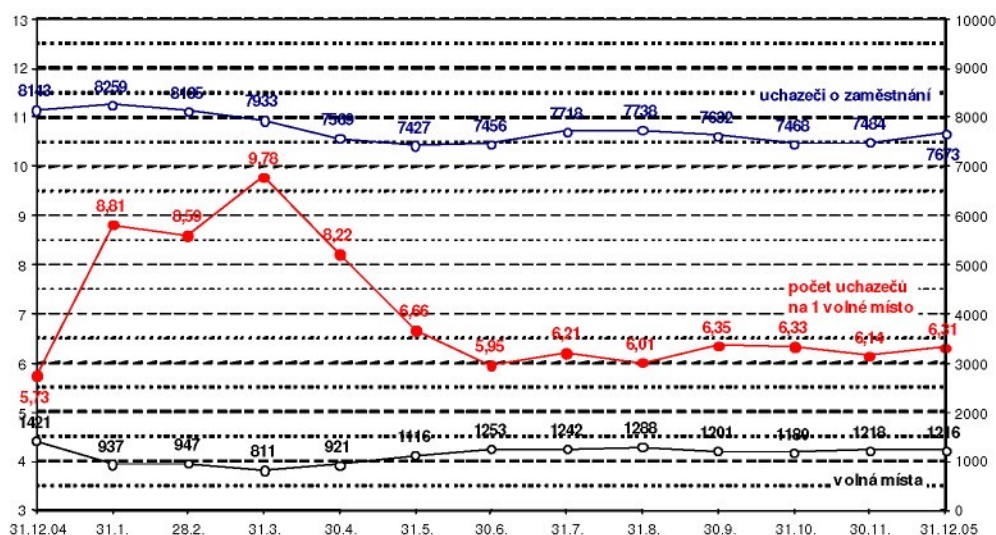
V průběhu roku 2005 zaměstnavatelé nahlásili 5 639 VM, tj. průměrně měsíčně 470 nových VM, obsazeno a zrušeno bylo 5 855, tj. 488 VM měsíčně.

Graf č. 5: Přehled volných míst v roce 2005



Počet uchazečů připadajících na 1 volné pracovní místo se po počátečním nárůstu a jarním poklesu pohyboval po zbytek roku kolem čísla šest.

Graf č. 6: Počet uchazečů na jedno volné místo



Zvláště velká disproporce mezi počtem uchazečů o zaměstnání a počtem volných míst je v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Počty volných míst (a také uchazečů) se v jednotlivých obdobích mění, jejich složení podle KZAM se příliš nemění a přetrvává nesoulad mezi tím, co by chtěli nezaměstnaní dělat a tím, co zaměstnavatelé požadují.

Největší nesoulad se opakuje u stále stejných profesí. Zaměstnavatelé mají největší zájem o vyučené pracovníky, dlouhodobě je např. poptávka po kvalifikovaných strojírenských dělnících a montážních dělnících na výrobní linky. Míst, na která postačuje základní vzdělání, je (obzvláště ve srovnání s počtem nezaměstnaných bez kvalifikace) velmi málo, navíc jsou často doplňována dalšími požadavky (např. praxí v oboru, průkazem na vysokozdvizné vozíky). Trvalý je nedostatek míst pro administrativní pracovníky s vyšší i nižší kvalifikací.

3.3 Popis výběrového vzorku

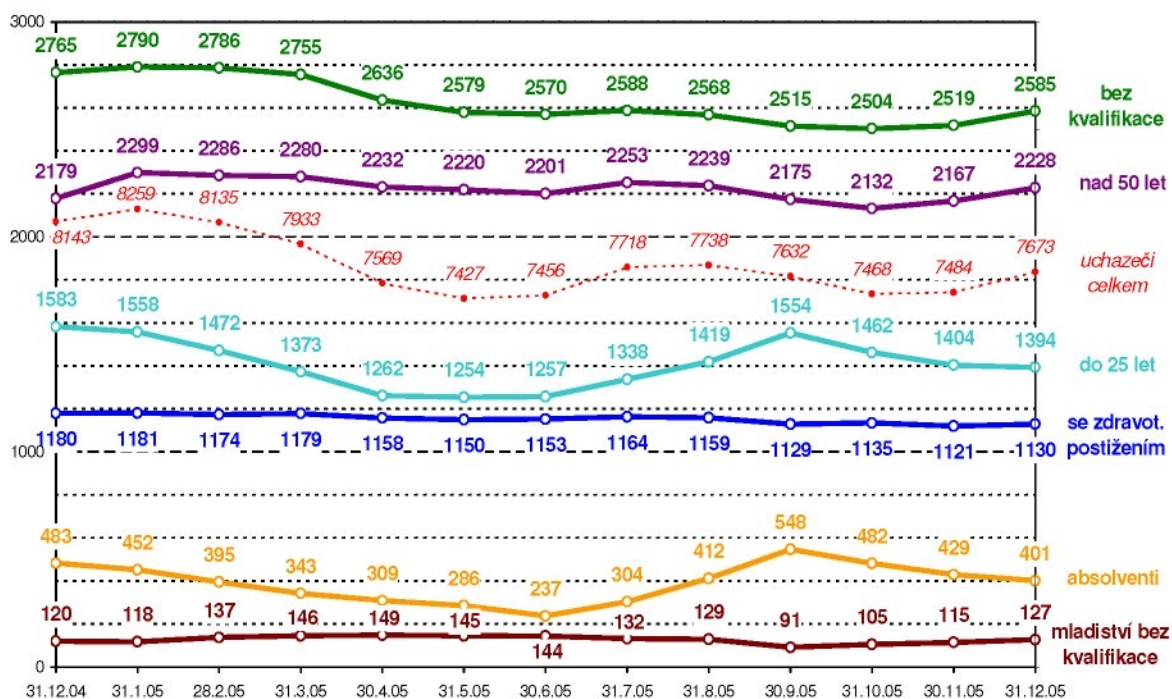
Vzorek respondentů byl vybrán z řad uchazečů o zaměstnání, respektive absolventů, vedených v roce 2004 a 2005 na Úřadu práce v Liberci. Výzkum byl proveden na základě analýzy spisové dokumentace a statistických údajů.

Statistika absolventů se provádí pololetně, a to vždy k 30.4. a 30.9. daného roku. Na základě dohody mezi Ministerstvem školství a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí je i nadále pro potřeby statistického sledování používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004.

Absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého trvalého bydliště, to znamená, že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol.

V průběhu roku 2005 došlo k výraznému snížení absolventů a tedy i uchazečů do 25 let. Ke snížení došlo také proto, že na trh práce vstupují slabé populační ročníky z osmdesátých let. Zanedbatelnou není ani skutečnost, že po vstupu České republiky do EU využívají zvláště kvalifikovaní mladí lidé možnosti pracovat v zahraničí.

Graf č. 7: Evidence vybraných skupin uchazečů o zaměstnání v roce 2005



Na výše uvedeném grafu je znázorněn průběh evidence uchazečů o zaměstnání, rozdělen do jednotlivých skupin během celého roku 2005.

U absolventů a mladých do 25ti let bývá nezaměstnanost nejnižší v květnu a červnu, se začátkem prázdnin dochází k mírnému zvyšování nezaměstnanosti, která je nejvyšší v září.

Zatímco u osob se zdravotním postižením nedochází k přílišným změnám v evidenci ÚP.

3.4 Průběh průzkumu

Průzkum byl prováděn formou analýzy spisové dokumentace a analýzou statistických údajů na Úřadu práce v Liberci, který byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR na základě zákonného opatření národní rady č. 306/1990 Sb. o zřízení úřadů práce ke dni 25. 9. 1990. Byl zřízen jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do podnikového rejstříku.

Úřad práce v Liberci sídlí v ulici Dr. Milady Horákové 23, budovu sdílí společně s Českou správou sociálního zabezpečení Liberec.

Úřad práce zřídil v rámci okresu Liberec čtyři detašovaná pracoviště. Od roku 1992 vznikla dvě pracoviště ve Frýdlantu v Čechách a v Hrádku nad Nisou, od roku 1993 je také v Novém Městě pod Smrkem a v roce 1998 vzniklo poslední v Českém Dubu.

Od 1. 1. 2001 se stal Úřad práce v Liberci organizační složkou státu řízenou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Významná organizační změna proběhla k 1.4.2004, kdy byla pod úřady práce začleněna státní sociální podpora, která byla převedena z pověřených obcí. Tím k tomuto datu vznikl na ÚP další odbor, odbor státní sociální podpory.

Statistiku na ÚP zajišťuje oddělení analýzy trhu práce, kde byly získány a konzultovány potřebné údaje. Co se týče údajů o umístění nezaměstnaných z evidence ÚP nebo kolik absolventů prošlo individuálními akčními plány (dále IAP), byly zjištěny na oddělení zprostředkování. Údaje byly pro porovnání zjišťovány za rok 2004 a 2005.

3.5 Použité metody

Hlavní metodou pro získání dat byla analýza statistických údajů. Jejím cílem bylo zjistit podrobné informace o toku absolventů škol, jejich umístění do zaměstnání, či zapojení do individuálních akčních plánů. Údaje byly vepsány do tabulek a výsledky tvořeny pomocí grafů.

3.6 Stanovení předpokladů

- a) Lze předpokládat, že nevyšší míru nezaměstnanosti tvoří absolventi se středním vzděláním s výučním listem a naopak nejnižší míru nezaměstnanosti zaujímají vysokoškoláci.
- b) Lze předpokládat, že většina absolventů není v evidenci ÚP déle než 6 měsíců.
- c) Lze předpokládat, že mezi dlouhodobě nezaměstnané absolventy patří nejvíce ti, kteří získali střední vzdělání s výučním listem.
- d) Lze předpokládat, že mnoho absolventů nevyužilo rekvalifikační kurzy, jelikož právě opustili školu, tudíž se lze domnívat, že rekvalifikaci nepotřebují.

