

**Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec**

Katedra společenských věd

Bakalářská práce

Jana Koblásová

2007

**Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu
Jindřichův Hradec**

Katedra společenských věd

Služby zaměstnanosti poskytované úřadem práce

Vypracovala:

Jana Koblásová

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Libor Votava

Jindřichův Hradec, květen 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci „Služby zaměstnanosti poskytované úřadem práce“ jsem vypracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu literatury.

Jindřichův Hradec, květen 2007

.....
podpis studenta

Anotace

Služby zaměstnanosti poskytované úřadem práce

Cílem práce by mělo být podrobně popsat a analyzovat funkci úřadu práce a pokusit se o zhodnocení jeho významu v ekonomice. Dále se bakalářská práce může zaměřit na popis nabídky služeb zaměstnanosti, které jsou poskytované úřadem práce a pokusit se zhodnotit jejich vliv na klienta úřadu práce.

květen 2007

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Liboru Votavovi za pozornost, kterou věnoval mé práci, za jeho odborné rady a metodické vedení při řešení této bakalářské práce. Také děkuji paní Ing. Aleně Martinové za ochotné poskytnutí informací a materiálů, které jsem při zpracování této bakalářské práce použila.

OBSAH

1.	ÚVOD	1
2.	HISTORIE VZNIKU A VÝVOJE ÚŘADU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	2
2.1.	HISTORIE	2
2.2.	ÚŘAD PRÁCE.....	2
3.	CHARAKTERISTIKA OKRESU RYCHNOV NAD KNĚŽNOU	3
3.1.	ZÁKLADNÍ INFORMACE O OKRESU RYCHNOV NAD KNĚŽNOU	3
3.2.	MIKROREGIONY OKRESU	4
3.3.	VÝZNAMNÉ PRŮMYSLOVÉ PODNIKY OKRESU	5
3.4.	ÚŘAD PRÁCE V RYCHNOVĚ NAD KNĚŽNOU	7
3.4.1.	ZÁKLADNÍ INFORMACE	7
3.4.2.	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚP.....	7
3.4.3.	ZÁKLADNÍ ČINNOSTI JEDNOTLIVÝCH ČÁSTÍ ORGANIZAČNÍ STRUKTURY	8
4.	KDO JE KLIENTEM ÚŘADU PRÁCE	11
5.	SLUŽBY A INFORMACE POSKYTOVANÉ KLIENTŮM ÚŘADU PRÁCE	15
5.1.	VÝČET SLUŽEB.....	15
5.2.	CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH SLUŽEB A JEJICH VLIV NA KLIENTA ÚP... ..	17
6.	VÝZNAM ÚŘADU PRÁCE	22
6.1.	CESTA UCHAZEČE O ZAMĚTNÁNÍ ÚŘADEM PRÁCE.....	22
6.2.	VÝZNAM ÚŘADU PRÁCE VE SPOLEČNOSTI.....	26
7.	ZÁVĚR.....	29
8.	LITERATURA	32
9.	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	33

1. ÚVOD

Pracovní problémy provázejí náš každodenní život natolik, že každý z nás má alespoň přibližnou představu o situaci na trhu práce. Málokdo ale ví, co se děje s uchazečem o zaměstnání, když se ocitne na úřadu práce, a jakých služeb může využít.

Téma bakalářské práce, „Služby zaměstnanosti poskytované úřadem práce“ jsem si vybrala, neboť mě zaujala situace v oblasti nezaměstnanosti a jakou úlohu v ní zmiňované úřady hrají.

Má práce je zejména popisného charakteru, jelikož chci čtenářům této publikace ukázat úřady práce z jiného pohledu, než jej většina zná, a v komplexnějších souvislostech. Popíši funkci úřadu práce a služby, které poskytuje. Zhodnotím vliv poskytovaných služeb na klienta a pokusím se vyhodnotit význam úřadu práce ve společnosti celkově.

Problematika nezaměstnanosti má svou výraznou regionální dimenzi. Faktory ovlivňující trh práce nepůsobí celoplošně, ale jsou rozdílné pro jednotlivé regionální trhy práce. Teoretická i praktická část předložené bakalářské práce je zpracována na regionální úrovni Rychnova nad Kněžnou, za ochotné spolupráce pracovníků tamního úřadu práce.

2. HISTORIE VZNIKU A VÝVOJE ÚŘADU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

2.1.HISTORIE

Proces založení a rozvoje služeb zaměstnanosti, v jehož rámci vznikl před sedmnácti lety také Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou, byl logickou a nezbytnou součástí institucionálních polistopadových změn při přechodu k tržní ekonomice. Významnou osobností, která se podílela na zrodu služeb zaměstnanosti a úřadů práce byl tehdejší ministr práce a sociálních věcí Ing. Milan Horálek, CSc. Jeho moderní pojetí těchto služeb v mnohém předstihlo svou dobu a položilo velmi dobrý základ pro jejich budování. Předsednictvo ČNR přijalo zákonné opatření č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce v České republice.

V současné době je na území České republiky 77 úřadů práce. [2]

2.2.ÚŘAD PRÁCE

Dle právních předpisů je úřad práce územním orgánem státní správy České republiky. Jeho zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o organizační složku státu, jejíž postavení je vymezeno zřizovací listinou a statutem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jeho základním účelem je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, výkon státní sociální podpory a plnění dalších úkolů vyplývajících ze zvláštních právních předpisů. Hospodaří s peněžními prostředky přijatými ze státního rozpočtu v rámci finančních vztahů stanovených zřizovatelem.

Přesnou definici úřadu práce uvádí zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb ze dne 13. května 2004.

Jménem úřadu práce je oprávněn jednat ředitel, jako statutární orgán. Je řízen náměstkem ministra pro Správu služeb zaměstnanosti, jemuž je odpovědný ze své činnosti a do své funkce je jmenován ministrem práce a sociálních věcí. Vedení úřadu práce, které je poradním orgánem ředitele, jsou vedoucí jednotlivých oddělení, které do jejich funkce jmenuje ředitel úřadu práce. Dalším poradním orgánem ředitele úřadu práce je „Poradní sbor“. Je složen ze zástupců firem, organizací a institucí v okrese a schází se 4× do roka, pravidelně tedy jednou za kvartál. [1]

3. CHARAKTERISTIKA OKRESU RYCHNOV NAD KNĚŽNOU

3.1. ZÁKLADNÍ INFORMACE O OKRESU RYCHNOV NAD KNĚŽNOU

Okres Rychnov nad Kněžnou leží v severovýchodní části Královéhradeckého kraje a zabírá rozlohu 998 km². Je druhým největším okresem v kraji, hned za okresem Trutnov. Na severovýchodě sousedí s Polskem v délce 50 km. Okres je rozdělen na 83 obcí, z nichž je 9 měst.

Dle údajů Českého statistického úřadu k 30. září 2006 žilo na jeho území 79 340 obyvatel, z nichž je 40 354 žen (50,86 %), a to při průměrné hustotě 79 obyvatel na 1 km². Sídelní struktura i osídlení okresu jsou však značně nerovnoměrné. Průměrnou hustotu osídlení snižuje výrazně nižší osídlení v pohraničí, které je tvořeno převážně Orlickými horami.

Okres Rychnov nad Kněžnou patří svým charakterem k oblastem průmyslově zemědělským. Rozhodujícími obory jsou zde průmysl strojírenský, kovodělný a textilní. Velký potenciál má okres i v oblasti cestovního ruchu, především díky kulturní a historické tradici a přírodnímu bohatství.