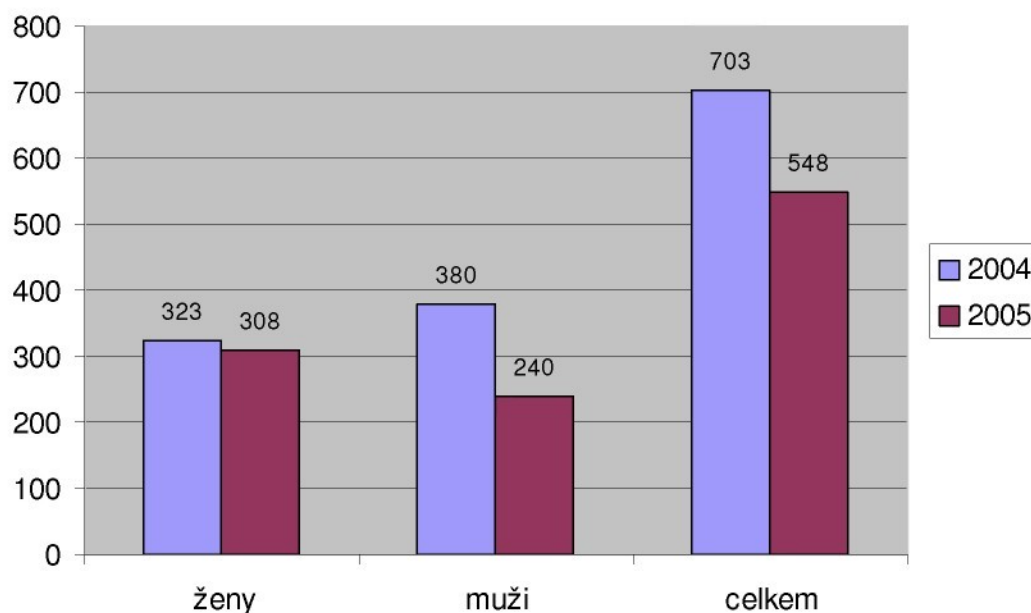
3.7 Získaná data a jejich interpretace

Získaná data se týkají toku absolventů evidovaných na ÚP v letech 2004 a 2005. Zejména kolik se jich evidovalo v tomto období, kolik se jich podařilo umístit do zaměstnání, či kolika byl nabídnut individuální akční plán.

Tabulka č. 1: Absolventi podle pohlaví v evidenci ÚP v roce 2004 a 2005

Absolventi	2004	2005
ženy	323	308
muži	380	240
celkem	703	548

Graf č. 8: Absolventi podle pohlaví v evidenci ÚP v roce 2004 a 2005

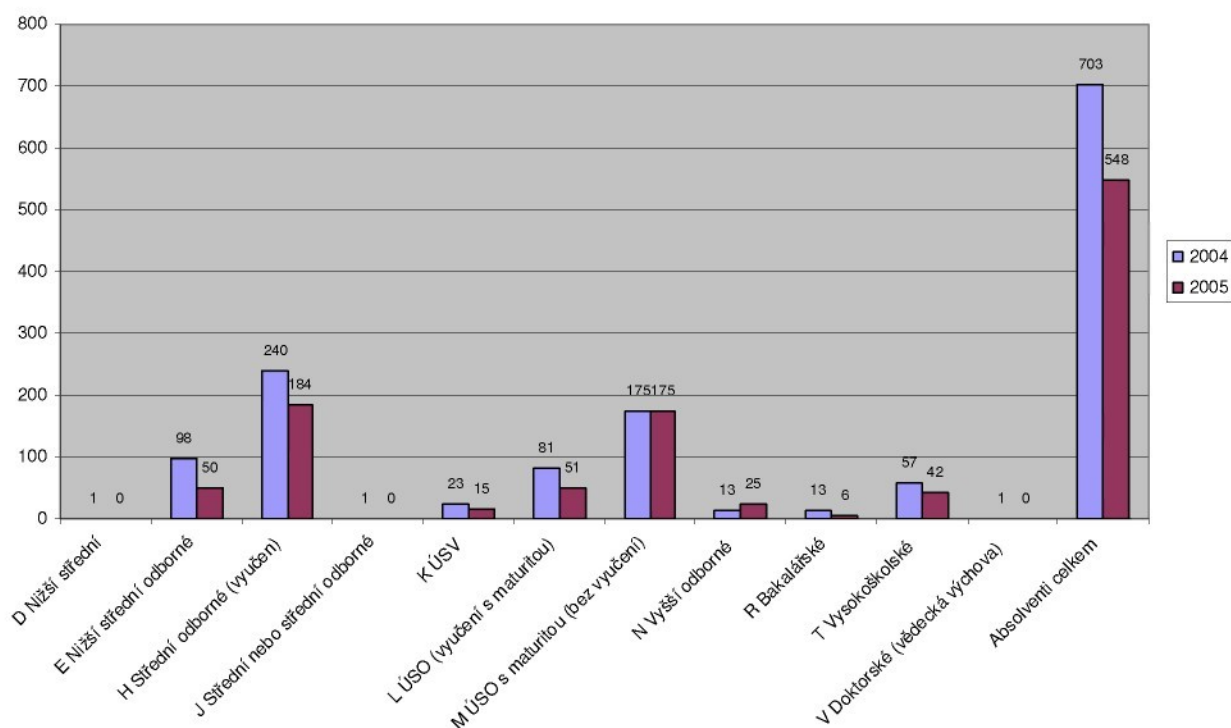


Z tabulky a grafu vyplývá, že v roce 2005 došlo, oproti roku 2004, ke snížení počtu absolventů. Zatímco v roce 2004 jich bylo celkem 703, v roce následujícím jich už bylo pouze 548. Jak můžeme vidět na grafu, žen se v roce 2004 zaevidovalo 323 a v dalším roce 2005 jich přišlo do evidence ÚP o 15 méně, tj. 308. U mužů byl dvouletý rozdíl markantnější, zatímco v roce 2004 se jich evidovalo 380 o rok to už bylo o 140 méně, tedy 240 mužů celkem.

Tabulka č. 2: Absolventi v evidenci ÚP rozdělení podle vzdělání

Vzdělání	2004	2005
D Nižší střední	1	0
E Nižší střední odborné	98	50
H Střední odborné (vyučení)	240	184
J Střední nebo střední odborné	1	0
K ÚSV	23	15
L ÚSO (vyučení s maturitou)	81	51
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	175	175
N Vyšší odborné	13	25
R Bakalářské	13	6
T Vysokoškolské	57	42
V Doktorské (vědecká výchova)	1	0
Absolventi celkem	703	548

Graf č. 9: Absolventi v evidenci ÚP rozdělení podle vzdělání



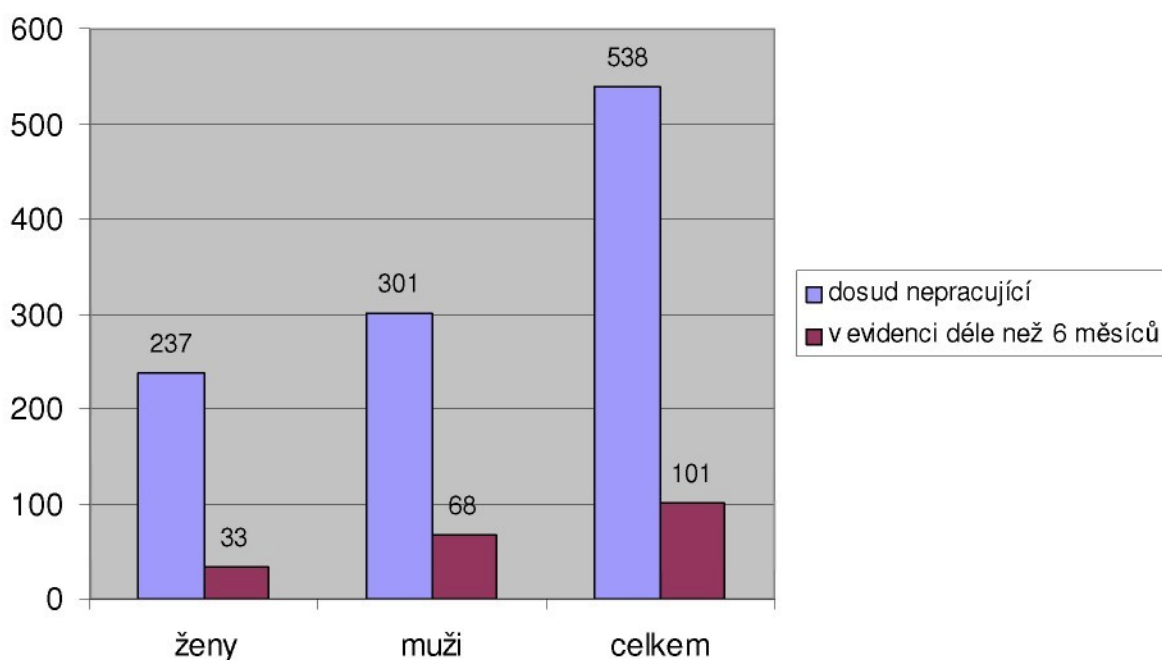
Výše uvedený graf znázorňuje, že nejvíce evidovaných absolventů v roce 2004 bylo se středním odborným vzděláním 240. Jak můžeme vidět, tak situace se opakovala také v roce 2005 kde počet absolventů mírně poklesl, oproti předešlému roku na 184. Absolventi

s ÚSO vzděláním s maturitou jsou hned druhí v pořadí, a sice v roce 2004 a 2005 byl počet stejný, tj. 175 absolventů. Naproti tomu, absolventi s ÚSV se evidovali zřídka, v roce 2004 jich bylo pouze 23 a v roce následujícím ještě méně, tj. 15. Vysokoškolačkám se v roce 2004 evidovalo 57, o rok jich přišlo pouze 42.

Tabulka č. 3: Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi v roce 2004

2004	dosud nepracující	v evidenci déle než 6 měsíců
ženy	237	33
muži	301	68
celkem	538	101

Graf č. 10: Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi v roce 2004



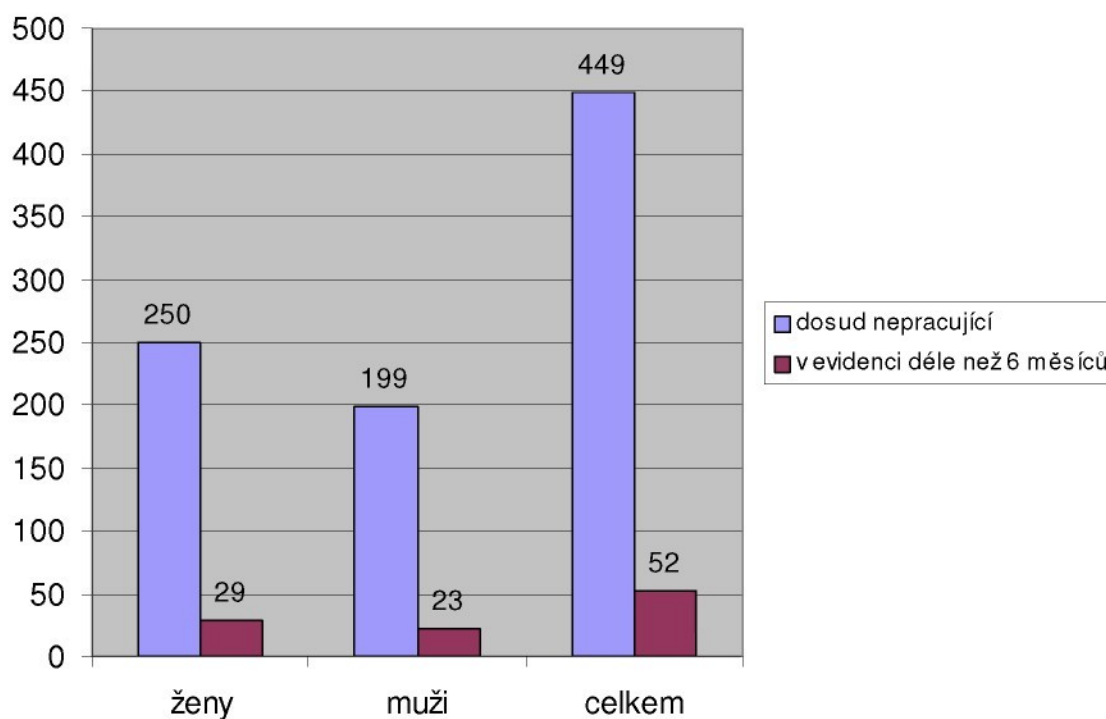
Z výše uvedených údajů vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaných absolventů, tj. evidence delší než 6 měsíců, příliš mnoho není. V roce 2004 bylo v evidenci déle než 6 měsíců 33 žen a 68 mužů, celkem tedy 101 uchazečů.

Dosud nepracujících, tj. těch, kteří od ukončení školy nikdy nepracovali, bylo celkem 538, z toho 237 žen a 301 mužů.

Tabulka č. 4: Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi v roce 2005

2005	dosud nepracující	v evidenci déle než 6 měsíců
ženy	250	29
muži	199	23
celkem	449	52

Graf č. 11: Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi v roce 2005



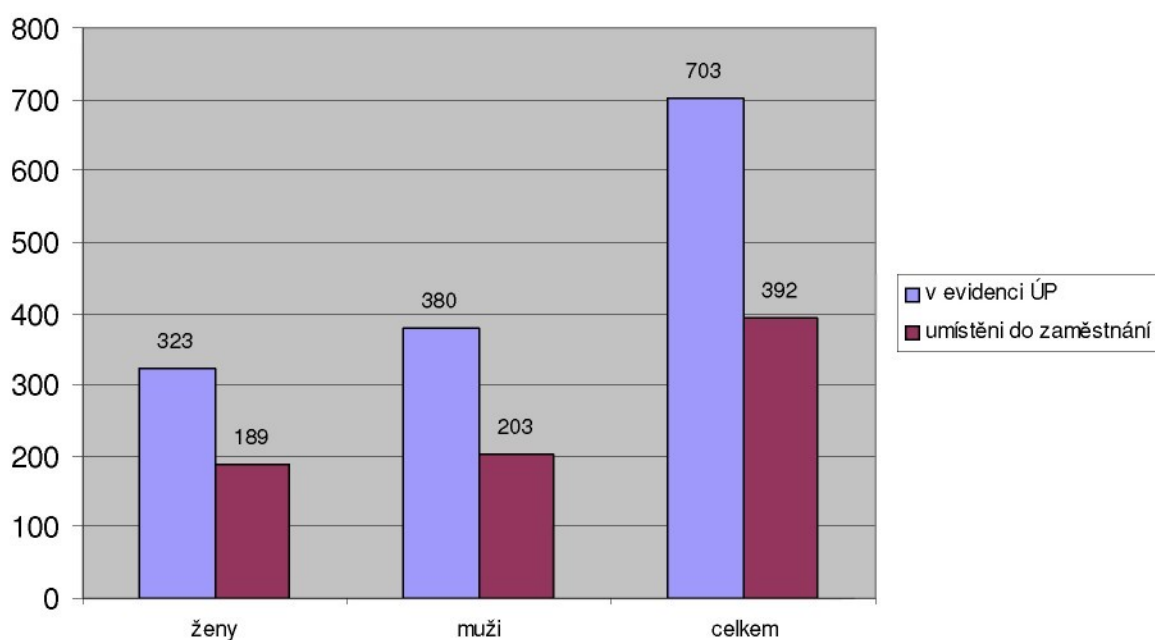
Z tabulky a grafu vyplývá, že o rok později, tedy v roce 2005 bylo dlouhodobě nezaměstnaných absolventů ještě méně 52. Žen bylo 29 a mužů pouze 23. Jak můžeme z obou grafů vidět, tak absolventy se daří brzo umístit. V evidenci déle než 6 měsíců jich mnoho nezůstává.

Dosud nepracujících bylo celkem v tomto roce 449, z toho 250 žen a 199 mužů.

Tabulka č. 5: Absolventi umístění do zaměstnání v roce 2004

2004	v evidenci ÚP	umístění do zaměstnání
ženy	323	189
muži	380	203
celkem	703	392

Graf č. 12: Absolventi umístění do zaměstnání v roce 2004

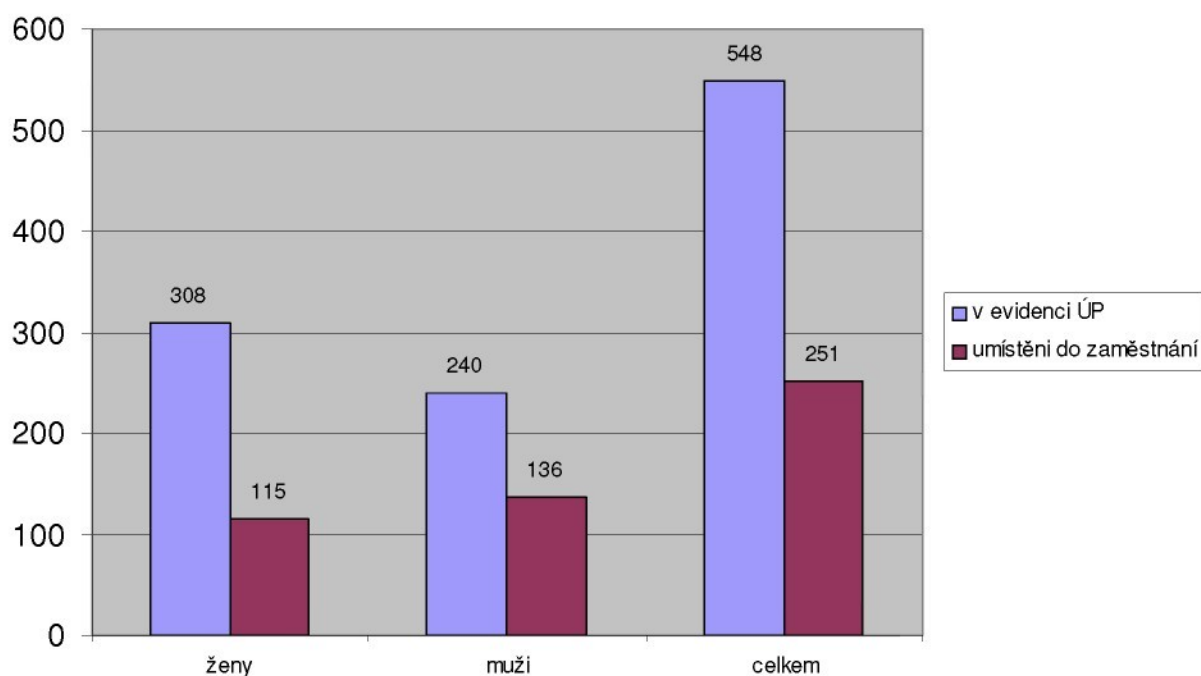


Z tabulky a grafu vyplývá, že v roce 2004 se podařilo umístit do zaměstnání 189 žen a 203 mužů, celkem tedy 392 absolventů. V evidenci bylo v tomto roce 323 žen a 380 mužů. Z celkového počtu evidovaných tj. 703 se v roce 2004 podařilo zaměstnat 392 absolventů.

Tabulka č. 6: Absolventi umístění do zaměstnání v roce 2005

2005	v evidenci ÚP	umístění do zaměstnání
ženy	308	115
muži	240	136
celkem	548	251

Graf č. 13: Absolventi umístění do zaměstnání v roce 2005

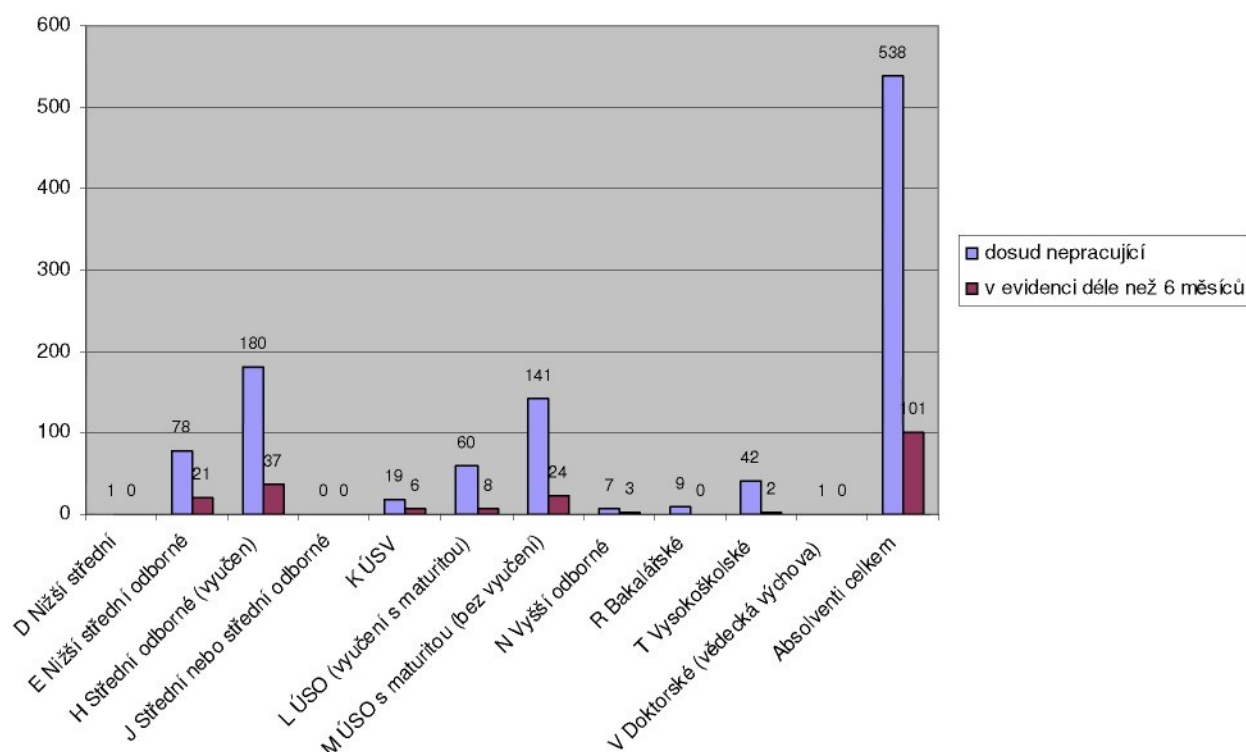


Z výše uvedených údajů vyplývá, že v roce 2005 se podařilo umístit do zaměstnání 115 žen a 136 mužů. V evidenci ÚP bylo registrováno 308 žen a 240 mužů. Z celkového počtu evidovaných 548 v roce 2005 se podařilo zaměstnat 251 absolventů.