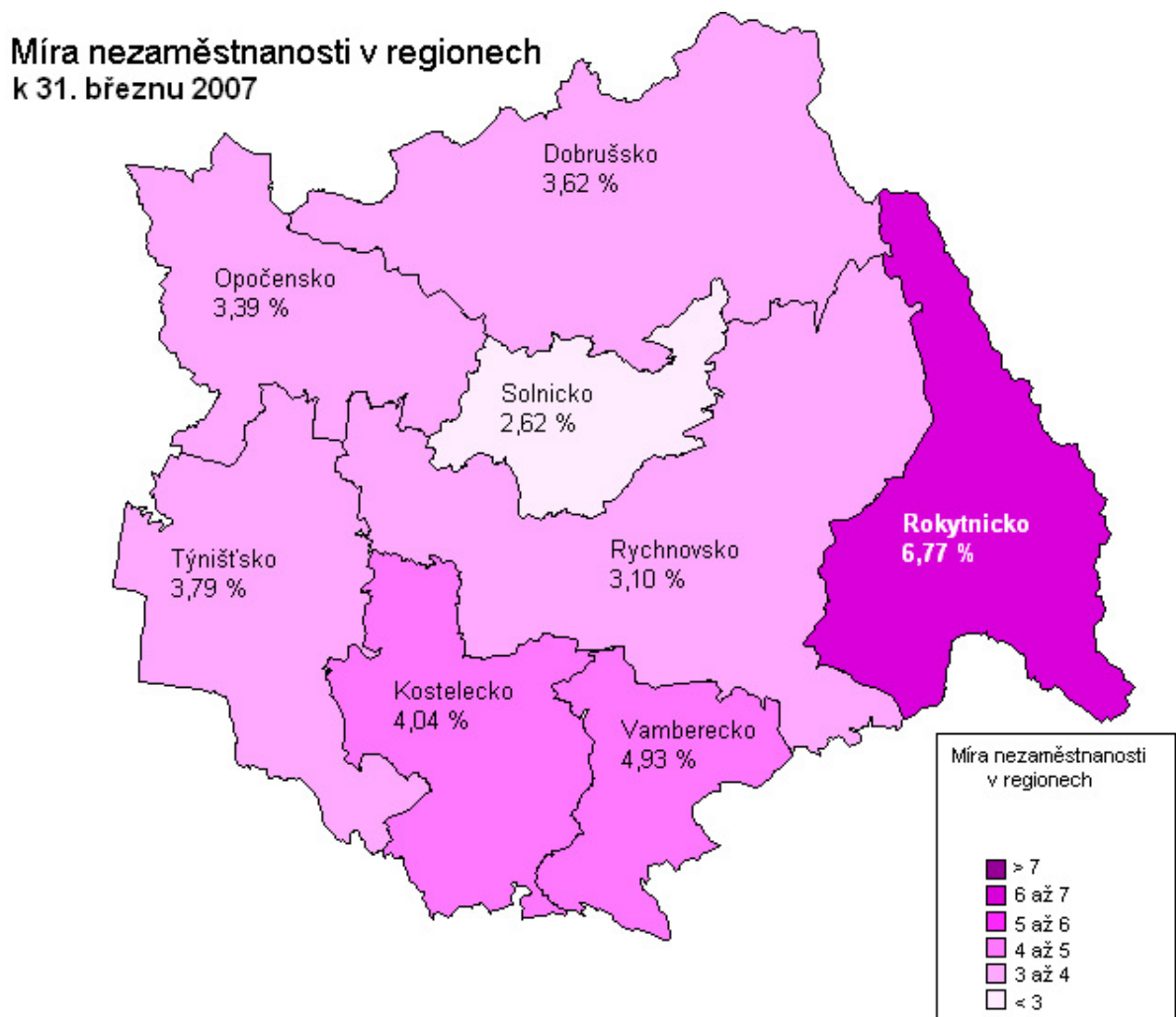
Ze statistik vyplývá, že na území tohoto okresu je 39 331 ekonomicky aktivních osob, z nichž je 44,03 % žen. Míra nezaměstnanosti k 31. březnu 2007 činila 3,76 %. K takto nízké nezaměstnanosti přispívají zejména největší průmyslové podniky okresu, které jsou uvedeny dále, v části 3.3..

Pro potřeby analýzy trhu práce je okres rozdělen do 8 mikroregionů. Jedná se o lokality Rychnov nad Kněžnou, Solnice, Dobruška, Opočno, Týniště nad Orlicí, Kostelec nad Orlicí, Vamberk a Rokytnice v Orlických horách. Z pohledu míry nezaměstnanosti je trvale nejproblémovějším územím okresu zejména jeho pohraniční část, zasahující lokalitu Rokytnice v Orlických horách, kde míra nezaměstnanosti dosahuje ve srovnání s ostatními mikroregiony dlouhodobě nejvyšších hodnot. [5]

3.2. MIKROREGIONY OKRESU

Jak jsem již zmínila, okres Rychnov nad Kněžnou se člení na 8 mikroregionů. Jsou jimi, Rychnovsko, Solnicko, Dobrušsko, Týništsko, Opočensko, Kostecko, Vamberecko a Rokytnicko. Na následující mapce je znázorněna míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech k 31. březnu 2007.

Obrázek 1



ZDROJ: [3] Statistické údaje z databáze ÚP RK

3.3. VÝZNAMNÉ PRŮMYSLOVÉ PODNIKY OKRESU

Dle statistik Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou byla míra nezaměstnanosti k 31. březnu 2007 3,76 %. Na takto nízké nezaměstnanosti se podílejí zejména největší průmyslové podniky okresu jako například:

ŠKODA AUTO, a. s. , Mladá Boleslav – závod Kvasiny, který k 31. prosinci 2006 zaměstnával 2 518 zaměstnanců (z toho 327 žen). Nedostatek pokrytí potřebných profesí řeší firma zaměstnáváním kvalifikovaných pracovníků z Polska. A nadále plánuje další nárůst počtu pracovníků. Tento závod se zabývá výrobou a distribucí osobních vozidel ŠKODA SUPERB a ROOMSTER.

FAB, s. r. o. , Rychnov nad Kněžnou

Společnost se zabývá výrobou průmyslových zámků, kování a elektromechanických zámků. K 31. prosinci 2006 měla 942 zaměstnanců, z toho 592 žen. I tento podnik plánuje rozšíření výroby a další nárůst pracovníků.

FEDERAL MOGUL, a. s. , Kostelec nad Orlicí

Tento výrobní podnik zajišťuje výrobu a prodej třecích materiálů. Jedná se o pobočku FEDERAL MOGUL FRICTION PRODUCTS se sídlem v USA. Stav pracovníků k 31. prosinci 2006 byl 815, z toho 278 žen.

ESAB Vamberk, s. r. o. , Vamberk

Firma se zabývá výrobou přídavných svařovacích materiálů a drátů pro svařování v ochranné atmosféře. K 31. prosinci 2006 firma zaměstnávala 724 pracovníků, z toho 84 žen.

SAINT GOBAIN ORSIL, s. r. o. , Častolovice

Tato společnost je největším výrobcem tepelně izolačních a protipožárních materiálů v České republice. K 31. prosinci 2006 zaměstnávala 319 osob, z toho 51 žen.

J. PORKERT, a. s. , Skuhrov nad Bělou

Zabývá se sléváním železných i neželezných kovů. Stav zaměstnanců k 31. prosinci 2006 byl 196 osob.

ŘETĚZY VAMBERK, s. r. o. , Vamberk

Společnost se zabývá výrobou a prodejem kloubových řetězů. Ke konci loňského roku zde pracovalo 190 zaměstnanců.

ROJEK, a. s. , Častolovice

Výroba a prodej dřevoobráběcích strojů. Stav zaměstnanců k 31. prosinci 2006 byl 187 osob.

STUHA, a. s. , Dobruška

Výrobním programem je výroba stuh a výroba vánočních ozdob.

K 31. prosinci 2006 zaměstnávala společnost 201 pracovníků.

KBA – GRAFITEC, s. r. o. , Dobruška

Moderní průmyslová společnost zabývající se výrobou ofsetových archových polygrafických strojů. Zaměstnává 445 lidí.

JOHNSON CONTROLS, k. s. , Mladá Boleslav – závod Rychnov nad Kněžnou

Tento závod se zabývá výrobou a distribucí automobilových sedaček pro ŠKODA Kvasiny a Volkswagen Wolfsburg.

Zaměstnává 150 pracovníků. [5]

3.4. ÚŘAD PRÁCE V RYCHNOVĚ NAD KNĚŽNOU

3.4.1. ZÁKLADNÍ INFORMACE

Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou byl zřízen jako orgán státní správy zabezpečující politiku zaměstnanosti v okrese dne 25. října 1990. Již od počátku svého vzniku sídlí ve Štemberkově ulici 1433 v Rychnově nad Kněžnou. V rámci lepšího poskytování služeb je součástí Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou také dislokované pracoviště v Dobrušce (Náměstí F. L. Věka 26, Dobruška).

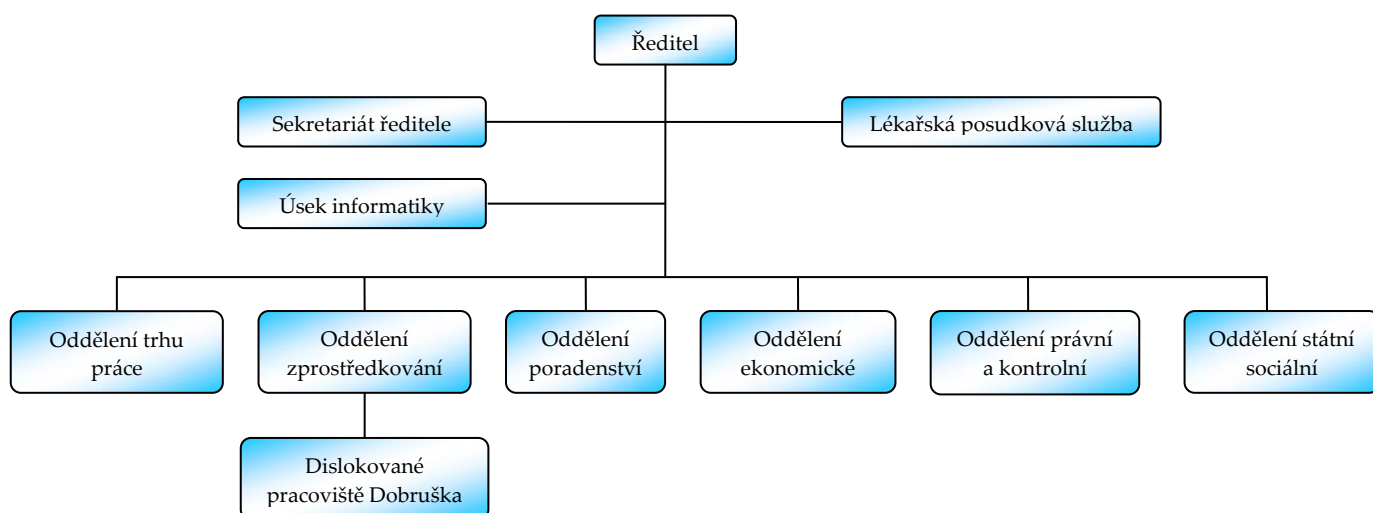
Úřad práce má v současné době 64 zaměstnanců. [2]

3.4.2. ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚP

Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou je členěn do následujících organizačních částí:

- ředitel
- sekretariát ředitele
- lékařská posudková služba
- úsek informatiky
- oddělení trhu práce
- oddělení zprostředkování včetně dislokovaného pracoviště v Dobrušce
- oddělení poradenství
- oddělení právní a kontrolní
- oddělení ekonomické
- oddělení státní sociální podpory

Organizační schéma Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou [8]



3.4.3. ZÁKLADNÍ ČINNOSTI JEDNOTLIVÝCH ČÁSTÍ ORGANIZAČNÍ STRUKTURY

Ředitel

Ředitel zastupuje úřad práce, jmenuje vedoucí oddělení. Ti tvoří tzv. vedení úřadu práce, které je poradním orgánem ředitele a schází se na jeho podnět.

Sekretariát ředitele

Sekretariát ředitele je přímo řízen ředitelem, pro kterého zajišťuje veškeré administrativní záležitosti. Eviduje pokyny a směrnice nadřízeného orgánu, vnitřní směrnice a příkazy ředitele, obstarává služby související s provozem budovy úřadu, vede evidenci služebních vozidel. Součástí sekretariátu ředitele je rovněž zabezpečení agendy související s požární ochranou, civilní obranou a bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Lékařská posudková služba

Lékařská posudková služba je přímo řízena ředitelem úřadu práce. Pro účely poskytování dávek a mimořádných výhod zabezpečuje posuzování zdravotního stavu ve vymezeném okruhu. Na základě podkladové odborné dokumentace případně vlastního vyšetření posuzuje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. Eviduje žádosti správních orgánů, které vedou s občany řízení, pro jehož účely je žádán posudek lékařské posudkové služby úřadu práce. Na základě podkladové lékařské dokumentace, vlastního vyšetření, případně vyšetření odborného či smluvního lékaře, vypracovává kompletní posudek o zdravotním stavu včetně posudkového závěru. Předává výsledek posouzení orgánu, který si posudek vyžádal.

Úsek informatiky

Úsek informatiky zabezpečuje komplexní provoz a obsluhu výpočetních systémů, počítačové sítě a databází užívaných v rámci úřadu práce. Komunikuje s detašovaným pracovištěm v Dobrušce, jinými ÚP a dalšími. Obsah práce tohoto úseku úzce souvisí s činnostmi všech ostatních oddělení úřadu práce a často je vzájemně podporuje.

Oddělení trhu práce

Oddělení trhu práce sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce v daném regionu. Zabezpečuje aktuální informace v databázi volných pracovních míst. Vyhledává nová pracovní místa a v některých případech se se zaměstnavatelem spolupodílí na vytvoření předpokladů pro jejich vznik, pomocí dotací (finančních příspěvků). Zpracovává statistiky a analytické zprávy. Přípravuje podklady pro rozhodnutí povolování práce cizinců. Zpracovává aktuální monitoring firem, jako potencionálních zaměstnavatelů. Eviduje a povoluje práci nezletilých osob v oblasti umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti. Přípravuje, realizuje, vyhodnocuje a kontroluje projekty všech forem aktivní politiky zaměstnanosti. Hospodaří s prostředky aktivní politiky zaměstnanosti.

Oddělení zprostředkování

Oddělení zprostředkování vede evidenci uchazečů o zaměstnání a veškerou dokumentaci související s touto evidencí. Uchazeče o zaměstnání informuje o jejich právech a povinnostech v pracovně a sociálně právní oblasti a v oblasti zaměstnanosti. Nabízí z databáze volných míst vhodné zaměstnání, případně doporučuje využití některé z forem aktivní politiky zaměstnanosti pro uplatnění na trhu práce. Zprostředkovává uchazečům vhodné zaměstnání a provádí základní poradenství při výběru vhodného zaměstnání včetně posouzení vhodnosti využití některé z forem aktivní politiky zaměstnanosti pro uplatnění na trhu práce. Zpracovává rozhodnutí o poskytování podpory v nezaměstnanosti. Prostřednictvím „EURES poradce“ poskytuje informace o možnostech zaměstnávání v zemích EU.

Oddělení poradenství

Oddělení poradenství poskytuje informačně poradenské služby a odborné poradenské služby směřující jednotlivce k volbě či změně povolání, které odpovídá kvalifikaci, zájmům a schopnostem klienta a zároveň požadavkům trhu práce. Realizuje individuální a skupinové poradenství spojené s volbou učebního nebo studijního oboru, dalšího vzdělávání nebo rekvalifikace, a to ve spolupráci s jednotlivými školami, rekvalifikačními středisky a dalšími institucemi. Vede speciální poradenství pro uchazeče o zaměstnání ze skupin uchazečů, které vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování

zaměstnání. Jsou jimi především osoby do 25 let věku, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní apod. Shromažďuje, aktualizuje a vyhodnocuje veškeré informace o učebních a studijních oborech, studiu na vysokých školách a dalších možnostech studia. Vede agendu zájemců o zaměstnání a agendu související se zaměstnáváním občanů ve SRN. Vydává vlastní informační letáky, koordinuje, eviduje a organizuje vzdělávání zaměstnanců ÚP, vede knihovnu odborné literatury.

Oddělení ekonomické

Ekonomické oddělení spravuje rozpočtové prostředky na státní politiku zaměstnanosti, na provoz a investice úřadu práce. Vede účetní, mzdovou a personální agendu včetně vedení příslušných evidencí a souvisejících výkazů a zajišťuje řádnou archivaci těchto dokladů dle archivačního řádu. Zajišťuje platební bezhotovostní styk s bankou, platební styk související s výplatou podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikaci a plateb z prostředků aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Kontroluje a ověřuje oprávněnost a výši podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikaci a provádí její výplatu, případně vypočítává srážky dle soudních a jiných rozhodnutí.