Tabulka č. 7: Absolventi 2004 dlouhodobě nezaměstnaní rozdělení podle vzdělání

2004	dosud nepracující	v evidenci déle než 6 měsíců
D Nižší střední	1	0
E Nižší střední odborné	78	21
H Střední odborné (vyučen)	180	37
J Střední nebo střední odborné	0	0
K ÚSV	19	6
L ÚSO (vyučení s maturitou)	60	8
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	141	24
N Vyšší odborné	7	3
R Bakalářské	9	0
T Vysokoškolské	42	2
V Doktorské (vědecká výchova)	1	0
Absolventi celkem	538	101

Graf č. 14: Absolventi 2004 dlouhodobě nezaměstnaní rozdělení podle vzdělání



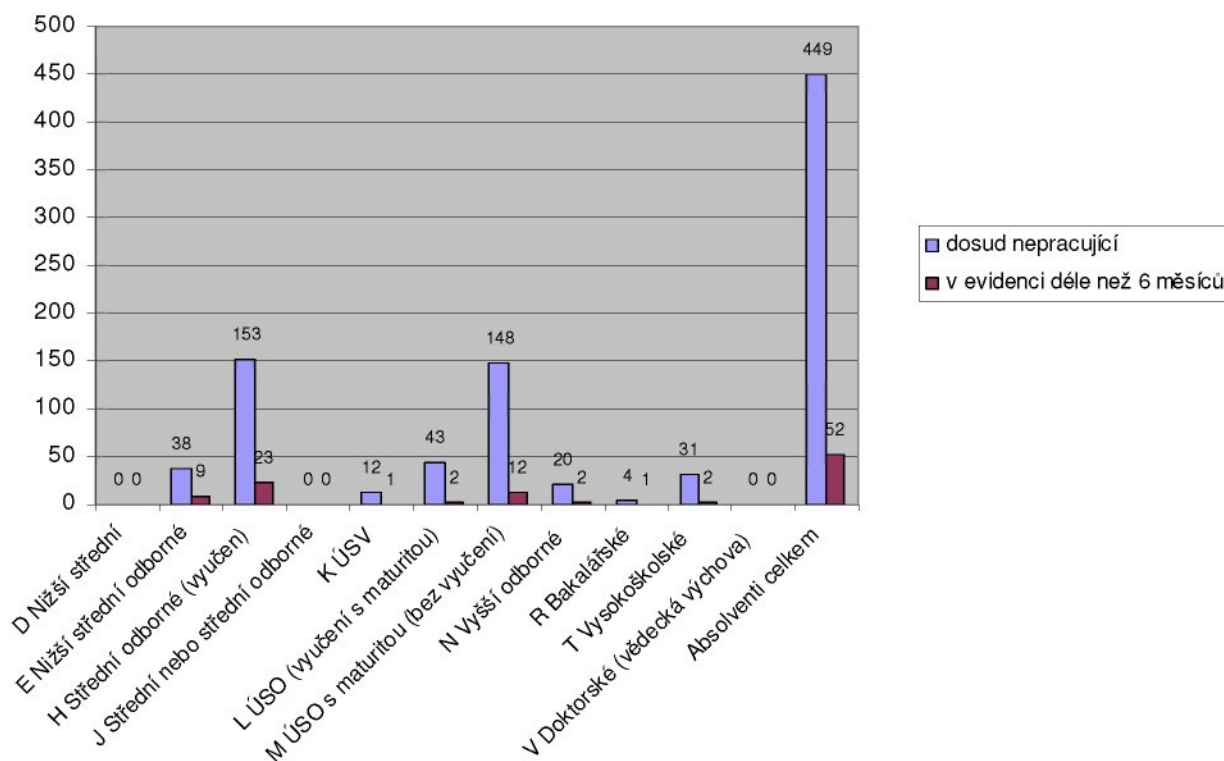
Z uvedených údajů je zřejmé, že nejvíce absolventů v roce 2004, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců je se vzděláním středním odborným – vyučen 37. Vyučené absolventy následují ti, kteří mají ÚSO s maturitou s počtem 24. Avšak z grafu také vyplývá, že právě

absolventů s těmito dvěma druhy vzdělání je také v evidenci dosud nepracujících nejvíce, a to u absolventů vyučených je to 180 a u absolventů s maturitou nevyučených je to 141.

Tabulka č. 8: Absolventi 2005 dlouhodobě nezaměstnaní rozdělení podle vzdělání

2005	dosud nepracující	v evidenci déle než 6 měsíců
D Nižší střední	0	0
E Nižší střední odborné	38	9
H Střední odborné (vyučen)	153	23
J Střední nebo střední odborné	0	0
K ÚSV	12	1
L ÚSO (vyučení s maturitou)	43	2
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	148	12
N Vyšší odborné	20	2
R Bakalářské	4	1
T Vysokoškolské	31	2
V Doktorské (vědecká výchova)	0	0
Absolventi celkem	449	52

Graf č. 15: Absolventi 2005 dlouhodobě nezaměstnaní rozdělení podle vzdělání

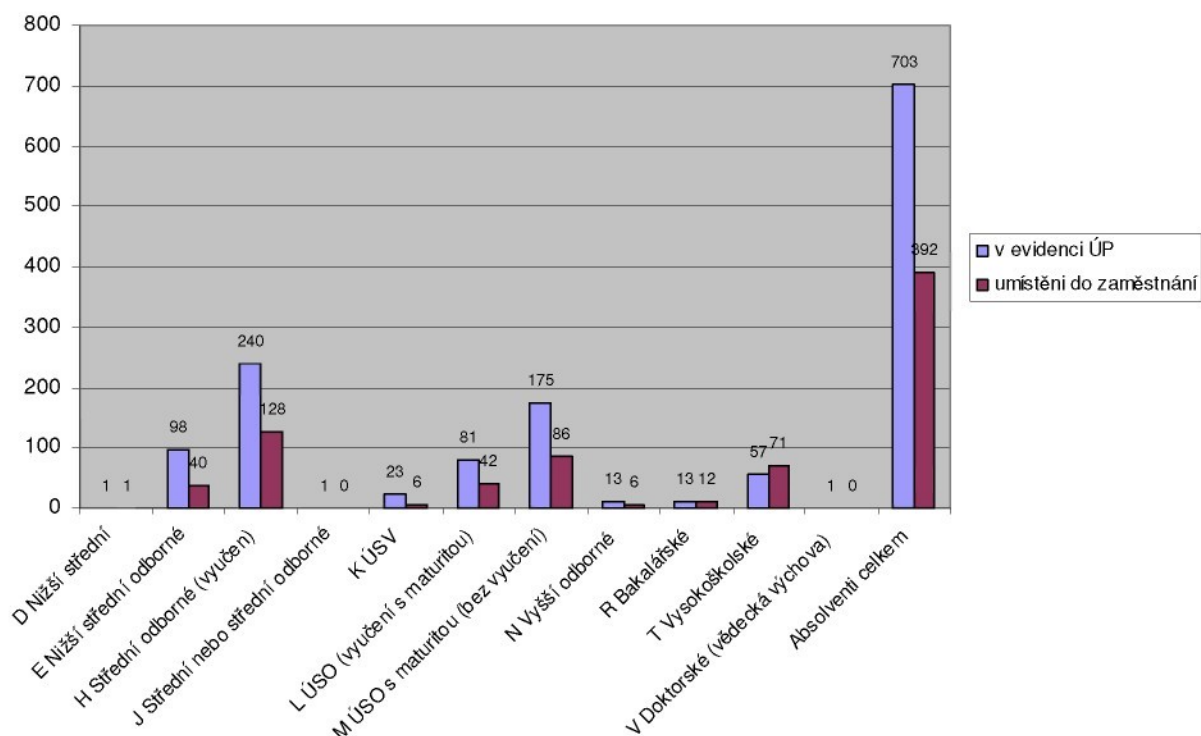


Z údajů v tabulce, respektive v grafu je zřejmé, že dlouhodobě nezaměstnaných absolventů v roce 2005 bylo nejvíce mezi těmi, kteří mají střední odborné vzdělání (vyučen) v počtu 23, a také ti, kteří mají ÚSO s maturitou v počtu 12. Těchto absolventů je také nejvíce dosud nepracujících a sice vyučení 153 a maturanti 148. Z grafu také vyplývá to, že vysokoškoláků dosud nepracujících je 31 a v evidenci déle než 6 měsíců jsou pouze 2. Situace je podobná také u absolventů s ÚSV, dosud nepracujících je 12 a dlouhodobě nezaměstnaný je pouze 1.