Oddělení právní a kontrolní

Právní a kontrolní oddělení provádí vnitřní právní dohled (např. tvorba vnitřních předpisů a norem). Vyřizuje stížnosti a odvolání uchazečů proti rozhodnutí. Zastupuje úřad práce při soudních jednáních. Zajišťuje poradenství v oblasti zaměstnanosti pro fyzické osoby a zaměstnavatele.

Vykonává kontrolní činnost u zaměstnavatelů (v rámci ochrany zaměstnanců) a provádí vnitřní audit úřadu práce, dle příkazu ředitele.

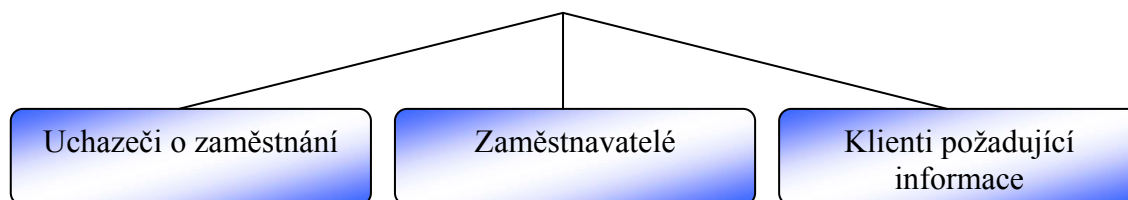
Oddělení státní sociální podpory (SSP)

SSP zabezpečuje agendu dávek státní sociální podpory, jejichž prostřednictvím se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje jim podporu i při některých dalších sociálních situacích. [8]

4. KDO JE KLIENTEM ÚŘADU PRÁCE

Klienty si nejdříve rozčleníme do tří základních skupin.

První skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání. Naproti tomu druhou skupinu ti, kteří zaměstnání přes úřad práce nabízejí, tedy zaměstnavatelé, a do třetí skupiny zařadíme ty, kteří na úřad přicházejí kvůli informacím a poradenským službám.



Zaměříme se na uchazeče o zaměstnání. Ty si můžeme dále rozdělit na osoby, které dosud nepracovali, což jsou absolventi škol, a skupinu lidí, kteří již pracovali, ale o svou práci z jakéhokoli důvodu přišli. Jiné rozdělení uchazečů o zaměstnání by mohlo fungovat na principu – kdo pracovat chce versus ten kdo se práci z daleka vyhýbá.

Nezaměstnaní mají dvě možnosti. Buď využijí plně služeb úřadu práce, tzn., že vstoupí do jeho evidence a nechají si najít práci, nebo mohou klienti zapojit svou snahu a případně si i zároveň zaměstnání hledat sami.

Ale přiznejme si, jsou i tací, kteří si řeknou: „Proč bych se snažil, když se za mě může snažit někdo jiný a ještě za mě zaplatí zdravotní pojištění?“.

Po zaevidování klienta do databáze úřadu práce, jsou mu nabízena volná místa úměrná jeho vzdělání a zkušenostem.

Volná místa jsou na úřad nabízena právě od zaměstnavatelů. Sestava volných míst, která je zveřejněna na úřadu práce, ale i na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je neustále aktualizována.

Na tomto integrovaném informačním portálu, který může každý navštívit na <http://portal.mpsv.cz/sz>, se klient může o volných místech informovat stejně dobře jako na samotném úřadě a má i výhodu v tom, že může vybírat i z volných míst jiných krajů (okresů). A právě zde je vidět pokrok v technice. Návštěvník portálu se nejen informuje o volných místech a o novinkách ze světa práce, ale může zde zveřejnit i svoje curriculum vitae, které je poté k nahlédnutí všem zaměstnavatelům.

Pokud chce zaměstnavatel zadávat volná místa přes portál, musí se nejprve na úřadu práce zaregistrovat a získat právo k údržbě volných míst přes portál. Potom už může kdykoli zadávat jednotlivé požadavky na volná místa. Každý požadavek ale vždy schvaluje úřad práce.

A jak integrovaný informační portál MPSV vypadá?

Představu si můžeme udělat z následujících dvou obrázků.

Obrázek 2



ZDROJ: Stránky MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz>)

Obrázek 3

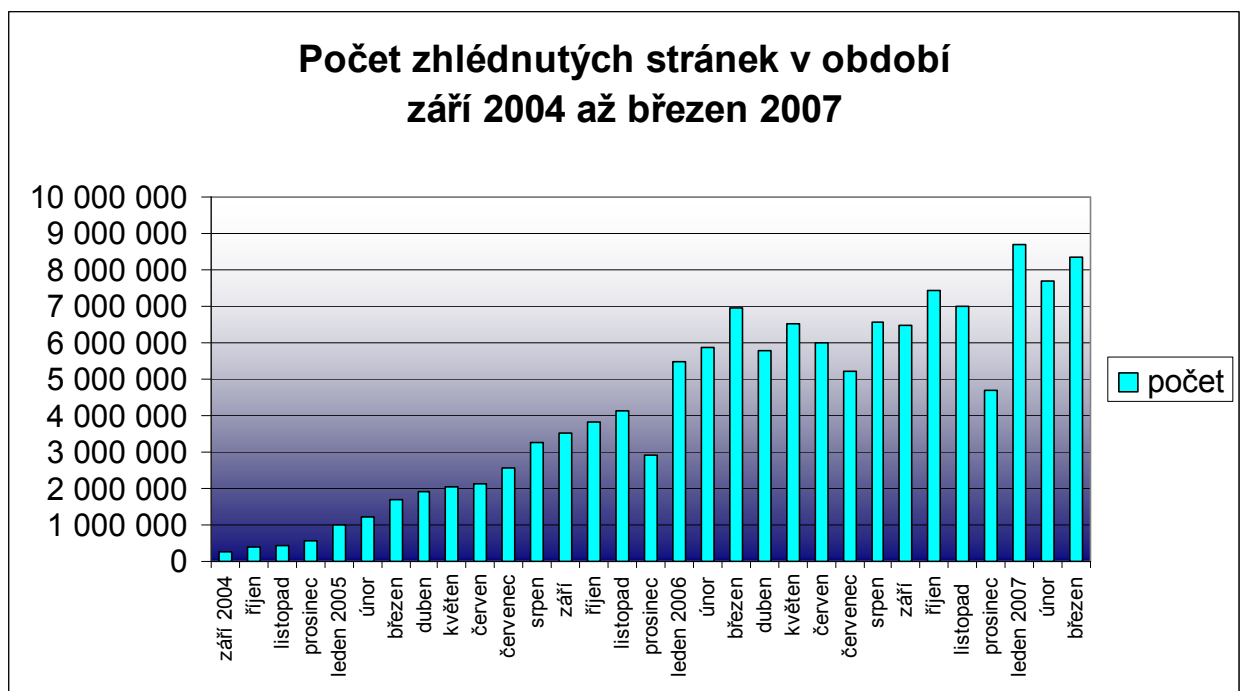
ZDROJ: Stránky MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz>)

Vzhledem k tomu, že portál slouží především uchazečům o zaměstnání, jejichž finanční situace nemusí být mnohdy příliš dobrá, je na portál umožněn přístup i finančně slabším skupinám pomocí sítě bezplatných informačních kiosků. Pokud má tedy klient zájem se na portál podívat, může tak učinit pomocí standardního počítače zapojeného do internetu nebo prostřednictvím jednoho z cca 500 samoobslužných systémů na úřadech práce.

V dnešním světě internetu a nepřehledných možností informací je snadné hledat práci tam, kde by to v dobách dávno minulých bylo velmi obtížné. Stačí několik kliknutí přes počítač a náš životopis si může přečíst kterýkoli zaměstnavatel na světě a i obráceně, inzerát zaměstnavatele, jakýkoli uchazeč o práci. Domnívám se, že tato „vymoženost“ moderního života v mnohých případech usnadňuje a zároveň urychluje najít práci těm, kteří se jí opravdu najít snaží.

Stále stoupající míru využití tohoto internetového portálu můžeme vidět z následujícího grafu, kde je na první pohled výrazný nárůst uživatelů této služby.

Obrázek 4



ZDROJ: [11] Skřivánek Jiří, Školení portálu Ministerstva práce a sociálních věcí pro pracovníky úřadu práce

5. SLUŽBY A INFORMACE POSKYTOVANÉ KLIENTŮM ÚŘADU PRÁCE

5.1. VÝČET SLUŽEB

Úřad práce kromě zprostředkování zaměstnání nabízí klientům i další služby, které mohou uchazečům o práci pomoci najít nové zaměstnání, popřípadě začít samostatně podnikat. Možnosti využití jednotlivých služeb mohou být rozdílné především s ohledem na fázi evidence, ve které se uchazeč o zaměstnání právě nachází.