Tabulka č. 9: Absolventi roku 2004 umístění do zaměstnání dle vzdělání

2004	v evidenci ÚP	umístění do zaměstnání
D Nižší střední	1	1
E Nižší střední odborné	98	40
H Střední odborné (vyučen)	240	128
J Střední nebo střední odborné	1	0
K ÚSV	23	6
L ÚSO (vyučení s maturitou)	81	42
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	175	86
N Vyšší odborné	13	6
R Bakalářské	13	12
T Vysokoškolské	57	71
V Doktorské (vědecká výchova)	1	0
Absolventi celkem	703	392

Graf č. 16: Absolventi roku 2004 umístění do zaměstnání dle vzdělání

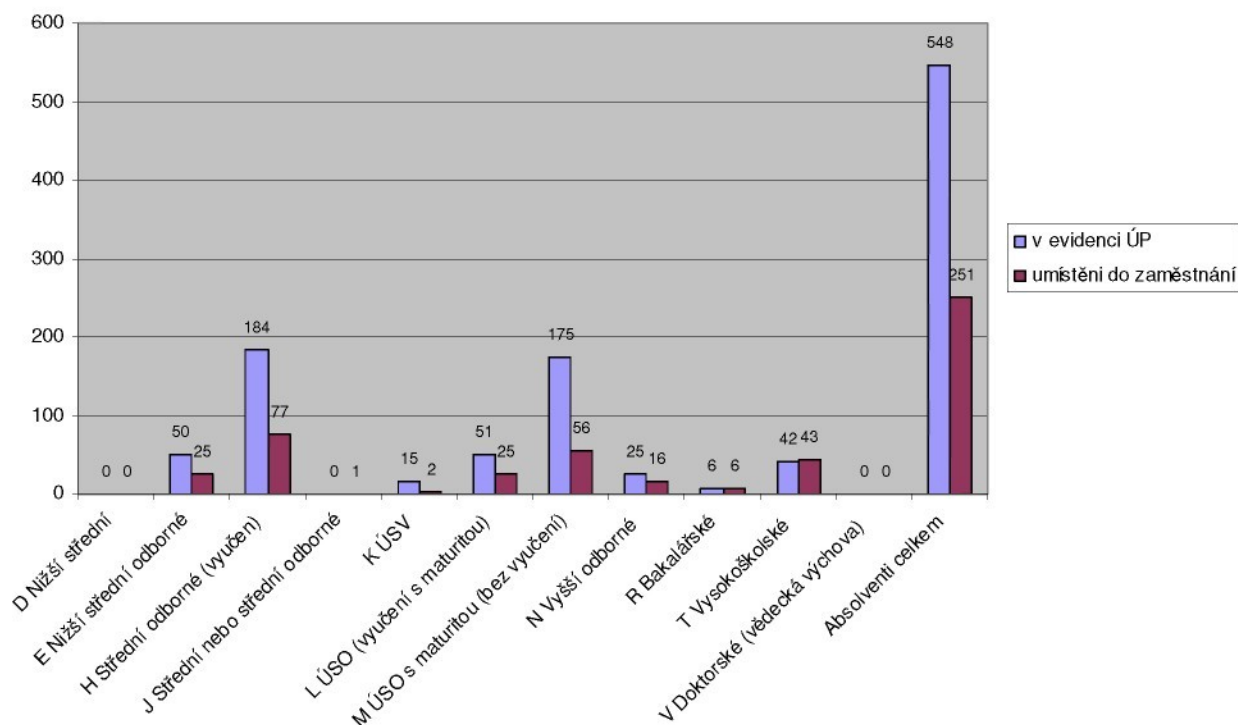


Ze získaných údajů je zřejmé, že nejlépe se daří umístit do zaměstnání absolventy s vysokoškolským vzděláním, celých 71 se jich podařilo zaměstnat a v evidenci ÚP jich zůstává 57. Absolventy s bakalářským vzděláním se daří také úspěšně umístit do zaměstnání, v evidenci jich bylo v roce 2004 13, a z toho 12 se jich podařilo zaměstnat.

Tabulka č. 10: Absolventi roku 2005 umístění do zaměstnání dle vzdělání

2005	v evidenci ÚP	umístění do zaměstnání
D Nižší střední	0	0
E Nižší střední odborné	50	25
H Střední odborné (vyučení)	184	77
J Střední nebo střední odborné	0	1
K ÚSV	15	2
L ÚSO (vyučení s maturitou)	51	25
M ÚSO s maturitou (bez vyučení)	175	56
N Vyšší odborné	25	16
R Bakalářské	6	6
T Vysokoškolské	42	43
V Doktorské (vědecká výchova)	0	0
Absolventi celkem	548	251

Graf č. 17: Absolventi roku 2005 umístění do zaměstnání dle vzdělání

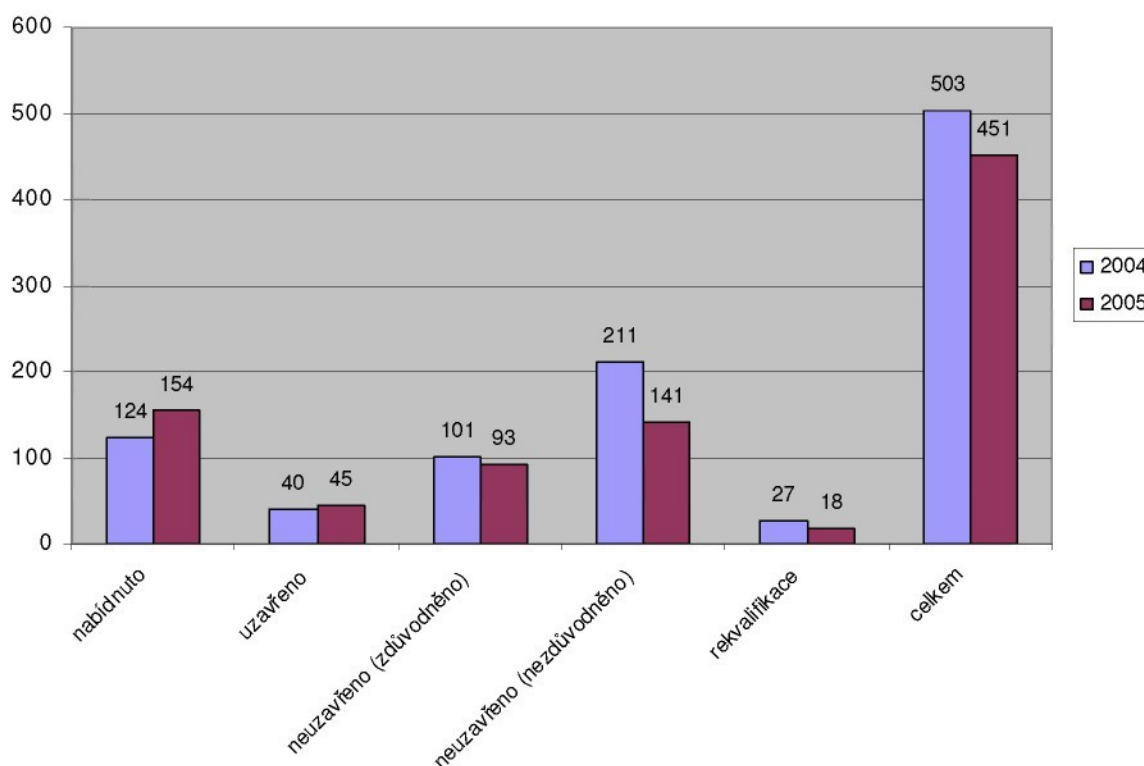


Z tabulky a grafu je zřejmé, že stejně jako v roce 2004 se situace nemění ani v roce 2005 kdy se opět podařilo zaměstnat více vysokoškoláků celkem 43, zatímco do evidence se jich přihlásilo 42. Úspěšně se daří také zaměstnávat absolventy s vyučením, celkem 77, a také s nižším odborným vzděláním – 25. Celkem se v roce 2005 zaevidovalo 548 absolventů a podařilo se zaměstnat 251 absolventů.

Tabulka č. 11: Přehled absolventů 2004 a 2005, kteří se zapojili do IAP a rekvalifikace

IAP	2004	2005
nabídnuto	124	154
uzavřeno	40	45
neuzavřeno (zdůvodněno)	101	93
neuzavřeno (nezdůvodněno)	211	141
rekvalifikace	27	18
celkem	503	451

Graf č. 18: Přehled absolventů 2004 a 2005, kteří se zapojili do IAP a rekvalifikace



Údaje ukazují, že v roce 2004 byl nabídnut IAP 124 absolventům, v roce 2005 se počet absolventů zvedl o 30, tedy na 154 absolventům. Uzavřen byl v roce 2004 se 40 absolventy a o rok později s 45 absolventy. 101 jich v roce 2004 IAP neuzavřelo, avšak uvedli důvod proč se tak stalo. O rok později se počet neuzavřených, ale zdůvodněných snížil na 93. Celých 211 absolventů v roce 2004 nejenže IAP neuzavřeli, ale ani neuvedli důvod proč se tak stalo, o rok déle se počet opět snížil na 141. Z grafu také vyplývá, že v roce 2004 se rekvalifikovalo 27 absolventů a v roce následujícím to bylo o 9 méně, tedy 18. Z čehož je zřejmé, že mladí, kteří dokončí úspěšně školu, rekvalifikaci tolik nepotřebují, jako lidé v pozdějším věku, kteří nemohou dlouhodobě nalézt uplatnění na trhu práce.

Princip práce při IAP je především v aktivním přístupu uchazeče při realizaci jeho potřeb a představ o uplatnění. Dále včasná a cílená informovanost a průběžné vyhodnocování postupů.

Od podání žádosti na ÚP si po dobu prvních dvou měsíců hledá uchazeč sám ve spolupráci se svým zprostředkovatelem uplatnění na trhu práce. Pokud se nedaří nalézt volné

pracovní místo nabídne se nezaměstnanému uzavření IAP. Zjišťují se jeho znalosti, dovednosti, sdělí vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jejímu naplnění. Při projevení zájmu obdrží od svého zprostředkovatele formulář o zařazení do IAP (viz příloha č. 5: Individuální akční plán) + dva letáky (příloha č. 6: Nabídka nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a č. 7: Informace o Individuálním akčním plánu), které si doma v klidu přečte a na další návštěvě se domluví co dál. Vše záleží na dobrovolnosti nezaměstnaného. Až do okamžiku než uzavře IAP. V případě jeho uzavření je povinen spolupracovat s ÚP. Pokud bude mařit spolupráci s ÚP, je to důvod k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. IAP se uzavírá na dobu šesti měsíců a po jeho ukončení je vystaven formulář o závěrečném vyhodnocení, (příloha č. 8: Závěrečné hodnocení) zda plán měl nějaký smysl.