Nabídka služeb Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou, dle jednotlivých oddělení:

Oddělení zprostředkování

- zprostředkování vhodného zaměstnání a základní poradenství při výběru zaměstnání
- individuální akční plány
- informace o podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci
- služby „EURES poradce“ pro získání zaměstnání v zemích EU
- poskytování pracovní rehabilitace osobám se zdravotním postižením
- zapojení do projektu ESF
- kontakt na psychologa
- rozhodování ve věci uznání osoby se zdravotním znevýhodněním

Oddělení trhu práce

- informace o volných pracovních místech a zaměstnavatelích
- poskytování různých druhů příspěvků a dotací zaměstnavatelům, kteří v zájmu pracovního uplatnění obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání vytvářejí nová pracovní místa včetně míst v rámci veřejně prospěšných prací
- poskytování dotací uchazečům o zaměstnání na zahájení samostatné výdělečné činnosti
- podpora zřízení pracovního místa ve chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti za účelem uplatnění uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením
- poskytování příspěvku na vyhrazená pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na dopravu, na cílené programy

Oddělení poradenství

- rekvalifikace – změna dosavadní kvalifikace formou získání nové kvalifikace či prohloubením nebo rozšířením kvalifikace stávající
- informace o práci au pair – letáky, nabídky, kontakty
- motivační kurzy
- bilanční diagnostika – posouzení vhodnosti zaměstnání
- pracovní diagnostika COMDI – vytipování vhodného pracovního zaměření, odborné orientace
- skupinové, individuální poradenství zaměřené na usnadnění vstupu na trh práce „JOB KLUB“
- informace o možnostech vzdělávání v rámci ČR – obory, školy, podmínky studia
- PC programy: Průvodce světem povolání, Jak se ucházet o zaměstnání, Integrovaný systém typových pozic (ISTP, JOBTIP)
- Informační materiály o jednotlivých profesích – popisy, videokazety
- Informace o vojenském školství a práci v Armádě ČR

Oddělení kontrolní a právní

- přijímání stížností či písemných podnětů k provedení kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti
- poskytování informačních služeb v oblasti zaměstnanosti
- informace o vyplácení dlužných mzdových nároků v souladu se „zákonem o insolvenční“

Oddělení ekonomické

- informace o platbách podpory v nezaměstnanosti
- vystavení náhradního dokladu o délce evidence na ÚP a době pobírání podpory v nezaměstnanosti v případě ztráty tohoto potvrzení [1]

5.2. CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH SLUŽEB A JEJICH VLIV NA KLIENTA ÚP

V této kapitole se zaměřím na stručnou charakteristiku vybraných služeb poskytovaných úřadem práce a na jejich účinek na klienta – uchazeče o zaměstnání.

Základní a nejúčinnější službou, kterou úřady práce poskytují, je zprostředkování vhodného zaměstnání. Prostřednictvím této služby se naplňuje základní poslání úřadu práce. Pokud se podaří při zprostředkování zaměstnání naplnit očekávání klienta, týkající se jeho zaměstnání, dochází ke spokojenosti uchazeče i pracovníka úřadu práce. Podstatou tohoto úspěchu je sladění představ uchazeče, potřeb zaměstnavatele, názoru a znalostí zprostředkovatele, snaha přijmout kompromis a nabídka volných míst na trhu práce, která poskytuje výběr.



Individuální akční plány /IAP/.

Jedná se o dobrovolnou speciálnější spolupráci zprostředkovatele v podmínkách Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou s uchazečem o zaměstnání ve věku do 25 let. Klient provádí určité sebehodnocení ve vztahu k očekávanému zaměstnání, které zvaží spolu se zprostředkovatelem a dají mu písemnou podobu, která odráží představy a potřeby klienta, možnosti a cesty řešení vedoucí k nalezení zaměstnání a plán spolupráce cca na dobu 6 měsíců. V této spolupráci je možné využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako například rekvalifikace, SÚPM, VPP, a další. Klientovi tato spolupráce přináší cílené plnění aktivit, na kterých se dohodne se zprostředkovatelem, a často větší možnosti úspěchu při uplatnění na trhu práce.

Služby EURES poradce

Pomáhají klientům, kteří se zajímají o možnosti práce v zahraničí, dostat se k informacím pro ně užitečným a prospěšným, jako jsou informace o volných pracovních místech (VPM), pracovních, kulturních, finančních, jazykových podmínkách v té které zemi. Získává potřebné informace o tom jak se musí na práci v zahraničí připravit, jaké sehnat doklady apod.

Zapojení do projektů financovaných z Evropských sociálních fondů (ESF).

Úřad práce spolupracuje s různými vzdělávacími organizacemi na realizaci projektů, které jsou financovány z Evropských sociálních fondů a státního rozpočtu ČR a slouží k nalezení pracovního uplatnění občanů ať jde o klienty úřadu práce nebo další občany. V přípravě účastníků projektů se využívá různých vzdělávacích aktivit, metod, motivace, rekvalifikace, ale i praxe. Projekty mohou být cílené na určitou profesi, mohou také jen podpořit klienta v další orientaci na trhu práce.

Klient díky své účasti získává nové informace, vědomosti, dovednosti a praktické zkušenosti, které vedou k jeho pracovnímu uplatnění. Úřad práce zařazováním svých klientů do projektů určitým způsobem šetří finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti, které může využít pro další klienty, a má tak možnost poskytnout tento typ služeb velkému počtu svých klientů. O úspěšnosti podobného snažení rozhoduje zpracování a zaměření projektu, dobrý výběr klientů a rovněž dobrá lektorská práce spolu s pracovními možnostmi na trhu práce.

Oddělení trhu práce vytváří prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nové pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání jak formou podpory budoucího zaměstnavatele nebo přímo klienta při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Tyto služby jsou konkrétní, cílené a mají praktický výstup – pracovní uplatnění.

Chráněné dílny

Podpora zřízení pracovního místa v chráněné dílně, chráněném pracovišti pomáhá při pracovním uplatnění lidí se zdravotním handicapem.

Rekvalifikace

Rekvalifikace přináší řadě klientů úřadu práce nové možnosti v pracovním uplatnění, nebo zvýšení šance na uplatnění na trhu práce. Prostřednictvím různě zaměřených rekvalifikačních kurzů získávají klienti nové teoretické a praktické znalosti a dovednosti nutné pro pracovní uplatnění. Pomocí rekvalifikačních kurzů je klientovi umožněno získat například doplňkové vzdělání v oblasti výpočetní techniky, účetnictví apod.

Motivační kurzy

Slouží klientům úřadu práce k překonávání bariér spojených s dlouhodobou nezaměstnaností, pomáhá jim získat motivaci ucházet se o možnost pracovního uplatnění. V motivačních kurzech získají informace i praktickou přípravu jak lépe a snadněji se o práci ucházet, jak zvládat jednání se zaměstnavateli, jak prezentovat vlastní osobu – schopnosti, dovednosti apod. Společný prožitek v motivačním kurzu je psychicky posiluje v době jejich nezaměstnanosti.

Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika je speciální poradenský proces pod vedením psychologa pro skupinu 10 nezaměstnaných v rozsahu 21 hodin za využití individuálního nebo skupinového poradenství a využití testů. Vede klienta k provedení určité bilance svého dosavadního pracovního uplatnění, stanovení svých současných možností a priorit a naznačení dalšího postupu ve spolupráci s úřadem práce při svém znovuzařazení na trh práce. Výstupem pro klienta bilanční diagnostiky je obsáhlá písemná zpráva, která shrnuje výsledky testů, poradenství a stanovisko psychologa jak v oblasti osobnosti klienta tak jeho možností pracovního uplatnění.

Pracovní diagnostika COMDI

Pracovní diagnostika COMDI je rovněž poradenský nástroj zaměřený na zjištění pokud možno co nejvhodnější pracovní orientace klienta a případně pomoc při volbě povolání. Tato služba je poskytována formou různých testů jak žákům základních škol, jako pomoc při volbě povolání, tak také uchazečům o zaměstnání při volbě svého povolání. Výstupem tohoto poměrně rozsáhlého testování je písemná zpráva, která formou grafického vyjádření informuje klienta o jeho zájmu o profese, profesní orientaci, vědomostech, výkonu, vlastnostech a typu osobnosti a také o profesních předpokladech. Tato zpráva musí být doprovázena poradenským rozhovorem s poradcem úřadu práce, který klientovi vysvětlí její výsledky a společně s klientem vyhodnotí jeho možnosti.

JOB KLUB

„JOB KLUB“ je aktivita jejímž prostřednictvím si klienti v několika společných skupinových setkáních připomenou, zkusí, zpracují různé informace, metody nebo potřebné dokumenty, které jim mohou pomoci při ucházení se o zaměstnání. V podmínkách Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou jsou tyto služby nabízeny převážně mladým klientům, kteří jsou delší dobu v evidenci úřadu práce a většinou doposud nemají pracovní zkušenosti.

Informace o možnostech vzdělávání

Informace o možnostech vzdělávání jsou dostupné nejen všem klientům úřadu práce, ale i další široké veřejnosti. Skupinové poradenství pro žáky 8. a 9. tříd základních škol zaměřené na volbu povolání přináší těmto žákům nový pohled do světa práce, informace o možnostech studia, obsahu a zaměření profesí apod.

Integrovaný systém typových pozic /ISTP/

Počítačový program dostupný přes internet, který lidem, kteří hledají pomoc v orientaci na trhu práce, poskytuje velké množství potřebných a prakticky využitelných informací ze světa práce. Prostřednictvím tohoto programu může klient vyplnit dotazník o své osobě se zaměřením na své představy, zdravotní stav, vzdělání atd. a na základě tohoto dotazníku dostane nabídku nejvhodnějších profesí pro svoji osobu. Tyto informace jsou doplněny o řadu dalších potřebných informací jako jsou volná pracovní místa, pracovní podmínky jednotlivých profesí, finanční ohodnocení, možnosti vzdělávání, rekvalifikace apod. [9], [10]

Integrovaný systém typových pozic nalezneme na stránkách

<http://www.istp.cz/charlie/expert2/act/index.act>

Obrázek 5

The image shows a screenshot of the ISTP website. The header features the ISTP logo and the title "integrováný systém typových pozic". Below the header, there are four main navigation options, each with a circular icon and a "VSTOUPIT" button:

- JOB TIP**: Hedáte práci? Chcete změnit svoje zaměstnání? Nemůžete najít uplatnění ve své profesi? Jobtip Vám může sestavit pracovní profil a nabídnout vhodnou pracovní pozici, ze které se může stát Vaše nové zaměstnání.
- KTP**: Chcete se dozvědět více o nějaké profesi? Zajímá Vás, co dělá hrázný, kolik si vydělá kuchař, nebo jaké vzdělání má mít architekt? Informace pro zájemce o práci i pro zaměstnavatele naleznete v Kartotéce typových pozic.
- DAT CZ**: Potřebujete najít vhodný kurz k doplnění nebo rozšíření své kvalifikace? Databáze DAT CZ Vám nabízí širokou škálu vzdělávacích akcí a rekvalifikačních kurzů od řady vzdělávacích společností z celé ČR.
- KPM**: Vytváříte popis pracovních míst ve firmě? Využijte Katalog pracovních míst, který Vám jednoduše a rychle umožní vytvořit strukturovaný popis pracovních míst přesně podle potřeb Vaší firmy.

At the bottom of the page, there are logos for the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic (MP SV), the Institute for Cooperation (i spolupracující instituce), and English Information (ENGLISH INFORMATION).

6. VÝZNAM ÚŘADU PRÁCE

V předešlé části jsme se podívali na souhrn činností a služeb, které Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou poskytuje. Nyní na několika stránkách „půjdeme ve stopách uchazeče o zaměstnání“ Úřadem práce v Rychnově nad Kněžnou. Nahlédneme do světa čísel úřadu práce v rámci daného regionu a pokusíme se zhodnotit, jaký přínos mají úřady práce pro společnost.

6.1. CESTA UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADEM PRÁCE

Jak jsem již zmínila, po zaevidování klienta do databáze úřadu práce, jsou mu nabízena volná místa úměrná jeho vzdělání a zkušenostem. Uchazeč obdrží od zprostředkovatele doporučenku na danou pracovní pozici a je povinen s potenciálním zaměstnavatelem jednat do 3 pracovních dnů. Pokud místo odmítne bez vážného zdůvodnění, může být klient vyřazen z evidence úřadu práce

Když se klienta nepodaří během půl roku umístit, úřad práce mu nabízí možnosti z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Pokud zaměstnavatel zadá místo s dotací, jsou klientovi, kterému se nepodaří zprostředkovat zaměstnání do 6 měsíců, nabídnuta tato místa. Na tohoto klienta úřad práce uzavírá dohodu na vyhrazené místo se zaměstnavatelem na refundaci části mzdových nákladů. Výše příspěvku na tato místa se odvíjí od objemu finančních prostředků, které jednotlivé úřady práce obdrží od Ministerstva práce a sociálních věcí dle míry nezaměstnanosti v jejich okrese.

Další možností pro klienty je rekvalifikace. Tím se rozšíří jejich možnosti umístění. Rekvalifikací je jim umožněno např. získat doplňkové vzdělání jako jsou rekvalifikační kurzy základů výpočetní techniky, kurz na vysokozdvížený vozík, kurzy účetnictví a další.

Na rekvalifikace bylo v loňském roce v okrese Rychnov nad Kněžnou vynaloženo celkově 1 105 000 Kč a novou kvalifikaci jimi získalo 231 klientů úřadu práce. Skladba rekvalifikačních kurzů podle oboru byla nejvíce zaměřena na svařování, dále pak na oblast základy obsluhy PC, účetnictví, řidičský průkaz na vysokozdvížený vozík, atd.

Realizované specifické rekvalifikace byly provedeny až po příslibu zaměstnání či po předložení reálného podnikatelského plánu. Nespecifické rekvalifikační kurzy nejsou realizovány pro získání konkrétního místa, ale pomáhají ke zlepšení pozice uchazeče na trhu práce.

Z celkového počtu rekvalifikovaných v roce 2006 nastoupilo 159 uchazečů do zaměstnání, 12 zahájilo samostatně výdělečnou činnost, 1 rekvalifikaci nedokončil ze zdravotních důvodů. Sankčně byli vyřazeni 3 uchazeči, 9 ukončilo evidenci na vlastní žádost a 47 uchazečů nadále zůstalo neumístěných. [5]

Podle pracovního uplatnění účastníků po skončení kurzů lze říci, že specifické rekvalifikace většinou plní cíle nástroje APZ – pomáhají vyrovnávat strukturu nabídky a poptávky po pracovních silách. Při dnešní vysoké poptávce znalostí zacházení s počítačem, je přínos rekvalifikačního kurzu v této oblasti evidentní.

Některým uchazečům se po absolvování rekvalifikačního kurzu podaří získat zaměstnání, jiným ne. V našem případě nelze sledovat zlepšení pozice na trhu práce u 47 uchazečů. Myslím, že z celkového počtu účastníků těchto kurzů to není příliš velké číslo.

Jsem přesvědčená o tom, že počty účastníků rekvalifikací by se měly zvýšit. Lidé by neměli jen pasivně pobírat hmotné zabezpečení.

Efekty těchto kurzů nejsou sice jednoznačné a jsou navíc obtížně zjiřitelné, ale myslím, že když jejich absolvování pomůže jen několika účastníkům, měl by kurz smysl.

Úřady práce vynakládají také nemalé prostředky na veřejně prospěšné práce. Za rok 2006 bylo v rámci okresu Rychnov nad Kněžnou na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vynaloženo 9 545 000 Kč. Na VPP jsou směřováni klienti, kteří jsou v evidenci delší dobu než 6 měsíců, někdy i déle a nevyužili předešlých jmenovaných služeb.

Týká se to skupin uchazečů většinou se základním vzděláním, skupiny lidí nad 50 let, a osob společensky nepřizpůsobivých (např. Romové, osoby z výkonu trestu, bezdomovci).