3.8 Shrnutí výsledků praktické části

Výsledky praktické části prokázaly předpoklady stanovené na počátku práce a tím pomohly naplnit cíl práce. Tedy zmapovat možnosti ÚP, které nezaměstnaným absolventům nabízí, zjištění počtu evidovaných a dlouhodobě evidovaných absolventů, a také to, kolik z nich se podařilo v roce 2004 a 2005 umístit do zaměstnání. Bohužel se nepodařilo zjistit údaje v jakém počtu a z jakých důvodů byli absolventi vyřazeni z evidence ÚP, jelikož se statistika v tomto směru na ÚP v Liberci nesleduje.

Ze získaných dat vyplývá, že vzhledem k populačnímu úbytku a nabídce zaměstnání v zahraničí nezaměstnaných absolventů rok od roku ubývá. Jak dokládají údaje v tabulce č. 1, graf č. 8, str. 45.

Potvrdil se předpoklad, že nejvíce evidovaných je mezi absolventy s výučním listem a nejméně je vysokoškoláků (viz tabulka č. 2, graf č. 9, str. 46). Výsledky v tabulce č. 2, str. 46 dále ukazují také to, že mnoho evidovaných je mezi absolventy s ÚSO s maturitou.

Údaje uvedené v tabulce č. 3, str. 47 a v tabulce č. 4, str. 48 **potvrdily** druhý předpoklad, který zněl, že mnoho absolventů nezůstává v evidenci ÚP déle než 6 měsíců. Dokonce se stav dlouhodobě nezaměstnaných absolventů během sledovaných dvou let o polovinu snížil. V roce 2004 jich bylo v evidenci 101, zatímco o rok později pouze 52 absolventů.

Jednou z možností proč tomu tak je, může být rostoucí nabídka volných pracovních míst, díky průmyslové zóně v Liberci.

Rok 2004 byl úspěšnější v umístění absolventů do zaměstnání oproti roku 2005, hlavně proto, že v roce 2005 poklesl počet evidovaných, ale i v tomto roce našlo 251 absolventů uplatnění na trhu práce (viz tabulka č. 6 a graf č. 13, str. 50). Uchazeči mají možnost hledat volná pracovní místa na vývěškách ÚP nebo v infoboxu, který je umístěn v budově ÚP, či na internetovém portále Ministerstva práce a sociálních věcí, kde najdou komplexní informace.

Z výsledků práce je zřejmé, že mezi dlouhodobě nezaměstnané absolventy patří většinou ti, kteří získali střední odborné vzdělání s výučním listem (viz tabulka č. 7, graf č. 14, str. 51 a tabulka č. 8, graf č. 15, str. 52), a i když je hned následují středoškoláci s maturitou, můžeme říct, že došlo také k **potvrzení** třetího předpokladu, tedy, že se lze domnívat, že mezi dlouhodobě nezaměstnané absolventy patří především ti, kteří mají výuční list. Je to dáno tím, že spousta mladých lidí nechce pracovat v oboru, kterému se vyučili, či který vystudovali. Důvody bývají různé, jedním z nich mohou být finance. Představují si lepší finanční ohodnocení za odvedenou práci.

Výsledky uvedené v tabulce č. 9 na straně č. 53, graf č. 16, str. 54 a v tabulce č. 10, str. 54 a graf č. 17, str. 55, znázorňují kolik absolventů bylo během sledovaných dvou let umístěno do zaměstnání podle vzdělání. Nejlépe se daří umístit ty, kteří mají střední odborné vzdělání s výučním listem, a také maturanty.

Dalším předpokladem práce bylo nevyužití rekvalifikačních kurzů, vzhledem k čerstvému opuštění školy. I tento předpoklad se **potvrdil**. Jak znázorňují data uvedená v tabulce č. 11, graf č. 18, str. 56 rekvalifikaci využilo v roce 2004 pouze 27 absolventů a o rok později 18.

Individuální akční plán nebyl velkým přínosem pro absolventy (viz tabulka č. 11, graf č. 18, str. 56). Nabídnut byl v roce 2004 124 absolventům, ve stejném roce řádně ukončilo pouze 40, a o rok déle byl nabídnut 154 a řádně ukončilo 45 absolventů. Je zřejmé, že pokud absolventi nebudou mít za povinnost uzavřít IAP, účelnost se zřejmě nezmění. Nyní do doby než uzavřou IAP je nenutí žádné okolnosti k tomu, aby jej řádně dokončili, a tak spolupracovali s ÚP v hledání nového uplatnění na trhu práce.

4 ZÁVĚR

V konkrétních výsledcích vyplývajících z praktické části práce bylo zjištěno, že zaevidovaných nezaměstnaných i dlouhodobě nezaměstnaných absolventů během zkoumaných dvou let ubylo.

Nezaměstnaní jsou zařazováni do programů na základě doporučení zprostředkovatelů a poradenských pracovníků úřadu práce. Někteří nezaměstnaní si během motivačních kurzů najdou zaměstnání, jiní sklouznou zpátky do svého stylu a dopouštějí se stejných chyb, kterých se dopouštěli před absolvováním kurzu.

Analýzou statistických údajů v praktické části bakalářské práce bylo zjištěno, že individuální akční plán mnoho absolventů nevyužilo. Je to dáno hlavně tím, že vše je na dobrovolné vůli uchazeče – absolventa. Stejně tak další možnosti a programy, které nabízí úřad práce dlouhodobě nezaměstnaným jako jsou například motivační kurzy, individuální nebo skupinové poradenství, zařazení do projektů Evropského sociálního fondu, či další programy směřující k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci - vše záleží na uchazeči, jestli se bude či nebude zapojovat do těchto aktivit. Pokud však uzavře s úřadem práce např. dohodu o rekvalifikaci či IAP, musí již spolupracovat plně s ÚP. Je povinen neprodleně informovat ÚP o překážkách, které mu brání v naplňování záměrů a cílů programu. Mnohem lepších výsledků v uplatnění nezaměstnaných na trhu práce by bylo zaručeno tím, kdyby se staly programy (např. IAP) pro nezaměstnané, zejména pro mladé do 25 let povinností. Jedině tak se dá zaručit, že uchazeč program přijme a dokončí, a tím pádem se mu otevře lepší cesta k získání nového zaměstnání.

5 NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

V kontextu zjištěných údajů je vhodné navrhnout novelizaci zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve kterém by byla stanovena povinnost uchazeče o zaměstnání zúčastnit se úřadem práce nabízených programů a kurzů a v případě nedodržení podmínek by hrozil uchazeči postih pomocí sankcí. Běžnou praxí se stává, že uchazeči aktivity v programech nedokončí a bez uvedení vážných důvodů z nich odcházejí. Za taková jednání nenesou žádnou odpovědnost, v podstatě maří součinnost s ÚP a zároveň ohrožují úspěšnost programu. Úřady práce nemají možnost podle současného znění zákona tyto uchazeče nijak sankčně postihnout za maření součinnosti.

Vhodným opatřením by se stalo přijetí nové legislativy, aby nedocházelo k maření součinnosti ze strany uchazečů a úřady práce měli nástroj přispívající k zajištění aktivního přístupu převážně dlouhodobě nezaměstnaných.

Dalším navrhovaným opatřením by mělo být větší využívání možnosti poradenství na úřadu práce při výběru školy či učiliště po ukončení základní školy, aby nehrozilo vyučení oboru či studium maturitního oboru, který nemá uplatnění na trhu práce.

6 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BĚHALOVÁ, Marie, JURÁČKOVÁ, Gabriela, TOMANDL, Adolf. *Než zaklepete u zaměstnavatele*. 3. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 52 s. ISBN 80-86878-04-X.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GRADA Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.

HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 70 s.

Právní předpisy o zaměstnanosti. 5. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. 157 s. ISBN 80-86878-11-2.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ SSZ odbor 44. 2005. Služby a činnosti úřadu práce.
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2006. Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání.
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/pravpov_uch

Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: MPSV, 2001. 404 s. ISBN 80-85529-95-5.

PTÁČNÍKOVÁ, Naděžda, odbor trhu práce MPSV. Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP.
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy Univerzity v Brně, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy Univerzity v Brně, 1995. 117 s. ISBN 80-210-1246-3.

Trh práce, školy a absolventi v Moravskoslezském kraji. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. 95 s. ISBN 80-85118-83-1.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 2. vyd. Praha: Portál, 1999. 444 s. ISBN 80-7178-496-6.

VICHNAROVÁ, L., HAVLOVÁ, J., HULA, L. *Hledám hledáš hledáme práci*. 1. vyd. Praha: SCIENTIA, 2000. 157 s. ISBN 80-7183-212-X.

VOJTĚCH, Jiří, ÚLOVCOVÁ, Helena, TRHLÍKOVÁ, Jana, FESTOVÁ, Jany. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2003*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003. 70 s. ISBN 80-85118-80-7.

7 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Žádost o zprostředkování zaměstnání (viz text – str. 10)

Příloha č. 2: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání (viz text – str. 10)

Příloha č. 3: Organizační schéma Úřadu práce v Liberci (viz text – str. 13)

Příloha č. 4: Žádost o podporu v nezaměstnanosti (viz text – str. 21)

Příloha č. 5: Individuální akční plán (viz text – str. 57)

Příloha č. 6: Nabídka nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (viz text – str. 57)

Příloha č. 7: Informace o Individuálním akčním plánu (viz text – str. 57)

Příloha č. 8: Závěrečné hodnocení (viz text – str. 57)

Úřad práce v Liberci

Dr. Milady Horákové č.p. 361/23, Liberec IV-Perštýn, 460 01 Liberec 1

Úřad práce ve spolupráci s uchazečkou o zaměstnání

pan(i)

Datum narození:

vypracoval

Individuální akční plán

(dále jen "I A P")

Č. j.: LBA-5025/2006-A2

směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

I. Obecné informace

Úřad práce v rámci IAP

- a) konzultuje s uchazečem o zaměstnání
 - aktivity směřující k jeho uplatnění na trhu práce
 - postup a výsledky jeho prezentace u zaměstnavatele
 - sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání
- b) projednává možnosti zařazení uchazeče o zaměstnání do některé z následujících aktivit:
 - individuálních poradenských služeb
 - skupinových poradenských služeb
 - programů směřujících k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci
- c) posuzuje možnost poskytnutí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání v rámci IAP

- a) sděluje vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jejímu naplnění
- b) sleduje nabídku a poptávku pracovních příležitostí, aktivně si vyhledává vhodné pracovní uplatnění a o výsledku informuje úřad práce
- c) neprodleně informuje o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů tohoto IAP
- d) je průběžně v aktivním kontaktu s úřadem práce

Úřad práce a uchazeč o zaměstnání k naplnění cíle IAP

- a) aktivně spolupracují
- b) průběžně sledují a společně vyhodnocují plnění IAP
- c) společně vyhodnotí IAP a stanoví další postup spolupráce

II. Představa uchazeče o zaměstnání o jeho uplatnění na trhu práce:

III. Aktivita uchazeče o zaměstnání směřující k naplnění této představy:

IV. Přijatá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce včetně stanovení postupu, případně časového harmonogramu jejich plnění:

Tento IAP je vypracován na období od do

V Liberci dne

.....
za úřad práce

.....
uchazeč o zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE

UCHAZEČ

Vyplňte, prosím, hůlkovým písmem.

Příloha č. 1: Žádost o zprostředkování zaměstnání

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

ŽÁDOST O ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

(§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ¹⁾ :	Státní občanství:	

¹⁾ Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

B. Adresa bydliště²⁾:

Obec:	Část obce:
Ulice:	Číslo: PSČ:

²⁾ U státního občana ČR a cizince, který není občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.
U cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

C. Kontaktní adresa (není-li totožná s adresou bydliště):

Obec:	Část obce:
Ulice:	Číslo: PSČ:

D. Souhlasím s dalšími možnostmi kontaktu:

Telefon:	E-mail:
Mobilní telefon:	Posílání SMS: ☐ ano ☐ ne

E. Poslední vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR nebo v zahraničí:

Úřad práce:	Stát:
Od – do:	Důvod ukončení:

F. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání³⁾:

1. ☐ nemám zdravotní omezení.
2. ☐ jsem osobou se zdravotním postižením na základě uznání a) ☐ plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. b) z. č. 155/1995 Sb. b) ☐ částečné invalidity c) ☐ zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se ZPS)
3. ☐ mám jiná zdravotní omezení
Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

³⁾ Údaj uvedený v bodě 2 písm. a) a b) se dokládá rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu nebo rozhodnutím OSSZ o uznání částečné nebo plné invalidity.
Údaj uvedený v bodě 2 písm. c) se dokládá rozhodnutím OSSZ o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se změněnou pracovní schopností).
Údaj uvedený v bodě 3 se dokládá posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona) nebo rozhodnutím OSSZ o uznání osobou se ZPS s těžším zdravotním postižením.

G. Děti do 15 let v péči žadatele:

Jméno a příjmení:	Datum narození:	Jméno a příjmení:	Datum narození:

H. Ke dni podání této žádosti vykonávám zaměstnání na základě:

☐ pracovního (služebního) poměru ☐ dohody o pracovní činnosti ☐ dohody o provedení práce
U zaměstnavatele:
Rozsah činnosti a výše odměny:

I. Žádost o zprostředkování zaměstnání podávám po skončení:

☐ zaměstnání ☐ jiné výdělečné činnosti ☐ náhradní doby zaměstnání
Zde uveďte konkrétní údaje (název zaměstnavatele, druh činnosti, datum skončení):
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti: ☐ ano ☐ ne.

J. Udělení souhlasu⁴⁾:

1. Souhlasím-nesouhlasím (vypište slovem) se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona.
2. Souhlasím-nesouhlasím (vypište slovem), aby úřad práce předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození ¹⁾ , při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.
Dne: _____ Podpis žadatele: _____

⁴⁾ Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Souhlas s předáváním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.

K. Zájem o konkrétní zaměstnání a ostatní požadavky na zaměstnání:

Profese:			
Ostatní požadavky:			
Směnnost:		Úvazek:	
Ubytování:		Mimo okres bydliště:	
V zahraničí:		Jiné:	

L. Dosažená kvalifikace:

Název školy (včetně učiliště):	Obor:	Od – do: (rok)
Dovednosti: ☐ řidičský průkaz		
☐ práce s PC		
☐ ostatní ⁵⁾		
Jazykové znalosti:	aktivně:	pasivně:

⁵⁾ Např. znalost podvojného nebo mzdového účetnictví, práce s kovem (řezání, pájení), svařování (druh zkoušky), obsluhy technických zařízení (topičský průkaz a jiné), obsluhy zemědělských strojů, obsluhy stavebních strojů, a dále např. schopnost poskytovat služby (plavčík, cvičitel), oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

M. Získané pracovní zkušenosti:

Vykonávaná povolání (název) ⁶⁾ :	Doba (počet let):
Celková délka dosavadní doby zaměstnání (počet let):	

⁶⁾ Uveďte povolání vykonávaná 6 měsíců a déle.

N. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

--

O. Čestné prohlášení žadatele:

Prohlašuji na svou čest, že ke dni podání této žádosti

1. nejsem v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v části „H“ této žádosti,
2. nejsem osobou samostatně výdělečně činnou podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
3. **vykonávám – nevykonávám** (vypište slovem) jako
 - a) společník nebo jednatel společnosti s ručením omezeným,
 - b) komanditista komanditní společnosti,
 - c) společník veřejné obchodní společnosti,
 - d) člen představenstva akciové společnosti,
 - e) člen dozorčí rady obchodní společnosti, nebo
 - f) člen družstva**mimo pracovněprávní vztah práci pro společnost (družstvo), za kterou jsem odměňován(a).**
Měsíční (průměrná měsíční) odměna, kterou pobírám za tuto práci, spolu s případným výdělkem (odměnou) uvedeným v části „H“ této žádosti, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, tj. částku,
4. nejsem soudcem,
5. nejsem poslancem nebo senátorem Parlamentu,
6. nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
7. nejsem prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu,
8. nejsem ředitelem Bezpečnostní informační služby,
9. nejsem členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
10. nevykonávám činnost nuceného správce nebo správce nebo likvidátora podle zvláštního právního předpisu,
11. nejsem pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče,
12. nejsem pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,
13. nejsem výdělečně činný(á) v cizině,
14. nepřipravuji se soustavně na budoucí povolání,
15. nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,
16. nevykonávám trest odnětí svobody,
17. nejsem ve vazbě,
18. nepobírám peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,
19. nejsem plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
20. nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání u jiného úřadu práce,
21. výkon činností uvedených v části „H“ této žádosti mi nebrání v poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a v přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

Dále prohlašuji, že

22. v nástupu do vhodného zaměstnání mi nebrání žádné skutečnosti,
23. jsem byl(a) úřadem práce poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
24. jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 6. 2006,
25. jsem si vědom(a) povinnosti uchazeče o zaměstnání **oznámít** úřadu práce nástup do zaměstnání nejpozději v **pracovní den předcházející dni**, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, a **do 8 kalendářních dnů doložit** vznik pracovněprávního vztahu; to platí i pro nástup do zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 3 zákona – tzv. nekolidující zaměstnání),
26. jsem si rovněž vědom(a) povinnosti uchazeče o zaměstnání oznámít úřadu práce změnu dalších skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději **do 8 kalendářních dnů**.

V	dne	Podpis žadatele:
Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:		Dne:
		Podpis zaměstnance:

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

Platnost tiskopisu od 1. 6. 2006





ÚŘAD PRÁCE

ZÁJEMCE

Vypíšte, prosím, hůlkovým písmem.

Příloha č. 2: Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

ŽÁDOST O ZAŘAZENÍ DO EVIDENCE ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

(§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ¹⁾ :	Státní občanství:	

¹⁾ Vypíšte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

B. Adresa bydliště²⁾:

Obec:	Část obce:
Ulice:	Číslo: PSČ:

²⁾ U státního občana ČR a cizince, který není občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.

U cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

C. Kontaktní adresa (není-li totožná s adresou bydliště):

Obec:	Část obce:
Ulice:	Číslo: PSČ:

D. Souhlasím s dalšími možnostmi kontaktu:

Telefon:	E-mail:
Mobilní telefon:	Posílání SMS: ☐ ano ☐ ne

E. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání³⁾:

1. ☐ nemám zdravotní omezení
2. ☐ jsem osobou se zdravotním postižením na základě uznání a) ☐ plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a) z. č. 155/1995 Sb. b) ☐ plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. b) z. č. 155/1995 Sb. c) ☐ částečné invalidity d) ☐ zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se ZPS)
3. ☐ mám jiná zdravotní omezení
Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

³⁾ Údaj uvedený v bodě 2 písm. a), b), c) se dokládá rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu nebo rozhodnutím OSSZ o uznání částečné nebo plné invalidity.

Údaj uvedený v bodě 2 písm. d) se dokládá rozhodnutím OSSZ o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se změněnou pracovní schopností).

Údaj uvedený v bodě 3 se dokládá posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona) nebo rozhodnutím OSSZ o uznání osobou se ZPS s těžším zdravotním postižením.

Tisk: MZP/SP/04, A.1.1.0001

F. Souhlas se zpracováním osobních údajů:

Souhlasím-nesouhlasím (vypíšte slovem) se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona.

Dne:

Podpis žadatele:

G. Zájem o konkrétní zaměstnání a ostatní požadavky na zaměstnání:

Profese:			
Ostatní požadavky:			
Směnnost:		Úvazek:	
Ubytování:		Mimo okres bydliště:	
V zahraničí:		Jiné:	

H. Dosažená kvalifikace:

Název školy (včetně učiliště):	Obor:	Od – do: (rok)
Dovednosti: ☐ řidičský průkaz		
☐ práce s PC		
☐ ostatní ⁴⁾		
Jazykové znalosti:	aktivně:	pasivně:

⁴⁾ Např. znalost podvojného nebo mzdového účetnictví, práce s kovem (řezání, pájení), svařování (druh zkoušky), obsluhy technických zařízení (topičský průkaz a jiné), obsluhy zemědělských strojů, obsluhy stavebních strojů, a dále např. schopnost poskytovat služby (plavčík, cvičitel), oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

I. Získané pracovní zkušenosti:

Vykonávaná povolání (název) ⁵⁾ :	Doba (počet let):
Celková délka dosavadní doby zaměstnání (počet let):	

⁵⁾ Uveďte povolání vykonávaná 6 měsíců a déle.

J. Poučení pro zájemce o zaměstnání:

1. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
2. O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky.
3. Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji má.

V	dne	Podpis žadatele:
Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:		Dne:
		Podpis zaměstnance:

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

Platnost tiskopisu od 1. 6. 2006





ÚŘAD PRÁCE

PODPORA

Vyplňte, prosím, hůlkovým písmem.

Příloha č. 4: Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:

ŽÁDOST O PODPORU V NEZAMĚŠTNANOSTI

(podle § 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ⁽¹⁾ :	Státní občanství:	

B. Podporu v nezaměstnanosti požadují zasílat:

☐ Poštovní poukázkou na adresu:		
Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSČ:
☐ Převodním příkazem na účet u peněžního ústavu:		
Číslo účtu	kód banky	specifický symbol

C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

Uveďte zaměstnání (pracovní nebo služební poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) nebo jinou výdělečnou činnost v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, včetně zaměstnání v zahraničí a náhradních dob zaměstnání ⁽²⁾ :		
Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost ⁽³⁾ :		
Název zaměstnavatele (druh výdělečné činnosti nebo náhradní doba zaměstnání):	Od – do: (den, měsíc, rok)	Důvod skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti ⁽⁴⁾ :
Další zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost:		
Název zaměstnavatele (druh výdělečné činnosti nebo náhradní doba zaměstnání):	Od – do: (den, měsíc, rok)	Důvod skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti ⁽⁴⁾ :

Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti, popř. den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání)

Vypište slovem:

Jsem – nejsem poživatel starobního důchodu:

Mám – nemám nárok na výsluhový příspěvek: ve výši Kč měsíčně.

Mám – nemám nárok na příspěvek za službu: ve výši Kč měsíčně.

V posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání jsem pobíral(a) – nepobíral(a) podporu v nezaměstnanosti:

Je – není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce):

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

V	dne	Podpis žadatele:
Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:		Dne:
		Podpis zaměstnance:

Platnost tiskopisu od 1. 6. 2006

¹⁾ Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

²⁾ **Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba:**

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

³⁾ Uveďte všechna zaměstnání ukončená ve stejný den.

⁴⁾ Vyplňte, došlo-li ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti ze zdravotních důvodů, nebo ke skončení zaměstnání z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) a c) zákoníku práce nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek.

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



Úřad práce v Liberci, Dr. M. Horákové 23, 460 31 Liberec 1
telefon: 485 236 111, fax: 485 101 183, <http://portal.mpsv.cz>

Pokud byly vyčerpány běžné cesty k nalezení zaměstnání, máme další možnosti, jak Vám pomoci:

► CHCETE ZAČÍT SOUKROMÉ PODNIKAT ? ◀

**► POMÁHÁME VYTVÁŘET NOVÁ PRACOVNÍ MÍSTA U
ZAMĚSTNAVATELŮ ◀**

► MÁTE ZÁJEM SE REKVALIFIKOVAT ? ◀

CHCETE ZAČÍT SOUKROMÉ PODNIKAT ?

1. Jestliže se Vám nedaří nalézt si pracovní uplatnění a během Vaší evidence u úřadu práce se rozhodnete soukromě podnikat, můžete požádat úřad práce o poskytnutí finančního příspěvku.
2. Formulář žádosti o poskytnutí finančního příspěvku spolu s bližšími informacemi obdržíte na Úřadu práce v Liberci, v 8. patře, kancelář č. 807.
3. V případě, že Vám bude přiznán finanční příspěvek, uzavře s Vámi úřad práce dohodu, která kromě dalších ujednání obsahuje i Váš závazek provozovat samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) po dobu 12 – 24 měsíců od data zahájení SVČ.
4. Finanční prostředky na zahájení samostatné výdělečné činnosti Vám mohou být poskytnuty formou návratného příspěvku, jiného účelově určeného příspěvku nebo příspěvku na úhradu úroků z úvěru, a to před zahájením podnikatelské činnosti.

Bližší informace Vám poskytne p. Štětínová Alena osobně, nebo na tel. č.: 485 236 449

POMÁHÁME VYTVÁŘET NOVÁ PRACOVNÍ MÍSTA

1. Úřady práce mohou finančně podpořit zaměstnavatele při zřízení nebo vyhrazení tzv. společensky účelného pracovního místa v souladu s potřebami trhu práce, a to pouze pro určité kategorie uchazečů uvedené v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jejichž výběr a doporučení je plně v kompetenci úřadu práce.
2. Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě uzavřené dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
3. Úřad práce může poskytnout finanční prostředky na zřízení SÚPM formou návratného příspěvku nebo jiného účelově určeného příspěvku na úhradu části nákladů spojených s nákupem strojů, zařízení nebo vybavení provozovny v souladu s údaji uvedenými v žádosti, nebo na vyhrazení SÚPM příspěvek na vyplacení mzdových nákladů vč. pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

Pro získání dalších informací kontaktujte p. Štětínovou Alenu osobně, nebo tel.: 485 236 449, nebo
sl. Krupíckovou Janu osobně, nebo tel.: 485 236 454 – pouze pro kategorii uchazečů SŠ do 25 let a VŠ po
dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

MÁTE ZÁJEM SE REKVALIFIKOVAT ?

Za jakých podmínek se můžete rekvalifikovat:

- jste-li uchazečem o zaměstnání evidovaným na úřadě práce a úřad práce Vám nemůže z různých důvodů zprostředkovat zaměstnání ve Vašem oboru,
- splňujete-li kvalifikační předpoklady pro danou rekvalifikaci,
- spolupracujete-li aktivně s úřadem práce a plníte-li povinnosti uchazeče o zaměstnání,
- některé rekvalifikace jsou podmíněny doložením písemného příslibu nástupu do zaměstnání.

Jak postupovat, chcete-li se rekvalifikovat:

1. Základní informace můžete získat od své zprostředkovatelky – zprostředkovatele.
2. Dostavíte se na odbor poradenství Úřadu práce v Liberci, do kanceláře č. 712 (7.patro) k projednání Vašeho zájmu, případně konzultace k vytipování vhodné rekvalifikace
3. Najdeme-li řešení, pak úřad práce uzavírá před nástupem na rekvalifikaci písemnou dohodu s Vámi i se vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí.

Další informace získáte u p. Milerové nebo Ing. Potěšilové osobně, nebo na tel. č.: 485 236 435.

Na poskytnutí finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti není právní nárok.

Úřad práce v Liberci
odbor trhu práce,
odbor poradenství a rekvalifikací
Dr. M. Horákové 23
460 31 LIBEREC 1

Program „PRVNÍ PŘÍLEŽITOST“

Informace o Individuálním akčním plánu

Vážený kliente,

Požádal jste zdejší úřad práce o zprostředkování zaměstnání a byl jste zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

V zájmu naší dobré spolupráce Vás tímto stručně seznamujeme s průběhem našich dalších vzájemných kontaktů.

1. Obdržel jste základní poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, jejichž dodržování budeme vyžadovat.
2. Současně jste obdržel informaci o dalších činnostech úřadu práce, které můžete využít při hledání svého dalšího uplatnění na trhu práce, pokud jste již vyčerpal ostatní možnosti při zajištění vhodného zaměstnání.
3. Ve druhém měsíci Vaší evidence s Vámi bude veden individuální pohovor, který nám více přiblíží Vaši osobnost a bude pro nás vodítkem pro hledání Vašeho vhodného pracovního uplatnění.
4. V průběhu prvních 2 měsíců evidence bude aktivita při hledání zaměstnání ponechána na Vás za pomoci Vašeho zprostředkovatele.
5. Nebude-li tato fáze zprostředkování zaměstnání úspěšná, bude s Vámi provedeno vyhodnocení individuálního pohovoru.
6. V rámci Vašeho aktivního přístupu při zprostředkování zaměstnání můžete asi po 2 měsících evidence požádat svého zprostředkovatele o sestavení **Individuálního akčního plánu**, který bude průběžně vyhodnocován.
7. Cílem těchto kroků je navrátit Vás nejpozději do 6 měsíců zpět do pracovního procesu. K dosažení tohoto cíle však nestačí pouze naše snaha, ale velmi důležitá a nutná je Vaše vlastní iniciativa, kterou nám při každém kontaktu se zprostředkovatelem budete prokazovat. Budete spolupracovat s konkrétním zástupcem úřadu práce – svojí zprostředkovatelkou, nebo zprostředkovatelem.

Úřad práce v Liberci

Dr. Milady Horákové č.p. 361/23, Liberec IV-Perštýn, 460 01 Liberec 1

Úřad práce ve spolupráci s uchazečkou o zaměstnání

pan(i)

Datum narození:

vypracoval

Individuální akční plán

(dále jen "I A P")

Č. j.: LBA-5025/2006-A2

směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

I. Obecné informace

Úřad práce v rámci IAP

- a) konzultuje s uchazečem o zaměstnání
 - aktivity směřující k jeho uplatnění na trhu práce
 - postup a výsledky jeho prezentace u zaměstnavatele
 - sestavení životopisu a žádosti o přijetí do zaměstnání
- b) projednává možnosti zařazení uchazeče o zaměstnání do některé z následujících aktivit:
 - individuálních poradenských služeb
 - skupinových poradenských služeb
 - programů směřujících k uplatnění na trhu práce nebo k odpovídající rekvalifikaci
- c) posuzuje možnost poskytnutí vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání v rámci IAP

- a) sděluje vlastní představu o svém budoucím uplatnění na trhu práce a uvádí konkrétní aktivity směřující k jejímu naplnění
- b) sleduje nabídku a poptávku pracovních příležitostí, aktivně si vyhledává vhodné pracovní uplatnění a o výsledku informuje úřad práce
- c) neprodleně informuje o překážkách, které brání v naplňování záměrů a cílů tohoto IAP
- d) je průběžně v aktivním kontaktu s úřadem práce

Úřad práce a uchazeč o zaměstnání k naplnění cíle IAP

- a) aktivně spolupracují
- b) průběžně sledují a společně vyhodnocují plnění IAP
- c) společně vyhodnotí IAP a stanoví další postup spolupráce

II. Představa uchazeče o zaměstnání o jeho uplatnění na trhu práce:

III. Aktivita uchazeče o zaměstnání směřující k naplnění této představy:

IV. Přijatá opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce včetně stanovení postupu, případně časového harmonogramu jejich plnění:

Tento IAP je vypracován na období od do

V Liberci dne

.....
za úřad práce

.....
uchazeč o zaměstnání

Úřad práce v Liberci

Dr. Milady Horákové č.p. 361/23, Liberec IV-Perštýn, 460 01 Liberec 1

Jméno uchazeče:

Datum narození:

Závěrečné hodnocení

k IAP č. j.: LBA-2908/2006-A1

Datum ukončení IAP:

Důvod ukončení IAP: Ukončení uchazečem

Vyjádření uchazeče o zaměstnání:

Vyjádření úřadu práce:

Doporučení dalšího postupu:

V Liberci dne

.....
za úřad práce

.....
uchazeč o zaměstnání