Mezi veřejně prospěšné práce řadíme práce charakteru úklid a údržbu veřejných prostranství a zařízení, práce pro neziskové organizace, charitu, sázení stromků, atd. Jsou to práce sezónního charakteru, maximálně však na dobu určitou v délce 1 roku a řeší situaci uchazeče pouze dočasně.

Organizace zaměstnávající osoby na veřejně prospěšné práce uzavírají s úřadem práce dohodu na VPP a na základě měsíčního vyúčtování je jim zasílána částka na hrazení části mzdových nákladů, maximálně však do výše minimální mzdy, která v současné době činí 8000 Kč, včetně odvodů zaměstnavatele, které jsou ve výši 35 % na zdravotní a sociální pojištění.

Další finanční prostředky úřady práce vydávají na chráněné dílny. Jedná se o firmy a organizace, které provádí výrobu a nebo poskytují služby s pomocí zaměstnanců se zdravotním postižením (omezením). Za rok 2006 našlo v chráněných dílnách uplatnění 68 osob se zdravotním postižením za podpory 1 571 000 Kč.

Provozní náklady těchto organizací jsou z určité části refundovány ze státních peněz cestou příslušných úřadů práce.

Jestliže firmy neplní povinný podíl zaměstnávání občanů se zdravotním postižením musí buď odvádět vyšší daně do státního rozpočtu nebo mají možnost využít služeb firem a organizací, které zaměstnávají osoby zdravotně postižené (chráněných dílen), tím že odebírají jejich výrobky a služby (např. výroba pracovních oděvů, kancelářských potřeb, drobné úklidové práce, apod.). [5]

V celkovém shrnutí bylo na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Rychnov nad Kněžnou za rok 2006 vynaloženo 22 441 000 Kč, ale stále je to méně, než peníze vynaložené na podpory v nezaměstnanosti, které činily za rok 2006 částku 48 511 000 Kč.

Tady můžeme vidět dva protipóly vynaložených prostředků. Jeden z nich jako peníze vynaložené na podporu v nezaměstnanosti, které prakticky nepřinášejí žádné zpětné hodnoty nikomu jinému než samotnému nezaměstnanému. Na druhé straně prostředky vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti, které znamenají přínos jak pro uchazeče, tak pro jeho zaměstnavatele a v konečném důsledku i pro společnost v podobě daňových odvodů do státního rozpočtu. [5]

Pokud hovoříme o faktorech příznivě ovlivňujících nezaměstnanost v tomto okrese, nesmíme opomenout právě vliv aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce od počátku svého působení vyvíjí aktivity v této oblasti a snaží se podpořit vznik co možná nejvíce pracovních míst. Na velice dobré úrovni spolupracuje s většinou městských a obecních úřadů okresu, a tím se mu daří umístit značnou část těch nejproblémovějších a dlouhodobě či opakovaně evidovaných uchazečů na veřejně prospěšných pracích.

Významnou úlohu zde ovšem hrají i ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Od roku 1991 tak Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou vytvořil 2 963 míst na VPP, 1 891 SÚPM, 852 míst na zabezpečení odborné praxe absolventů škol a 68 míst bylo zřízeno v chráněných dílnách. [5]

Z výše uvedeného vyplývá, že aktivní politika zaměstnanosti měla v okrese Rychnov nad Kněžnou v uplynulých letech nemalý vliv na příznivý vývoj nezaměstnanosti. Zde je nutno konstatovat, že i když patří mezi okresy s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti snaží se tamní úřad práce klást na tuto oblast stále velký důraz a vyvíjet aktivity, které by pomohly vytvářet nové pracovní příležitosti, a to zejména pro skupiny uchazečů nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, jako jsou mladí lidé do 25 let věku, uchazeči starší 50 let, uchazeči se zdravotně postižení a ženy s malými dětmi.

6.2. VÝZNAM ÚŘADU PRÁCE VE SPOLEČNOSTI

Někdy se člověk ocitne v situaci, kdy nemá zaměstnání. V takové chvíli pro něj pak úřad práce může být jakýmsi záchranným bodem. Kdo tedy využívá úřad práce?

Mezi klienty úřadu práce můžeme najít osoby jakéhokoli věku i úrovně vzdělání. Pro představu jsem na následující stránce uvedla tabulku, která znázorňuje přehled věkové struktury a nejvyššího dosaženého vzdělání nezaměstnaných. Tabulka porovnává hodnoty k 31. prosinci 2005 a k 31. prosinci 2006.

Podle mého názoru služeb úřadů práce nejvíce využívají skupiny osob s nižším stupněm vzdělání, dále pak věkové kategorie lidí do 25 let a nad 50 let, matky s malými dětmi (zejména samoživitelky) a osoby se zdravotním postižením.

Myslím si, že tyto skupiny jsou ve větším početním zastoupení, než ostatní zejména proto, že nemohou najít práci z důvodů charakterizujících právě jejich příslušnost k dané skupině.

U osob do 25 let je to jejich nezkušenost a nedostatek praxe v zaměstnání, osoby nad 50 let jsou znevýhodněné svou sníženou produktivitou, způsobenou právě jejich vyšším věkem, například fyzické opotřebení či problémy s pružností myšlení, nebo jsou pro zaměstnavatele neperspektivní kvůli blížícímu se odchodu do důchodu, a tudíž ztrátě pracovní síly. Tato skupina není pro zaměstnavatele atraktivní například v oboru pásové výroby, kdy uchazeč o zaměstnání vyššího věku nemůže konkurovat mladšímu v rámci vyžadované fyzické zdatnosti pro toto odvětví.

Matky s dětmi nemohou, z důvodu péče o dítě, přijmout zaměstnání ve vícesměnných provozech a problémem se stává i jejich možnost dojíždění do zaměstnání, zejména z odlehlejších částí okresu.

Skupina populace se nižším stupněm vzdělání je v dnešním světě vývoje techniky a potřeby znalosti cizích jazyků největším „černým puntíkem“ na poli zaměstnanosti. Pracovní uplatnění pro občany bez vzdělání je velice malé. Právě tyto jmenované skupiny mají nejbližší k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 1

KVALIFIKAČNÍ A VĚKOVÁ STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH

	k 31.12.2005		k 31.12.2006	
	celkem	v %	celkem	v %
Nezaměstnaní podle věku	2 634	100,00	1 973	100,00
do 25	515	19,64	297	15,05
25-29	316	12,00	228	11,56
30-34	334	12,68	255	12,92
35-39	278	10,55	207	10,49
40-44	260	9,87	197	9,98
45-49	287	10,78	203	10,24
50-54	396	15,03	315	15,97
55-59	222	8,43	242	12,27
nad 60	29	1,10	29	1,47
Nezaměstnaní podle nejvyššího dosaženého vzdělání	2 634	100,00	1 973	100,00
základní a bez vzdělání	701	26,62	560	28,38
střední bez maturity	1220	46,31	875	44,35
střední s maturitou	616	23,00	462	23,41
vysokoškolské	107	4,06	76	3,85

ZDROJ: [4] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005

[5] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006

V přehledu v Tabulce 1 si můžeme dále povšimnout i jiných zajímavých informací. Například, že osoby s vysokoškolským vzděláním mají nejnižší nezaměstnanost a podobně jsou na tom i občané středního věku. Ti mohou zaměstnavateli nabídnout své získané zkušenosti a jsou v plné produktivní síle.

A co nám, potenciálním budoucím žadatelům o práci, z toho vyplývá? Učit se, učit se a učit se a snažit se získat veškeré zkušenosti, které nám život nabízí.

J. W. Goethe řekl: „Žítí je hoden ten, kdo rve se o něj den co den“.

A tak ani úřad práce není „kouzelný dědeček“, aby některým lidem přičaroval práci podle jejich představ. Zejména pak tam, kde je snažení úřadu cíleně jistými osobami mařeno, protože jim současný systém sociálních dávek umožňuje žít si na „klidné nožce“ aniž by se namáhali s prací.

Lidově řečeno, každý žijeme z práce, ale ne každý ze své!

Uvedme si příklad.

Minimální mzda od 1. ledna 2007 je stanovena ve výši 8 000 Kč.

Naproti tomu, když srovnáme částky výše životního minima pro nezaměstnané občany, jedná se o tyto položky.

Jednotlivci je přiznáno životní minimum ve výši 3 126 Kč. První osoba v domácnosti přináší do společného rozpočtu 2 880 Kč. Každá další pak 2 600 Kč. Pokud jsou členy domácnosti děti ve věku do šesti let, připadá na ně částka 1 600 Kč. Na děti od šesti do patnácti let částka 1 960 Kč a na nezaopatřené děti ve věku od patnácti do dvaceti šesti let.

Konkrétní případ:

Dvě dospělé osoby ve společné domácnosti obdrží od státu 5 480 Kč.

Dva dospělí, tři děti ve věku 5, 8 a 16 let si přijdou na 11 290 Kč.

Dále tito sociálně slabší občané mohou požádat o příspěvek na bydlení a pokud jsou v rodině děti, o dětské přídavky. [6], [7]

Po nasčítání těchto položek, si může vícečlenná rodina s dětmi přijít až na částku pohybující se kolem 25 000 Kč. Z této částky se do státního rozpočtu nic nevrací. Státní rozpočet je vyplácením těchto dávek pouze zatížen, jelikož tito lidé pouze pasivně přijímají pomoc státu a nevytváří žádné zpětné hodnoty.

Pokud si přijdou na takovou částku bezpracně, proč by se snažili najít si zaměstnání, kde by s úrovní své kvalifikace nikdy nedosáhli podobného výdělku.

Výše sociálních dávek je podle mého názoru demotivujícím faktorem pro nezaměstnané a ti se pak nesnaží nalézt práci.

7. ZÁVĚR

Úřady práce si za dobu svého působení vybudovaly v podvědomí lidí pozici potřebné instituce. Řada občanů se na ně obrací při řešení ztráty zaměstnání a naopak zaměstnavatelé zde hledají vhodné pracovní síly. Nermalou roli hraje úřad práce i v oblasti poradenství ať již v rámci informací ze světa zaměstnanosti či ostatních oblastí, jako například poskytování poradenství mladistvým při volbě oboru studia na přípravu budoucího povolání.

Význam úřadů práce v ekonomice i ve společnosti je nezaměnitelný. Ve srovnání s jinými „agenturami zprostředkovávajícími zaměstnání“ poskytuje občanům služby, které tyto agentury neposkytují. Jedná se zejména o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, na které jsou poskytovány prostředky ze státního rozpočtu a zároveň zajišťuje občanům podporu v nezaměstnanosti, která by například od internetového zprostředkovatele www.prace.cz či jemu podobných agentur, poskytnuta nebyla.

Na rozdíl od ostatních agentur, jejichž základní a někdy i jediný význam je zprostředkování zaměstnání, úřady práce mají za cíl nejen pomoci klientovi najít vhodné zaměstnání, ale dalším cílem je i dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti, zvýšení motivace občanů pro hledání, nalezení ale i udržení již získané pracovní pozice.

Významným faktorem pro zajištění těchto cílů jsou právě nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Z aplikování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti plyne pro ekonomiku státu významný finanční efekt. Ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce a následným umístěním na pracovní místa dochází k úspoře výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, na sociální dávky a dále pak k návratu vynaložených finančních prostředků zpět do státního rozpočtu v podobě odvodu daní a pojistného.

Význam sociálního dopadu aktivní politiky zaměstnanosti je zejména v samotném návratu nezaměstnaných do pracovního procesu; v jejich společenském uplatnění a ve zmírnění či úplném odstranění jejich závislosti na podpoře v nezaměstnanosti a sociálních dávkách. Celkově vede ke snížení míry nezaměstnanosti.

Mohlo by se zdát, že úřady práce jsou jakýmsi přísným rodičem dohlížejícím na to, aby každý občan pracoval. Do evidence úřadu práce klienti vstupují s tím, že „chtějí a mohou“ pracovat. Avšak právě v tom může být ten „velký háček“. Dá se říct, že pracovat mohou všichni, ale ne všichni i přesto, že se zaevidovali na úřad práce, pracovat skutečně chtějí.

A tak docházím k názoru, že nezaměstnanost je pouze relativní pojem, jelikož vždy a všude se nějaká práce najde, ale problém je v tom, že někteří nezaměstnaní považují za otázku hrdosti vzít „méněcennou“ pracovní pozici a někteří občané mají z nevysvětlitelných důvodů fobii z práce jakéhokoli druhu. Využijí úřad práce pouze za účelem vyplacení podpory a vesele se „válí v teple domova“.

Na druhé straně máme poctivého českého občana, který byť se ve svém životopise může pyšnit kvalitním a rozsáhlým vzděláním a dlouholetými zkušenostmi, není mu za těžko přijmout práci, která i třeba neodpovídá jeho odbornosti, jelikož jeho hrdost je opačného charakteru než v předešlém zmiňovaném případě a řídí se heslem „bez práce nejsou koláče“.

Uvažuji-li nad rozsahem služeb, které úřad práce poskytuje, mi připadá nepochopitelné, že míra nezaměstnanosti není ještě nižší, než v současné době je.

Když zhodnotím své poznatky získané o této problematice z prostudovaných materiálů, které jsem měla k dispozici, ale i z osobních zkušeností, názorů mého okolí a názorů, které této problematice věnuje tisk nebo media celkově, nemohu jinak, než zkonstatovat, že stát prostřednictvím úřadů práce dělá pro nezaměstnané spoluobčany opravdu hodně v rámci toho, aby jim bylo umožněno získat zaměstnání, ale v porovnání s objemem finančních prostředků vynaložených na nezaměstnané občany celkem, je stále výsledná efektivnost podle mého názoru nízká.

Ale za to si stát může taky tak trochu sám, protože poskytuje těmto občanům záchrannou síť sociálních dávek v takové výši, která je pro mnoho lidí dostačující, a je pro ně výhodnější s prací se vůbec nenamáhat. Tito pak právě snižují prestiž úspěšnosti úřadů práce a celého státu v podobě vysoké míry nezaměstnanosti.

Obrazně si přirovnejme složení nezaměstnaných osob k šálku kávy. Když vypijeme výbornou kávu, zůstane na dně šálku sedlina, která se již pít nedá. Když tedy úřad práce vyčerpá klienty, kteří jsou dobře umístitelní a prakticky se „hrnou“ do práce sami, zbude mu klientela, se kterou se pracuje obtížně. Přestože má úřad práce velkou škálu možností, jak nezaměstnaným pomoci, málokdo z těchto zbylých uchazečů nabízených služeb využije, protože ať už se jimi nazývaný „pracák“ snaží jak se snaží, někoho do práce nedostane.

Jednou možností řešení by podle mého názoru byla změna legislativy a zpřísnění poskytování sociálních dávek a upravení jejich výše. Osobám dlouhodobě využívajícím sociální dávky by se tyto postupně snižovaly, až by dospěly k takové výši, že by přiměly nepracující aktivně se podílet na řešení své životní situace vlastním výdělkem.

To by leckteré občany s „chronickým odporem k práci“ přinutilo se živit konečně vlastníma rukama a ne žít ze zásluh, snahy a tvrdé práce druhých.

8. LITERATURA

- [1] MPSV, Právní předpisy o zaměstnanosti, Praha 2006, ISBN 80-86552-32-2
- [2] Interní materiál ÚP: Služby veřejnosti na trhu práce, 2006
- [3] Interní materiál ÚP RK: Statistické údaje z databáze ÚP RK
- [4] Interní materiál ÚP RK: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005
- [5] Interní materiál ÚP RK: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006
- [6] Interní materiál ÚP RK: Životní a existenční minimum, MPSV, 2006
- [7] Interní materiál ÚP RK: Minimální mzda v roce 2006, MPSV, 2006
- [8] Interní materiál ÚP RK: Pracovní řád
- [9] Hodaňová J., Hořánková V., Měchurová L, Morávek Z., Metodická příručka poradce ke zprostředkování, MPSV, 2002
- [10] Hodaňová J., Hořánková V., Valouchová E., Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem, vyd. MPSV, 2003, ISBN 80-86552-65-9
- [11] Skřivánek Jiří, Školení portálu Ministerstva práce a sociálních věcí pro pracovníky úřadu práce, vyd. Praha 2007, 151 stran
- [12] Stránky MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz>)
- [13] Integrovaný systém typových pozic (<http://www.istp.cz/charlie/expert2/act/index.act>)

9. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
VPP	veřejně prospěšné práce
ESF	Evropské sociální fondy
ÚP	úřad práce
ÚP RK	Úřad práce v Rychnově nad Kněžnou
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti