

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Komunikační možnosti úřadů práce v České republice

Bc. Zuzana Kopáčková

**Diplomová práce
2018**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Zuzana Kopáčková**
Osobní číslo: **E16663**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Komunikační možnosti úřadů práce v České republice**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování:

Cílem práce je analýza možností komunikace úřadů práce v České republice s okolními subjekty za účelem poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Popsat možnosti a způsoby komunikace mezi zvolenou pobočkou Úřadu práce České republiky, lokálními soukromými firmami, obcemi a žadateli o zaměstnání, určit silná a slabá místa a následně navrhnout možná zlepšení vedoucí ke zvýšení efektivity poskytovaných služeb.

Osnova:

- Charakteristika základních pojmů a postavení úřadů práce.
- Popis komunikace úřadu práce s příslušnými subjekty.
- Analýza možností komunikace zvolené pobočky úřadu práce s vybranými subjekty.
- Vyhodnocení analýzy, určení silných a slabých stránek a navržení případných zlepšení.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

ANDREW, B. A., BERNANKF, B. S., CROUSHORE, D. Macroeconomics. 8th Global ed. Boston: PrenticeHall, 2014. ISBN 9780273792307.
HEGER, V. Komunikace ve veřejné správě. Praha: Grada, 2012. Žurnalistika a komunikac. ISBN 978-80-247-3779-9.
PAVELKA, T. Makroekonomie: základní kurz. 3., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. ISBN 978-80-86730-55-4.
ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů,

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jan Fuka, Ph.D.
Ústav správních a sociálních věd
Datum zadání diplomové práce: 1. září 2017
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2018

doc. Ing. Romana Provančková, Ph.D.
děkanka

L.S.

doc. Ing. Jolana Volejnková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2017

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji:

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

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

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2018

Zuzana Kopáčková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Janu Fukovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále děkuji vedoucí Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Ing. Miriam Trebichavské a poradkyni pro zprostředkování zaměstnání Janě Jirkovské z kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře za poskytnuté informace a možnost osobního projednání daného tématu.

ANOTACE

Diplomová práce je zaměřena na analýzu možností komunikace Úřadu práce České republiky. Nejprve je obecně charakterizován Úřad práce ČR, následně je zde popsána komunikace v procesu zprostředkování zaměstnání a další pojmy spojené s nezaměstnaností. Dále je podrobně rozebrána komunikace mezi krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Příbrami a uchazeči o zaměstnání, soukromými firmami a obcemi. V závěru práce je provedeno shrnutí analýzy a návrhy, které by mohly napomoci ke zlepšení komunikace Úřadu práce ČR.

KLÍČOVÁ SLOVA

Úřad práce ČR, komunikace, komunikační možnosti, nezaměstnanost, zaměstnavatelé, uchazeči o zaměstnání

TITLE

The communication possibilities of the Labour Offices in the Czech Republic

ANNOTATION

This thesis is focused on the analysis of communication possibilities of the Labour Office of the Czech Republic. At first the Labour Office of the Czech Republic is described. Then it characterizes the communication within the process of employment mediation and other terms connected with unemployment. Afterwards, there is a detailed analysis of communication between the regional Labour Office in Příbram, job seekers, enterprises and municipalities. At the end of this thesis there is a summary of the analysis and suggestion that could help to improve the communication of the Labour Office of the Czech Republic.

KEYWORDS

Labour Office of the Czech Republic, communication, communication possibilities, unemployment, employers, job seekers

OBSAH

ÚVOD	10
METODIKA	11
1 CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ A POSTAVENÍ ÚŘADU PRÁCE ČR	12
1.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	12
1.1.1 <i>Generální ředitelství</i>	13
1.1.2 <i>Krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu</i>	13
1.2 KOMUNIKACE V PROCESU ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	15
1.3 NEZAMĚSTNANOST	17
1.3.1 <i>Měření nezaměstnanosti</i>	18
1.3.2 <i>Typy nezaměstnanosti</i>	19
1.3.3 <i>Dopady nezaměstnanosti</i>	21
1.4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
1.4.1 <i>Pasivní politika zaměstnanosti</i>	22
1.4.2 <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	22
1.5 TRH PRÁCE	26
1.6 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	27
1.6.1 <i>Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce ČR</i>	28
1.6.2 <i>Zprostředkování zaměstnání agenturami práce</i>	28
1.7 PRACOVNÍ POMĚR	29
1.8 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	30
2 POPIS KOMUNIKACE ÚŘADU PRÁCE ČR S PŘÍSLUŠNÝMI SUBJEKTY	32
2.1 VNITŘNÍ KOMUNIKACE	32
2.2 VNĚJŠÍ KOMUNIKACE	33
3 ANALÝZA MOŽNOSTI KOMUNIKACE ZVOLENÉ POBOČKY ÚŘADU PRÁCE ČR S VYBRANÝMI SUBJEKTY	38
3.1 KOMUNIKACE S UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ	39
3.2 KOMUNIKACE SE SOUKROMÝMI ZAMĚSTNAVATELI	45
3.3 KOMUNIKACE S OBCEMI	56
3.4 KOMUNIKACE S NEZISKOVÝMI ORGANIZACEMI	58
4 VYHODNOCENÍ ANALÝZY, URČENÍ SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNEK A NAVRŽENÍ PŘÍPADNÝCH ZLEPŠENÍ	60
ZÁVĚR	69
POUŽITÁ LITERATURA	71

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Uchazeči a volná pracovní místa k 31. 12. 2017	43
Tabulka č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání	44
Tabulka č. 3: Počty uskutečněných kontaktů se zaměstnavateli v roce 2017	48
Tabulka č. 4: Výčet realizovaných akcí se zaměstnavateli za rok 2017.....	49
Tabulka č. 5: Zájem ze strany zaměstnavatelů v roce 2017	51
Tabulka č. 6: Realizovaná výběrová a předvýběrová řízení v roce 2017	52
Tabulka č. 7: Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2017.....	57
Tabulka č. 8: SWOT analýza.....	62
Tabulka č. 9: SWOT analýza se strategiemi.....	67

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Struktura obyvatelstva České republiky.....	18
Obrázek č. 2: Rovnováha na trhu práce.....	27
Obrázek č. 3: Organizační struktura krajských poboček Úřadu práce ČR.....	33
Obrázek č. 4: Územní členění Středočeského kraje na okresy.....	38
Obrázek č. 5: Proces zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR	39
Obrázek č. 6: Komunikace mezi firmou a Úřadem práce ČR.....	45
Obrázek č. 7: Komunikace mezi obcí a Úřadem práce ČR.....	56

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
EHS	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPM	chráněné pracovní místo
KoP	kontaktní pracoviště
PNO	podíl nezaměstnaných osob
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatně výdělečná činnost
VPM	volná pracovní místa
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotní postižení

ÚVOD

Diplomová práce je zaměřena na komunikaci Úřadu práce ČR se zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání za účelem poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Úřad práce ČR je účetní jednotkou s celostátní působností a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Součástí Úřadu práce ČR je generální ředitelství a krajské pobočky. Pod kontrolou generálního ředitelství funguje 14 krajských poboček, pod které spadají kontaktní pracoviště, která plní dílčí úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání a evidence uchazečů o zaměstnání.

Téma je důležité z hlediska snižování nezaměstnanosti, kterého je také dosahováno prostřednictvím správné komunikace Úřadu práce České republiky (dále ČR). Nezaměstnanost v ČR je v současné době nízká, přesto existují nepříznivé dopady nezaměstnanosti, které jsou zřejmé v ekonomické i sociální sféře. Z hlediska ekonomického představuje nezaměstnanost pro společnost plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici, dále pak vyplácení nemalých výdajů na sociální dávky nezaměstnaných a deficit příjmů z daní ze závislé činnosti a odvodů sociálního a zdravotního pojištění, které by občan, byl-li by zaměstnaný, odváděl ze svého příjmu. Pro jednotlivce nezaměstnanost představuje značné snížení životní úrovně, a to nejen pro něj, ale i pro jeho rodinu. Významné jsou také sociální dopady nezaměstnanosti. Přes své negativní dopady je nezaměstnanost součástí každé ekonomiky a stát s ní musí počítat. Stát ovlivňuje situaci na trhu práce svou zákonodárnou mocí, účastní se formulace a realizace cílů vzdělávací politiky, vytváří specializované instituce, jejichž cílem je pomáhat lidem přizpůsobit se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění nebo jim finančně vypomoci v době, kdy ho hledají.

Diplomová práce je členěna celkem do čtyř kapitol. První dvě kapitoly jsou teoretické. Zaměřují se na charakteristiku Úřadu práce ČR a následně na popis komunikace v procesu zprostředkování zaměstnání a dalších pojmů spojených s nezaměstnaností.

Praktická část práce je zaměřena na komunikační možnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami, především na kontaktní pracoviště v Kutné Hoře. Cílem práce je analýza možností komunikace Úřadu práce ČR s lokálními soukromými firmami, obcemi a žadateli o zaměstnání za účelem poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Závěr je věnován určení silných a slabých míst a návrhům, které by mohly vést ke zlepšení poskytovaných služeb.

METODIKA

V teoretické části práce jde především o studování literatury a vyhledávání informací o dané problematice a následně vytvoření souhrnu teoretických východisek o tématu. Jedná se o literární rešerši, což je text poskytující aktuální pohled na konkrétní téma z pohledu současné literatury. Důležitou metodou je analýza komunikace Úřadu práce ČR s příslušnými subjekty. V rámci analýzy dochází k rozebrání zkoumaného jevu či předmětu na jednotlivé části, které se následně stávají předmětem dalšího zkoumání. Detailnější poznání dílčích jevů usnadní poznat určitý jev jako celek. Analýza pomáhá odhalit vlastnosti jevů a procesů, a také je díky ní možné oddělit podstatné od nepodstatného. Je mnoho různých technik sběru dat, které umožní konfrontovat teoretické znalosti s praxí. Výhodou zvoleného kvalitativního výzkumu je získání podrobného popisu o daném jevu, zkoumání fenoménu v přirozeném prostředí, dobrá reakce na místní situace a podmínky a hledání lokální příčinné souvislosti. Nevýhodou může být to, že získané znalosti nemusí být zobecnitelné do jiného prostředí. V empirickém výzkumu tvoří převážnou skupinu metod sběru dat naslouchání vyprávění, kladení otázek lidem a získávání odpovědí. Pro tuto práci jsem zvolila kvalitativní rozhovory, které nejlépe pomohou vysvětlit chování zkoumaného jevu. V rozhovorech jsou použity různé typy otázek, jedná se o otázky vztahující se ke zkušenostem a chování, otázky vztahující se k názorům, otázky vztahující se ke znalostem a otázky vztahující se k vnímání. [15] Důležitou metodou práce jsou tedy kvalitativní rozhovory se zaměstnanci Úřadu práce ČR, konkrétně s vedoucí Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Ing. Miriam Trebichavskou a poradkyní pro zprostředkování zaměstnání Janou Jirkovskou z kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře. Jedná se o individuální rozhovor mezi tazatelem a respondentem na dané téma, při kterém jsou zjišťovány podrobné informace o zkoumaném jevu. Metoda, která shrnuje a komparuje silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti se nazývá SWOT analýza a je použita na konci práce. SWOT je zkratka anglických slov, kde S = Strengths, W = Weaknesses, O = Opportunities a T = Threats. U této metody je důležité, že silné a slabé stránky vycházejí zevnitř organizace a hrozby a příležitosti z vnějšího prostředí. Po zařazení položek do těchto čtyř skupin je třeba hledat souvislosti mezi SW a OT a posoudit možnosti, jak prostřednictvím silných stránek využít příležitosti a snížit míru ohrožení. [54]

1 CHARAKTERISTIKA ZÁKLADNÍCH POJMŮ A POSTAVENÍ ÚŘADU PRÁCE ČR

V úvodní kapitole je definován pojem Úřad práce ČR a je uvedeno jeho členění na generální ředitelství a krajské pobočky. Další kapitoly jsou věnovány komunikaci Úřadu práce ČR za účelem poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Proto jsou zde charakterizovány důležité pojmy pro pochopení dané problematiky, jako je nezaměstnanost a její členění na strukturální, cyklickou a frikční, dále pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, která využívá různé nástroje směřující k maximálně možné úrovni zaměstnanosti. Mezi tyto nástroje patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce (dále VPP), společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM), překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracovaná, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský sektor a další inovativní nástroje zaváděné Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Dále je v kapitole řešen trh práce, který je součástí hospodářského koloběhu v ekonomice a zprostředkování práce krajskými pobočkami Úřadu práce ČR a agenturami práce, které může probíhat zdarma nebo za úplatu. Další část kapitoly je věnována pracovnímu poměru a způsoby vzniku, změny a zániku pracovního poměru a na závěr jsou popsány rizikové skupiny nezaměstnaných.

1.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR byl zřízen v roce 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR je účetní jednotka s celostátní působností a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce ČR slouží také jako přístupové místo k zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie. [8]

Úřad práce ČR zajišťuje úkoly v oblasti:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči,

- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávek pěstounské péče. [8]

Součástí Úřadu práce ČR je generální ředitelství a krajské pobočky. Úřad práce ČR řídí generální ředitel, při jehož výběru, jmenování a odvolání se postupuje dle zákona o státní službě.

1.1.1 Generální ředitelství

Sídlem generálního ředitelství je hlavní město Praha. Tento útvar kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR a má na starost celou řadu dalších úkolů. Mezi tyto úkoly můžeme zařadit:

- spolupráci s příslušnými subjekty při tvorbě a vzniku opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a zaměstnaností,
- přijímání opatření proti diskriminaci osob na trhu práce,
- kontrolní činnost v oblasti volného pohybu služeb a ukládání pokut,
- vedení evidence agentur práce a následné předání údajů do centrální evidence vedené ministerstvem,
- vytváření školících a rekvalifikačních středisek, v případě osob se zdravotním postižením zřízení pracovně rehabilitačních středisek,
- zastupování ČR ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti a ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti,
- právo udělit či odebrat povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a posoudit jejich odbornou kvalifikaci,
- zajištění úkolů v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik,
- zabezpečení interního auditu. [8]

1.1.2 Krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu

Krajské pobočky mají shodný obvod působnosti jako je území jednotlivých krajů. V čele každé krajské pobočky je ředitel krajské pobočky a jeho výběr, jmenování a odvolání se řídí stejně jako u generálního ředitele zákonem o státní službě. V rámci krajských poboček jsou

zřízena kontaktní pracoviště, která plní dílčí úkoly v oblasti zprostředkování zaměstnání a evidence uchazečů o zaměstnání. Krajské pobočky plní dané úkoly v rámci svého kraje. Jedná se například o:

- vytváření podmínek pro státní politiku zaměstnanosti,
- spolupráci s územně samosprávnými celky a dalšími zaměstnavateli při zajišťování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany,
- zajištění agendy ochrany zaměstnavatelů v případě platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- vedení evidence volných pracovních míst a přijmutí opatření k ovlivnění nabídky a poptávky po práci,
- poskytování služeb definovaných zákonem o zaměstnanosti – poradenské služby, zprostředkování zaměstnání,
- zajištění rekvalifikace uchazečům o zaměstnání a poskytování služeb pracovní rehabilitace,
- uplatňování nástrojů a příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajištění výplat nepojistných sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti,
- zajištění agendy inspekce sociálních služeb,
- zajištění agendy dávek pěstounské péče. [8]

V rámci jedné krajské pobočky existuje různý počet kontaktních pracovišť. Tyto pracoviště podávají aktuální informace o volných pracovních místech, a vyhledávají informace o nich, vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, mohou vydat i ověřit správní rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání, spolupracují s krajskou pobočkou při výběru vhodného pracovního místa pro uchazeče, jednájí s uchazeči o zaměstnání o možnostech rekvalifikace a provádí průzkum zájmu uchazečů v této oblasti, podílí se na profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti a tvoří a dohadují individuální akční plány. [26]

V rámci podpory v nezaměstnanosti kontaktní pracoviště především rozhodují v rámci správního řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti a o její výši. Dále zpracovávají výplaty podpor jak v nezaměstnanosti, tak při rekvalifikaci a poskytují uchazečům o zaměstnání potvrzení o vedení v evidenci. [26]

1.2 Komunikace v procesu zprostředkování zaměstnání

Důležitým pojmem je komunikace, která představuje sdělování informací a také jejich přijímání. Komunikace může probíhat za přítomnosti všech účastníků, tedy tváří v tvář, nebo tzv. na dálku prostřednictvím dopisů, emailů, telefonu atd.

Komunikace má 4 základní funkce, a to:

- informativní – předání informace, zprávy, oznámení, doplnění zprávy, prohlášení,
- instruktážní – navedení, zaučení, předání receptu, instrukce,
- persuzivní – ovlivnění, zmanipulování, přesvědčení o změně názoru,
- zábavní – pobavení, rozveselení druhých či sebe, rozptýlení. [55]

Úřad práce ČR při zprostředkování zaměstnání plní první 3 výše uvedené funkce, tedy:

- informativní – uchazeč o zaměstnání je informován o možnostech řešení jeho problému, o právech a povinnostech a poradce je informován o krocích, které uchazeč uskutečnil,
- instruktážní – poradce pro zprostředkování zaměstnání instruuje uchazeče o tom, jak nejlépe postupovat, aby dosáhl uplatnění na trhu práce,
- persuzivní – přesvědčení uchazeče o správnosti navrhovaného řešení.

Komunikaci v rámci procesu zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR lze rozdělit z několika hledisek.

Komunikace z hlediska uplatnění právních předpisů

Toto hledisko můžeme rozdělit na komunikaci v rámci správního řízení a komunikaci mimo správní řízení. Komunikace v rámci zprostředkování zaměstnání je specifická tím, že probíhá ve dvou rovinách, které jsou neoddělitelné. První rovinou je komunikace v režimu zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Správní řád striktně určuje, kdo je účastníkem komunikace v rámci správního řízení, jaké jsou způsoby komunikace (písemná, ústní, elektronická), stanovuje lhůty a určuje náležitosti podání. [7] S uchazečem o zaměstnání vede Úřad práce ČR správní řízení ve věci:

- zařazení či nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání,
- přiznání, nepřiznání nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

- vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání v případě, že uchazeč o zaměstnání porušil svoje povinnosti nebo mařil součinnost s Úřadem práce ČR při zprostředkování zaměstnání. [53]

Druhá rovina komunikace probíhá v rámci poradenské činnosti, která si klade za cíl vyřešit klientovu situaci a najít mu uplatnění na trhu práce. Tato rovina komunikace je zcela odlišná od komunikace v režimu správního řízení. Není tak striktně omezena zákonnými pravidly a její úspěšnost je závislá na komunikačních dovednostech zaměstnance Úřadu práce ČR. Příslušný zaměstnanec Úřadu práce ČR vykonává tedy současně funkci úředníka státní správy a zároveň funkci poradce. [53]

Komunikace z hlediska účastníků

V rámci toho druhu komunikace ji lze rozdělit na komunikaci mezi úředníkem a uchazečem o zaměstnání, úředníkem a zaměstnavatelem a interní komunikaci v rámci Úřadu práce ČR.

Impulem pro zahájení procesu zprostředkování zaměstnání je podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Tuto žádost podá občan písemně na předepsaném formuláři. Podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání je zahájeno správní řízení. Výsledkem je rozhodnutí o tom, zda uchazeče lze či nelze zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání. Po úspěšném zařazení do této evidence nastává různě dlouhé období procesu zprostředkování zaměstnání, v rámci kterého má uchazeč o zaměstnání přiděleného poradce, jehož úsilí je soustředěno na co nejrychlejší uplatnění uchazeče na trhu práce. Pro úspěšnou realizaci zprostředkování zaměstnání je nezbytná komunikace mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavateli. Komunikace probíhá oběma směry. Úřad práce ČR průběžně oslovuje zaměstnavatele v regionu a nabízí jim možnosti řešení při řešení konkrétní situace v personální oblasti. Zaměstnavatelé se na Úřad práce ČR obracejí s nabídkami volných pracovních míst, ale i s žádostmi o poskytnutí poradenství v oblasti pracovněprávních vztahů nebo s žádostmi o pomoc v případě přechodných potíží. [53]

Kvalitně nastavená pravidla v rámci interní komunikace mezi jednotlivými odbory, odděleními, i jednotlivými zaměstnanci Úřadu práce ČR jsou základním předpokladem pro efektivní výkon agendy zprostředkování zaměstnání. Každá z organizačních složek má své nezastupitelné místo. Agendu zprostředkování zaměstnání vykonává oddělení zprostředkování a poradenství. Referenti a poradci působící na tomto oddělení komunikují s uchazeči o zaměstnání. Diagnostikují požadavky a možnosti uchazeče o zaměstnání a následně hledají vhodná řešení pro jejich uplatnění na trhu práce. Oddělení zprostředkování a poradenství je úzce svázáno s oddělením trhu práce, jehož základními funkcemi je sledování

aktuální situace na trhu práce v příslušném regionu, monitoring volných pracovních míst a realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Obě oddělení nepřetržitě komunikují i s ostatními organizačními složkami Úřadu práce ČR. [53]

Komunikace z hlediska počtu účastníků

Z hlediska počtu účastníků se dá komunikace členit na interpersonální a skupinovou. Komunikace mezi klienty a Úřadem práce ČR probíhá zpravidla na interpersonální úrovni, tedy mezi jednotlivci – úředníkem a klientem. Z hlediska poradenství jsou však využívány i skupinové akce. Jedná se o informativní schůzky, kde jsou klienti seznamováni se svými právy a povinnostmi ať už v rámci vedení evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR, či v rámci svého budoucího zaměstnání. Informativní schůzky jsou organizovány v případě potřeby informovat uchazeče o zaměstnání o svých možnostech pracovního uplatnění či o možnostech rekvalifikace. Při práci s dlouhodobě nezaměstnanými je využíváno skupinového poradenství. Na pravidelných schůzkách jsou uchazeči o zaměstnání informováni o možnostech a způsobech řešení nezaměstnanosti a o vhodných postupech vedoucích k uplatnění na trhu práce. [14]

Komunikace z hlediska formy

Z hlediska formy je komunikace dělena na komunikaci osobní, písemnou a komunikaci za pomoci informačních technologií.

Osobní komunikace je v rámci zprostředkování zaměstnání využívána nejčastěji. Uchazeč o zaměstnání se na Úřad práce ČR dostavuje v pravidelných intervalech. V případě potřeby zkontaktování klienta v mezidobí mezi plánovanými schůzkami, např. z důvodu aktuální nabídky zaměstnání, je klient bez odkladu informován způsobem, který si se svým poradcem dohodl. Stále častěji je využívám způsob prostřednictvím SMS zpráv a elektronické pošty. Při komunikaci v rámci správního řízení úřad postupuje dle příslušných ustanovení správního řádu. Upřednostňována je komunikace prostřednictvím datových schránek, jejichž používání je povinné pro určité právnické osoby. S fyzickými osobami, které nevládní datovou schránku, komunikuje Úřad práce ČR písemně formou listovních zásilek. Účastník řízení může ke komunikaci využít i elektronickou poštu za podmínky, že vlastní certifikovaný elektronický podpis. [53]

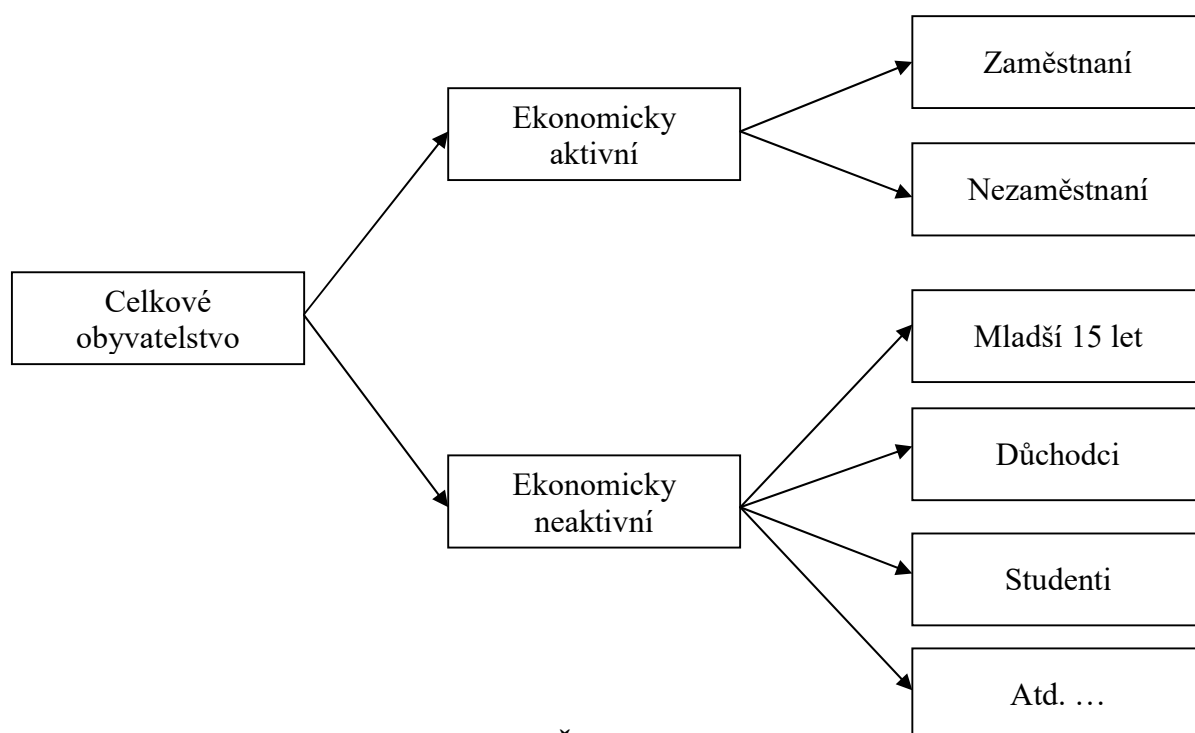
1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost nastává, pokud skutečný produkt ekonomiky je pod nebo nad jeho potenciální úrovní, ale existuje i v případě, že ekonomika se nachází na úrovni potenciálního

produktu. Pokud skutečný a potenciální produkt se rovná, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, tedy míru nezaměstnanosti, která nastává, je-li ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Přirozená míra nezaměstnanosti může být také definována jako míra nezaměstnanosti, při které je skutečná a očekávaná míra inflace stejná.[3]

1.3.1 Měření nezaměstnanosti

Následující obrázek zobrazuje celkové obyvatelstvo ve vztahu k zaměstnanosti. Obyvatelstvo je děleno do dvou skupin, první skupinou jsou ekonomiky aktivní (pracovní síla) a druhá skupina se nazývá ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.



Obrázek č. 1: Struktura obyvatelstva České republiky

Zdroj: [46]

Z obrázku č. 1 je zřejmé, že aktivní obyvatelstvo dále dělíme na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní jsou ti, kteří překročili věkovou hranici 15 let a zároveň mají placené zaměstnání nebo jsou zaměstnání ve vlastním podniku. Do skupiny nezaměstnaných se počítají osoby, které jsou starší 15 let a zároveň splňují tyto 3 podmínky:

- nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané,
- hledají aktivně práci,
- jsou schopné nastoupit do práce, a to nejpozději do 14 dnů.[46]

Osoby, které nespĺňují kritéria ani jedné z těchto dvou skupin, tvoří skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel. Jedná se především o děti do 15 let, studenty, starobní či invalidní důchodce a osoby na rodičovské dovolené.

Míra participace na pracovní síle bývá obvykle nižší u lidí ve věku 15-24 let, kvůli doplnění dalšího vzdělání. Dále se jedná o skupinu lidí ve věku 55-64 let z důvodu předčasného odchodu do důchodu. Nižší účast na pracovní síle mají také ženy, protože častěji než muži zůstávají doma, aby vychovávaly děti. [40]

Míra nezaměstnanosti nám vyjadřuje procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lze ji tedy vypočítat jako podíl počtu nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivní obyvatelstvo krát 100. Existuje také registrovaná míra nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. U této míry nezaměstnanosti se za nezaměstnané považují osoby, které jsou registrované na Úřadech práce ČR. [46]

1.3.2 Typy nezaměstnanosti

Z hlediska příčiny rozlišuje ekonomická teorie tři základní typy nezaměstnanosti – frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost.

- Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy, a to z důvodu určitého času nutného k hledání pracovního místa. Vzniká tehdy, pokud pracovník opustí své pracovní místo a hledá si jiné zaměstnání, nebo když dostane výpověď a potřebuje určitý čas na hledání nového zaměstnání. Týká se to také studentů, když se po dokončení studia snaží najít první zaměstnání. Frikčně nezaměstnaný je člověk pouze dočasně, protože v ekonomice existují volná pracovní místa.

Do frikční nezaměstnanosti dále řadíme nezaměstnanost sezónní, která je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci. Týká se to poptávky po práci v zemědělství, ve stavebnictví a v dalších odvětvích, které vykazují silné sezónní fluktuace. [3]

- Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká kvůli strukturálním změnám v ekonomice. Jedná se o útlum některých odvětví a expanzi odvětví jiných. Pracovníci z upadajícího odvětví nemusejí mít ale dostatečnou nebo správnou kvalifikaci, která je zapotřebí v odvětví expandujícím. Tento pracovník se nazývá strukturálně nezaměstnaný. Je třeba, aby u něj došlo ke změně kvalifikace např. prostřednictvím rekvalifikací. Dalším příkladem strukturální

nezaměstnanosti je nevyvážený poměr pracovních příležitostí v různých částech země, v jedné části země může být vysoká nezaměstnanost a v jiné mohou být volná pracovní místa. Tento typ nezaměstnanosti tedy vzniká, když dochází ke kvalifikačnímu nebo místnímu nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce, postihuje tedy pouze určitá odvětví, nikoliv všechna odvětví v ekonomice. Stejně jako u frikční nezaměstnanosti, také zde existují v ekonomice volná pracovní místa.

- Cyklická nezaměstnanost

S cyklickým vývojem ekonomiky je spojena nezaměstnanost cyklická. Při recesi dochází k poklesu hrubého domácího produktu a zvyšuje se počet nezaměstnaných osob. Na druhé straně při expanzi roste hrubý domácí produkt a klesá celkový počet nezaměstnaných. Při cyklické nezaměstnanosti je všeobecně přebytek nabídky práce nad poptávkou. Tato nezaměstnanost postihuje všechna odvětví v ekonomice.[47]

- Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dále nezaměstnanost můžeme rozlišovat podle dobrovolnosti, a to na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaný je takový člověk, který upřednostňuje pobírání sociálních dávek před prací. Jedná se především o nekvalifikované nebo méně kvalifikované lidi, kteří nechtějí pracovat při dané mzdové sazbě. Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci aktivně, ale z nějakého důvodu ji najít nemohou. Důvodem může být např. kvalifikace, praxe, věk. Takoví lidé při dané mzdové sazbě pracovat chtějí, ale práci neseženou. Důležitou roli zde hraje nastavení sociálního systému v zemi. [39]

- Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti existuje, pokud ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. V ekonomice tak existuje plná zaměstnanost i přesto, že je určitá míra nezaměstnanosti, nazývaná přirozená míra nezaměstnanosti. Je tedy určitý počet nezaměstnaných, kteří hledají lepší práci, studenti hledají své první zaměstnání, některé podniky svou činnost ukončují a jiné svou činnost rozšiřují. Do přirozené míry nezaměstnanosti řadíme frikční a strukturální nezaměstnanost. Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje řada faktorů, mezi které řadíme demografické změny, vládní politiku a strukturální změny v ekonomice. Určité skupiny obyvatelstva mají vyšší míru nezaměstnanosti, než je průměr ve společnosti. Týká se to zejména mladých pracovníků a žen. Vláda může výrazně ovlivnit trh práci tím, že stanoví neúměrně vysoké podpory v nezaměstnanosti. To nemotivuje lidi, kteří pracovní místo právě hledají. Pokud dochází

k útlumu některých odvětví a expanzi odvětví jiných, ovlivňuje to výši strukturální nezaměstnanosti, která je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.[46]

1.3.3 Dopady nezaměstnanosti

Negativní dopady nezaměstnanosti lze rozdělit na ekonomické a sociální.

- Ekonomické dopady

Pokud existuje nezaměstnanost, dochází k plýtvání zdrojů, které má ekonomika k dispozici. Když míra nezaměstnanosti vzroste nad přirozenou míru nezaměstnanosti, znamená to, že ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Okunův zákon tento vztah zachycuje a říká, že pokud je skutečná míra nezaměstnanosti nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti o 1 procentní bod, tak bude skutečný produkt pod svou potenciální úrovní o 2 procentní body. Ztráta výstupu nepředpokládá jen přímý dopad na zvýšení nezaměstnanosti, ale také na změnu trhu práce, kde při recesi dochází například ke zkráceným pracovním týdnům, snížené pracovní síle a nižší produktivitě. Tento zákon zaznamenává ekonomické náklady nezaměstnanosti v podobě odchylky skutečného a potenciálního produktu. V tomto případě se jedná jen o celkové náklady společnosti. Individuální náklady jednotlivců a jejich rodin jsou také nezanedbatelné.[46] [1]

- Sociální dopady

Nepříznivé dopady nezaměstnanosti jsou spojeny i se sociální stránkou a rostou s prodlužující se dobou, po kterou je člověk nezaměstnaný. Jedná se především o kriminalitu, alkoholismus, sebevraždy a xenofobii. Pokud je člověk nezaměstnaný dlouhodobě, ztrácí také pracovní návyky a snižuje se tak jeho možnost nalézt nové pracovní místo. [46]

1.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. V ČR státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a příslušné Úřady práce ČR. K zabezpečování státní politiky zaměstnanosti je nutné:

- nepřetržitě sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce,
- uplatňovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

- sladit opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
- vytvořit a zapojit se do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhem práce. [44]

Státní politika zaměstnanosti se dělí na dvě oblasti, a to na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

1.4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika nezaměstnanosti pouze tlumí následky nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. Hlavním úkolem této politiky je sociálně zabezpečit nezaměstnané občany. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti jsou:

- dávková podpora - příspěvek v nezaměstnanosti, státní sociální podpora, dávky v hmotné nouzi,
- předčasný odchod do důchodu, z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

1.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, které směřují k zajištění nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Tato politika je zajišťována z prostředků státního rozpočtu a v rámci ní můžeme rozlišit programy a opatření regionálního a celostátního charakteru a také mezinárodní programy zaměstnanosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadíme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Aktivní politika zaměstnanosti také zahrnuje poradenství prováděné krajskými pobočkami Úřadu práce ČR, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. [6]

Rekvalifikace je nástroj, který napomáhá fyzickým osobám získat kvalifikaci kvůli novému zaměstnání nebo udržení zaměstnání dosavadní. Rekvalifikace znamená dosažení nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace, a také její udržování a obnovování. Rozsah a obsah kvalifikace se určuje dle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu schopností a zkušeností fyzické osoby, jež má být rekvalifikována získáním nových teoretických a praktických dovedností v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Zařazení jedince do rekvalifikačního kurzu je podmíněno účastí v evidenci Úřadu práce ČR jako

uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, odpovídajícími vstupními kvalifikačními předpoklady pro určitý rekvalifikační kurz a pro výkon dané profese, zdravotní způsobilostí pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon profese, potřebností rekvalifikace a její účelností. Náklady na rekvalifikaci za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání zaplatí Úřad práce ČR v případě, že fyzickou osobu na rekvalifikaci sám doporučí a je mezi nimi uzavřena písemná dohoda o rekvalifikaci ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu. [30]

Investiční pobídky hmotně podporují tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců u zaměstnavatele, kterému bylo vystaveno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Školení může zajistit i zaměstnavatel a znamená teoretické nebo praktické vzdělávání, získání určitých znalostí a dovedností, jež odpovídají požadavkům, které stanoví zaměstnavatel. Hmotnou podporu za splnění určitých podmínek poskytuje Úřad práce ČR. Tato podpora bývá určena účelově, a tedy není možné jí použít na jiný účel, než je určen v dohodě. Pokud Úřad práce ČR poskytne zaměstnavateli hmotnou podporu, není možné mu poskytnout další příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti na stejný účel. [6]

V rámci VPP jde především o údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo o další podobné činnosti ve prospěch obce nebo obecně prospěšných institucí. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené a zaměstnavatel je může vytvářet nejdéle na 24 po sobě jdoucích měsíců. Mohou být vytvářeny opakovaně. K vytváření pracovních příležitostí dochází na základě dohody s Úřadem práce ČR, který může na ně zaměstnavateli udělit příspěvek. Příspěvek je možné poskytnout v plné výši vynaložených prostředků na mzdy či platy na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. [6]

SÚPM zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce ČR a jsou určena uchazečům o zaměstnání, kterým se nedá zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřad práce ČR může na SÚPM poskytnout příspěvek. Výše poskytnutého příspěvku může být až do výše vynaložených nákladů na mzdy a platy zaměstnance, který byl přijat na určené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, jež za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Nejdelší doba poskytování příspěvku je 24 měsíců. [6]

Úřad práce ČR může za splnění určitých podmínek poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné na úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek je poskytován jednorázově za celé dohodnuté období. Mezi provozní náklady, na které je příspěvek

poskytován, se počítá nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu místa, kde je samostatně výdělečná činnost provozována. [6]

Ve specifických případech může Úřad práce ČR poskytnout příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Může se jednat o určitou překážku v práci nebo může být důvodem přerušení práce z důvodu živelné události. Poskytnutý příspěvek je ve výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance a může být poskytnut pouze po dobu trvání překážky v práci. Maximální doba poskytování příspěvku je 6 měsíců. [6]

Příspěvek na zapracování souvisí se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání. Zvýšená péče se uchazečům o zaměstnání věnuje tehdy, pokud je to nutné kvůli jejich zdravotnímu stavu, péči o dítě, věku nebo z jiných závažných důvodů. Tento příspěvek Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru člověka, kterému Úřad práce ČR zvýšenou péčí věnuje. Měsíční příspěvek může být maximálně ve výši poloviny minimální mzdy a lze ho poskytovat nejdéle po dobu 3 měsíců. [6]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský sektor může poskytnout Úřad práce ČR zaměstnavateli na základě uzavřené dohody v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a tím nemůže svým zaměstnancům nabídnout práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje jako částečná náhrady mzdy maximálně ve výši poloviny minimální mzdy. [6]

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti zavádí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR inovativní nástroje, jejichž cílem je snaha pomoci lidem, kterým se z různých důvodů nedaří najít vhodnou práci. Nástroje jsou zaměřené především na individuální práci s uchazeči o zaměstnání. Mezi inovativní nástroje patří sdílené pracovní místo, outplacement, podpora krátkodobých pracovních příležitostí, individuální koučink a příležitostná registrovaná práce. [43]

Prvním nástrojem pro individuální práci s nezaměstnanými je sdílené pracovní místo. Jedná se výkon práce dvěma či více zaměstnanci na jednom pracovním místě. Tato forma zaměstnání je nazývána také jako job sharing. Dochází k podpoře mezigenerační výměny, při které setrvávají pracovníci v předdůchodovém věku na trhu práce a přenášejí své pracovní zkušenosti na osoby vstupující na trh práce. Může se jednat o osoby bez předchozích zkušeností např. o absolventy, nebo o osoby po dlouhodobém přerušení práce, jako jsou rodiče vracující se z rodičovské dovolené nebo lidé pečující o osoby závislé. Zaměstnavatelé mají možnost dostat mzdový příspěvek na zaučujícího zaměstnance v předdůchodovém věku

a také příspěvek v rámci standardních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na nově přijatého pracovníka (SÚPM). [42][43]

V případě outplacementu jde především o pracovní právní poradenství, služby poskytované Úřadem práce ČR, kariérové poradenství a poradenství k rekvalifikacím. Tento nástroj spočívá v tom, že zaměstnavatel, který se chystá hromadně propouštět své zaměstnance, oznámí tuto skutečnost krajské pobočce Úřadu práce ČR, a ta vytvoří pracovní tým poskytující podporu propouštěným zaměstnancům a jejich zaměstnavatelům. Tento tým má za úkol provést analýzu struktury zaměstnanců a porovnat ji s aktuální nabídkou volných míst v regionu a zprostředkovat kontakt potenciálního zaměstnavatele se zaměstnanci, kteří splňují jejich požadavky. V případě dohody nástupu do pracovního poměru, Úřad práce ČR poskytne zaměstnavateli příspěvek na mzdu nově přijímaného pracovníka. Pokud k zaměstnání u nového zaměstnavatele nedojde, pracovní tým uspořádá po dohodě se stávajícím zaměstnavatelem schůzku s cílovou skupinou zaměstnanců, při které budou představeny aktivity Úřadu práce ČR, kterých se mohou zaměstnanci zúčastnit. [43]

Podpora krátkodobých pracovních příležitostí funguje ve formě příspěvku na úhradu mzdových nákladů, jež poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavateli, který umožní výkon krátkodobého, tzv. nekolidujícího, zaměstnání s charakterem obecné prospěšnosti. Výdělek z tohoto zaměstnání nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy a není zde nutné uzavření pracovní smlouvy. Týká se to především dlouhodobě nezaměstnaných osob, u kterých není nárok na podporu v nezaměstnanosti a které se nacházejí ve stavu hmotné nouze. Opatření mohou doplnit projekty zaměřené na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce, hlavně prostřednictvím poradenské a asistenční činnosti. [43]

Individuální koučink můžeme definovat jako individuální rozvoj jedinců. Individuální koučink uchazeče o zaměstnání je realizován agenturami práce, které byly vybrány ve výběrovém řízení. Cílovou skupinou jsou obtížně umístitelní uchazeči o zaměstnání, jako jsou lidé do 30 let, straší 55 let a dlouhodobě nezaměstnaní, pro které agentura práce připraví aktivizačně motivační trénink a poradenské aktivity za účelem získání pracovního uplatnění. Uchazeč je zapojen prostřednictvím individuálního akčního plánu, další poradenské aktivity jsou přizpůsobeny potřebám klienta. Vytvořený akční plán musí vycházet z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu a také ze schopností a možností konkrétního jedince. Agentura práce dostane peníze dle počtu klientů umístěných na pracovní místo a podle počtu klientů, které si pracovní místo udrželi. [43]

Posledním nástrojem je příležitostná registrovaná práce. Hlavním cílem je pomoci dlouhodobě nezaměstnaným při jejich zapojení se do pracovního procesu a udržení si tak základních pracovních návyků a sociálních vazeb. Lidé si mohou legálně přivydělat až do výše poloviny minimální mzdy a zároveň nepřicházejí o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato forma zaměstnání je založena na využití poukázkovém systému, díky kterému jsou propláceny odměny za práci. Do projektu se uchazeči zapojují na základě dobrovolnosti, kdy jsou nejprve seznámeni s podmínkami a pak jim jsou předloženy konkrétní nabídky práce. Nově vzniklý pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem je upraven dle standardní dohody o provedení práce. [43]

1.5 Trh práce

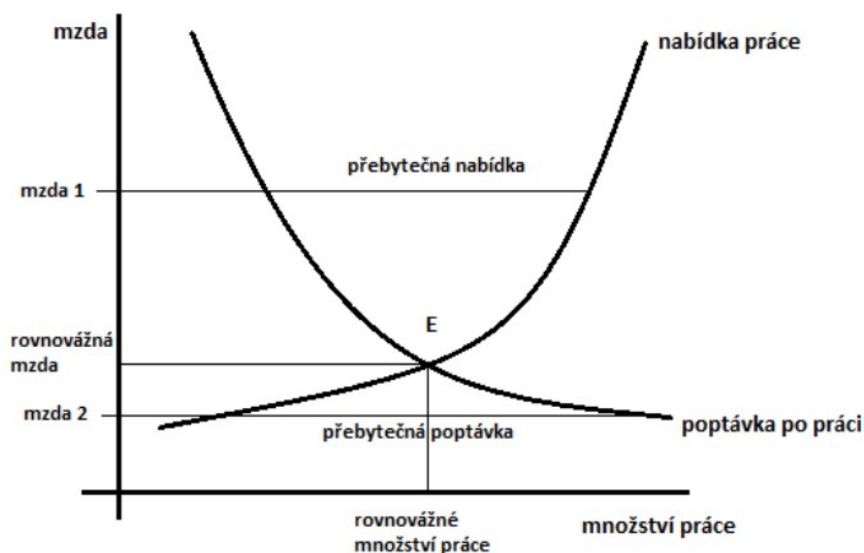
Mezi subjekty tzv. ekonomického koloběhu řadíme firmy, domácnosti, trh statků (zboží a služeb) a trh výrobních faktorů (půdy, práce, kapitálu). Chování některého z těchto subjektů může ovlivnit chování ostatních subjektů a také situaci na ostatních trzích. Trh práce má za úkol především zajistit firmám pracovní sílu potřebnou pro výrobu určitých výrobků a poskytování konkrétních služeb na trhu výrobků a služeb. Trh práce je místo střetu nabídky práce a poptávky po práci. Nabídku práce představují domácnosti a poptávku po práci zaměstnavatelé (firmy).

Nabídku práce tvoří domácnosti, což jsou konkrétní jedinci. Konkrétní jedinci se rozhodují mezi volným časem a časem, který stráví v práci. Důležitým faktorem je zde mzdová sazba. Pokud mzdová sazba roste, nabídka práce se zvyšuje, ale jen do určitého bodu. Takovému bodu se říká kritická mzda. Individuální nabídka práce nemá tedy klasický rostoucí tvar, ale roste pouze do kritické mzdy. Objevují se zde dva efekty, a to substituční a důchodový efekt. Substituční efekt znamená, že jedinci upřednostňují práci před volným časem, tento efekt platí pouze do bodu kritické mzdy. Od tohoto bodu se začne objem nabízené práce na trhu snižovat a převažuje důchodový efekt. Ten znamená, že příjem některých lidí dosáhl už také úrovně, že umožňuje preferovat volný čas před prací. Individuální křivka nabídky práce má specifický tvar, protože pracovní síla je schopna myslet, uvažovat a vyhodnocovat výhodnost pracovních nabídek na trhu práce a úroveň mzdy. Motivace vyšší mzdou platí tedy jen do určité míry. Jedinec obětuje svůj výdělek tehdy, pokud volný čas má pro něj větší užitnou hodnotu než mzda, kterou by si mohl vydělat. [39]

V případě poptávky po práci existuje opět závislost objemu poptávané práce na jeho ceně. Platí zde zákon klesající poptávky, který říká, že s rostoucí cenou práce po ní klesá poptávka. Pokud je tedy pracovní síla dražší, zaměstnavatel musí zvážit její nezbytnost a také počet

pracovníků, které bude ochoten zaměstnat. Na druhé straně, pokud je pracovní síla levnější, je pro zaměstnavatele pracovní síla atraktivnější a je schopen zaměstnat v rámci daného rozpočtu více pracovníků. [39]

Vzájemnou interakci nabídky práce a poptávky po práci znázorňuje obrázek č. 2., a vytváří tak rovnováhu na trhu práce.



Obrázek č. 2: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: [39]

Tam, kde se obě křivky protnou, dochází k tržní rovnováze, která je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce. Pokud by mzda neodpovídala rovnovážné mzdě, nebude nabízené množství práce shodné s množstvím poptávaným a dojde k přebytečné nabídce práce nebo přebytečné poptávce po práci. [39]

1.6 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání můžeme chápat jako vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která práci shání a hledání zaměstnance pro zaměstnavatele, který shání nové pracovní síly. Dále sem řadíme zaměstnávání fyzických osob, které vykonávají práci pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu, která práci přiděluje a dohlíží na její splnění. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí se též považuje za zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání může být prováděno krajskými pobočkami Úřadu práce ČR nebo fyzickými či právnickými osobami, které mají dané povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Tyto fyzické a právnické osoby s povolením nazýváme agentury práce. [6]

1.6.1 Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce ČR

Tyto pobočky zajišťují zprostředkování práce na celém území ČR bezplatnou formou. Na kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce ČR lze zjistit informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Každé fyzické osobě by mělo být zpřístupněno právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Úřad práce ČR zprostředkovává zaměstnání zájemci o zaměstnání nebo uchazeči o zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba mající zájem o zprostředkování zaměstnání a zároveň požádá jakoukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR na našem území o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Zájemci může být tímto způsobem zprostředkováno vhodné pracovní místo a zajištěna rekvalifikace. V evidenci zájemců o zaměstnání jsou zejména zaznamenány identifikační údaje zájemce o zaměstnání, informace o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje, které se týkají jeho zdravotních omezení souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje obsažené v této evidenci slouží ke zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely. [6]

Fyzická osoba, která zažádá osobně krajskou pobočku Úřadu práce ČR v územním obvodu svého bydliště o zprostředkování vhodného zaměstnání, se nazývá uchazeč o zaměstnání. Krajská pobočka pak uchazeče zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání. Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje stejné údaje jako evidence zájemců o zaměstnání, a navíc také údaje o zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazečů o zaměstnání s krajskou pobočkou a informace o poskytování služeb v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. [6]

1.6.2 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentur práce může být prováděno bezúplatně nebo za úhradu, a to na celém území ČR nebo z ČR do zahraničí a ze zahraničí do ČR. V případě zprostředkování zaměstnání za úhradu nejsou povoleny srážky ze mzdy či jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci ve prospěch agentury práce. Právnícké nebo fyzické osoby (agentury práce) mohou provádět zprostředkování zaměstnání, pouze pokud k tomu mají povolení generálního ředitelství Úřadu práce ČR. Agentury práce musí vést evidenci počtu volných pracovních míst, jimi umísťovaných fyzických osob a také zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání. Agentury práce mají povinnost jednou ročně sdělit generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR údaje o počtu volných míst, na které se požadovalo zaměstnání, o počtu jimi umístěných fyzických osob a o počtu jejich dočasně přidělených zaměstnanců k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnícké osoby. [6]

1.7 Pracovní poměr

Před samotným vznikem pracovního poměru dochází k výběru osob, které se ucházejí o zaměstnání dle jejich kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností a tento výběr je zcela v působnosti zaměstnavatele. Pracovní poměr vzniká nejčastěji pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ve zvláštních případech pracovní poměr může být založen jmenováním na vedoucí pracovní místo, a to například pokud jde o vedoucího organizační složky státu, útvaru státního podniku, příspěvkové organizace nebo organizačního útvaru v Policii ČR. Za den vzniku pracovního poměru se považuje takový, který je ve smlouvě uveden jako den nástupu do práce, v případě jmenování se jedná o den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. [5]

Pracovní smlouva musí být sepsána písemně a obě smluvní strany musí obdržet jedno její vyhotovení. Náležitosti, které platná pracovní smlouva musí mít:

- druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce. [5]

Změny v pracovní smlouvě lze provést pouze tehdy, když se zaměstnavatel a zaměstnanec na dané změně domluví. Pokud dojde ke jmenování na vedoucí pracovní místo až po uzavření smlouvy, jedná se také o změnu pracovního poměru.

Forma změny pracovního poměru je převedení na jinou práci z důvodu zdravotního stavu, těhotenství, pracovní cesty nebo přeložení do jiného místa. Po odpadnutí důvodů, kvůli kterým byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo na jiné místo výkonu práce nebo pokud uplyne doba, na kterou byla tato změna sjednána, má zaměstnavatel povinnost převést pracovníka zpět dle pracovní smlouvy, pokud se s ním na změně nedomluví. [5]

Pracovní poměr může být ukončen na základě vůle jedné nebo obou smluvních stran. V takovém případě se jedná o rozvázání pracovního poměru, nebo může skončit na základě jiné skutečnosti, potom se jedná o konec pracovního poměru.

Rozvázání pracovního poměrů může mít formu:

- dohody,
- výpovědi,
- okamžitého zrušení,

- zrušení ve zkušební době. [5]

V případě pracovního poměru na dobu určitou, jeho konec je dán uplynutím sjednané doby.

U cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti pracovní poměr je ukončen:

- dnem, kterým končí jejich pobyt na našem území,
- dnem nabytí právního rozsudku trestu vyhoštění,
- skončením doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecká karta. [5]

Dále může dojít k ukončení pracovního poměru z důvodu smrti zaměstnance nebo zaměstnavatele, pokud se jedná o fyzickou osobu a nedojde k pokračování živnosti. [5]

1.8 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno celou řadou faktorů, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady a pohlaví. Tyto skupiny bývají vystaveny riziku opakující se nezaměstnanosti a nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce při hůře placených aktivitách s nejistou budoucností. Především na tyto skupiny bývá zaměřena politika zaměstnanosti. V ČR do rizikových skupin řadíme mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidi, lidi s nízkým vzděláním a romské etnikum.[4]

- Mladší věková skupina do třiceti let

Studenti, kteří dokončí střední nebo vysokoškolské studium, se ucházejí o své první zaměstnání a v porovnání s konkurencí jsou velmi znevýhodněni. Absolventi nemají totiž praktické zkušenosti a pracovní návyky a postrádají i pracovní kontakty, které by jim usnadnili lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností mladistvých se pojí i výchovné a psychologické problémy. Pokud u mladých nedojde včas k osvojení potřebných pracovních návyků, nebudou schopni práce ani v dospělosti a povede to k sociálněpatologickému chování a k vyřazení ze společnosti.

- Starší lidé

Lidé ve věku 41-50 let prožívají ztrátu zaměstnání nejtěživěji. Ztráta zaměstnání může být provázena pocitem bezradnosti, strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Pokud nezaměstnané osobě dělá problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdějším věku kariéry se možnosti zmenšují a řada lidí musí čelit krizi

základních jistot. Starší člověk mívá pevnější návykové stereotypy a pomaleji a hůře se přizpůsobuje novým životním situacím.

- Ženy

Ženy bývají méně upřednostňované na trhu práce z důvodu zatíženosti starostmi o domácnost. S tím totiž souvisí řada problémů, mezi které patří časté pracovní absence kvůli malým dětem a dochází tak k narušení plynulosti pracovního procesu. Jsou především ohrožené neúplné rodiny, kvůli nemožnosti střídání se u dětí. Zaměstnanost žen je podstatným celosvětovým problémem, je totiž velmi těžké skloubit pracovní a mateřské povinnosti. Ve vyspělých zemích se nachází řešení v nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby a v dostupné péči o děti.

- Zdravotně postižení lidé

Nezaměstnaní lidé se změnou pracovní schopnosti řeší ekonomické, sociální a psychologické problémy a také mohou řešit problém přiměřeného smyslu života a problém pocitu lidské důstojnosti. Zdravotně postižení lidé bývají zpravidla delší dobu evidováni na Úřadech práce ČR než zdraví lidé.

- Lidé bez kvalifikace

Nekvalifikovaní pracovníci tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Jsou to především lidé, kteří mají nevhodné předpoklady, malý zájem o zaměstnání nebo se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobiví lidé). Lidé s nízkou kvalifikací jsou postupně vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji a o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí není velký zájem.

- Romské etnikum

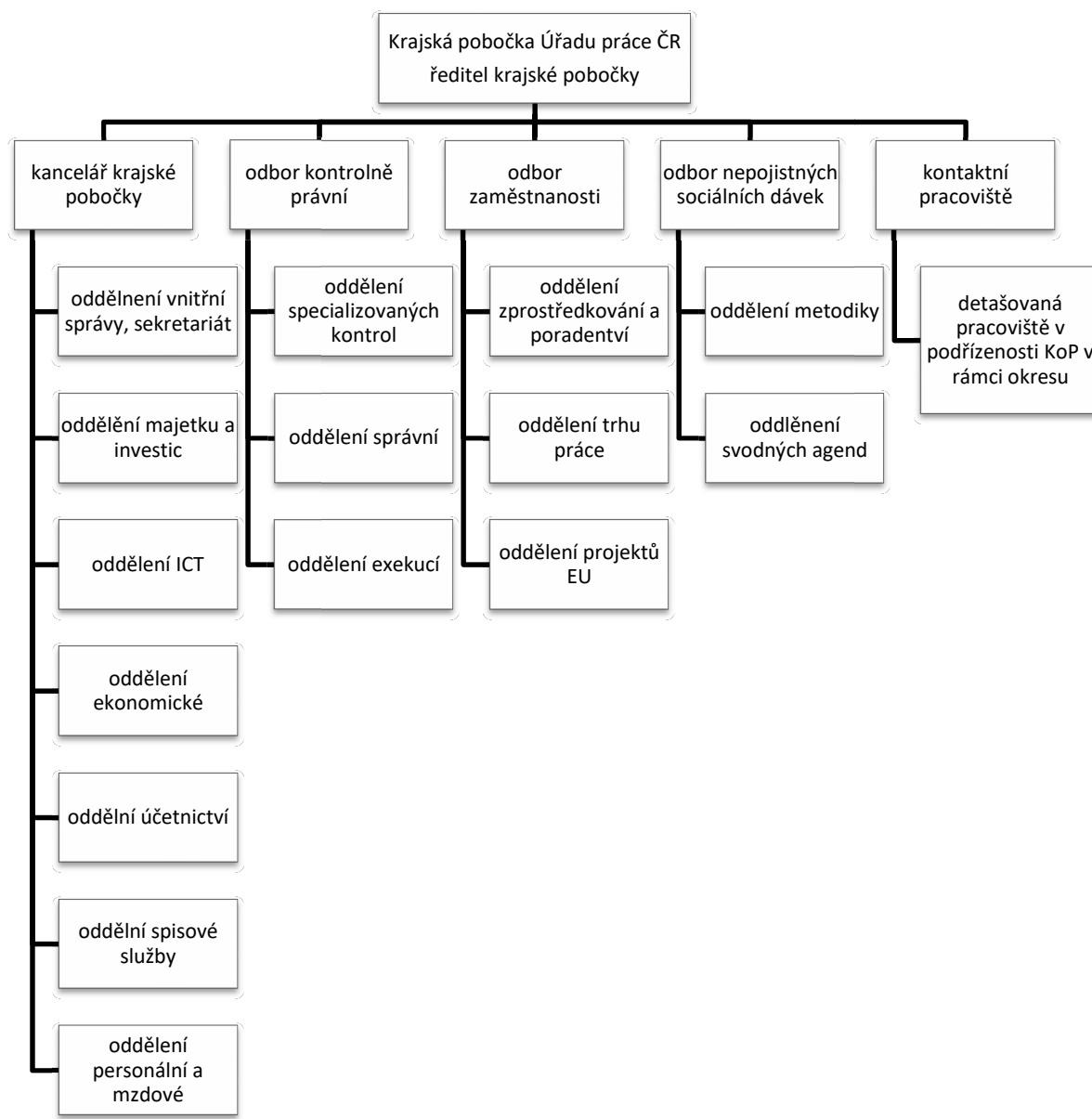
Na trhu práce významnou roli hraje výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností. Většina Romů absolvuje jenom základní vzdělání, nezíská další kvalifikaci, a tedy obtížněji získává zaměstnání. [4]

2 POPIS KOMUNIKACE ÚŘADU PRÁCE ČR S PŘÍSLUŠNÝMI SUBJEKTY

Tato kapitola je členěna na vnitřní a vnější komunikaci Úřadu práce ČR. Do vnitřní komunikace je řazena interní komunikace v rámci Úřadu práce ČR a do vnější je řazena komunikace se subjekty, které stojí mimo úřad. Na vnější komunikaci je pohlíženo také z pohledu jednotlivých oddělení Úřadu práce ČR a je řešeno, které oddělení má určité subjekty na starost. Úřady práce komunikují se zájemci a uchazeči o zaměstnání, obcemi, lokálními soukromými zaměstnavateli a dalšími státními institucemi, jako je např. Česká správa sociálního zabezpečení, Policie ČR a Exekutorský úřad. Komunikace s těmito subjekty probíhá osobně na pobočce Úřadu práce ČR, telefonicky, poštou, emailem nebo prostřednictvím datových schránek. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR jsou dále členěna na oddělení, která s příslušnými subjekty komunikují.

2.1 Vnitřní komunikace

Pro úspěšné fungování organizace je třeba dobře nastavit pravidla v rámci interní komunikace mezi jednotlivými odbory, odděleními a zaměstnanci Úřadu práce ČR. Agendu zprostředkování zaměstnání vykonává oddělení zprostředkování a poradenství. Poradci z tohoto oddělení komunikují s uchazeči o zaměstnání. Dochází k řešení požadavků a diagnostikují se možnosti uchazeče o zaměstnání za účelem uplatnění se na trhu práce. Oddělení zprostředkování a poradenství úzce komunikuje s oddělením trhu práce. To především sleduje aktuální situaci na trhu práce v určitém regionu, monitoruje volná pracovní místa a realizuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto dvě oddělení komunikují neustále také s ostatními organizačními složkami Úřadu práce ČR. Komunikace probíhá se sekretariátem, který má kromě řady organizačních úkonů zajišťovat odesílání a doručování poštovních zásilek, s ekonomickým oddělením, které zajišťuje výplatu dávek v rámci pasivní politiky zaměstnanosti a příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, s kontrolně právním odborem poskytujícím právní poradenství a uskutečňujícím kontrolní činnost a s odborem nepojistných dávek, které zodpovídá za výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi. Pro zpřehlednění následující obrázek znázorňuje organizační strukturu krajské pobočky Úřadu práce ČR. [53]



Obrázek č. 3: Organizační struktura krajských poboček Úřadu práce ČR

Zdroj: [27]

Kontaktní pracoviště jsou dále členěna na oddělení dle velikosti pracoviště. Jedná se např. o oddělení vnitřní správy, trhu práce, zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti, poradenství a dalšího vzdělávání, státní sociální podpory, dávek péstounské péče a hmotné nouze, příspěvek na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením. [23]

2.2 Vnější komunikace

Vnější komunikace je komunikace mezi pobočkou Úřadu práce ČR a subjekty mimo Úřad práce ČR. Za subjekty, které spolupracují a komunikují s Úřadem práce ČR, jsem zvolila soukromé zaměstnavatele, obce, zájemce a uchazeče o zaměstnání a další státní instituce.

Úřady práce ČR spolupracují a snaží se pomáhat **soukromým zaměstnavatelům** ve svém okolí řešit problémy, se kterými se na úřad zaměstnavatelé obracejí. Úřad práce ČR může poskytovat také poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, dále poradenství v souvislosti se zaměstnáváním zdravotně postižených osob a poskytuje příspěvek na podporu při jejich zaměstnávání. Další příspěvky, které Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavatelům, jsou příspěvky na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP, příspěvky na SÚPM, příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvky na vytvoření chráněného pracovního místa (dále CHPM) a jeho provoz a příspěvky na vytvořená chráněná pracovní dílny a provoz chráněné pracovní dílny.

Úřad práce ČR řeší:

- hledání vhodných zaměstnanců na volná pracovní místa,
- žádosti o dotace na pracovní místo,
- pomoc při zaměstnávání zahraničních pracovníků,
- zřízení společensky účelového pracovního místa,
- žádost o rekvalifikační kurz pro svého zaměstnance,
- obvinění z diskriminace při výběru zaměstnance,
- nespokojenost se zaměstnancem z evidence Úřadu práce ČR. [38]

Obce jsou také zaměstnavatelé a mohou řešit obdobné problémy jako soukromí zaměstnavatelé. Nejčastěji se obce obrací na úřady práce s požadavkem hledání vhodných zaměstnanců a jejich přiřazení na VPP v dané obci. [38]

Úřad práce ČR může v některých případech spolupracovat s **dalšími státními institucemi**, kterými mohou být exekutoři, Policie ČR v případě došetřování činů nebo placení výživného a Česká správa sociálního zabezpečení, když je třeba ověřit informace z důvodu pobírání důchodu. [38]

Občané se nejčastěji obrací na Úřad práce ČR, protože chtějí pomoci se zprostředkováním práce. Zájemce o zaměstnání je občan, který pracuje a zároveň má zájem, aby mu Úřad práce ČR zprostředkoval zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podáním písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Za uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, platí zdravotní pojištění stát a doba, po kterou je v evidenci veden, se započítává jako účast na důchodovém pojištění.

Pokud občan v evidenci uchazečů o zaměstnání není, je povinen si platit zdravotní pojištění sám a doba nezaměstnanosti není započítávána jako účast na důchodovém pojištění.

Dle zákona o zaměstnanosti Úřad práce ČR ukončí uchazeči vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem, kdy uchazeč oznámí nástup do zaměstnání (nejpozději do 8 kalendářních dnů), dnem výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, dnem následujícím po dni úmrtí uchazeče nebo prohlášením ho za mrtvého, dnem následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby, dnem pozbytí právní způsobilosti uchazeče a dnem uplynutí platnosti modré karty či její zrušení. [6]

Vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání může nastat pokud:

- nastala nějaká skutečnost bránící zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- uchazeč o zaměstnání neoznámí skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- nesdělí důvody, kvůli kterým není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání,
- uchazeč není dle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce ČR při zprostředkování zaměstnání,
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů,
- provádí nelegální práci. [36]

Úřad práce ČR může uchazeče z evidence uchazečů také vyřadit, pokud bez vážného důvodu nechce nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne se zúčastnit domluvené rekvalifikace, neposkytne žádnou součinnost při zpracování individuálního akčního plánu, odmítne podstoupit zdravotní vyšetření nebo psychologické vyšetření anebo maří součinnost s Úřadem práce ČR. Povinnost Úřadu práce ČR je po ukončení v evidenci uchazečů zablokovat údaje o uchazeči o zaměstnání, do té doby, než nastanou důvody pro další zpracování. Lidem, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, je vyhotoven individuální akční plán. Tento plán vypracovává krajská pobočka Úřadu práce ČR s pomocí uchazeče o zaměstnání. Při definování plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu a možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci déle než 5 měsíců, Úřad práce ČR mu tento plán vypracuje automaticky, v ostatních případech je vypracován na požádání uchazeče vedeného v evidenci uchazečů

o zaměstnání. Volná pracovní místa úřad nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání pouze se souhlasem zaměstnavatele. Nejsou zveřejňované takové nabídky práce, které jsou diskriminačního charakteru, jsou v rozporu s právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. [6]

Za splnění určitých podmínek má uchazeč právo na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Rozhodným obdobím pro posouzení nároku na tyto dvě podpory jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů u zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání má právo na podporu v nezaměstnanosti, pokud získal práci dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal Úřad práce ČR o poskytnutí této podpory a nepobírá starobní důchod ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč o zaměstnání při splnění určitých podmínek po podpůrní dobu, jejíž délka se liší podle věku uchazeče dosaženého ke dni podání žádosti. Nárok na tuto podporu ztrácí uchazeč uplynutím podpůrní doby, ukončením v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci je poskytnuta po dobu celé rekvalifikace a rozhoduje o ní Úřad práce ČR. Ten, kdo se účastní rekvalifikace zprostředkované Úřadem práce ČR, má nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud nepobírá ke dni přiznání podpory starobní důchod. Výše podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci se určuje procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku, který naposledy uchazeč pobíral nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. [6]

Na vnější komunikaci lze pohlížet z pohledu jednotlivých oddělení úřadu. Každé kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR je členěno na jednotlivá oddělení, která s danými subjekty komunikují.

- Oddělení vnitřní správy a sekretariát má na starost řadu organizačních úkolů, zabezpečení chodu budovy a pracovníků, odesílání a doručování poštovních zásilek.
- Oddělení trhu práce komunikuje především se soukromými zaměstnavateli a se zástupci obcí. Zaměstnavatelé tomuto oddělení hlásí volná pracovní místa a dávají si požadavky na místa dotovaná, SÚPM a na VPP. Dále dochází k monitoringu nově vznikajících firem v okrese a nabídce dotací od Úřadu práce ČR i firmám stávajícím. V případě zániku firmy a hromadného propouštění zaměstnanců by měli zaměstnavatelé tuto skutečnost na oddělení trhu práci nahlásit, aby byl připraven na příliv nových uchazečů.

- Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti jedná především s uchazeči a zájemci o zaměstnání. Zde si lidé mohou podat žádost o podporu v nezaměstnanosti, dochází k hledání vhodné práce dle jejich kvalifikace a případně k doporučení rekvalifikace. Toto oddělení dále rozhoduje o přidělení nároku na podporu v nezaměstnanosti a o její výši.
- Oddělení poradenství a dalšího vzdělávání pomáhá dlouhodobým uchazečům, kteří nemohou najít práci, ale i lidem, kteří na Úřadě práce ČR nejsou zaregistrováni a potřebují pomoci například se životopisem. Oddělení pořádá semináře rozdělené dle cílových skupin (starší lidé, ženy po mateřské) a nabízí možnosti rekvalifikace. Oddělení poradenství a vzdělávání může organizovat veletrh studijních oborů středních škol z daného regionu a dále může radit výchovným poradcům základních škol jaká je možnost uplatnění na trhu práce.
- Oddělení státní sociální podpory, dávek pěstounské péče a hmotné nouze vyplácí sociální dávky pouze zaregistrovanému občanovi. Dochází k vyplácení dávek například na bydlení, dojíždění, přídavky na děti, pěstounskou péči, mimořádnou okamžitou pomoc v případech tíživé situace.
- Oddělení příspěvků na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením vyplácí příspěvky na péči nemohoucím a zdravotně postiženým lidem. Většinou dochází k tomu, že pracovník úřadu si žadatele dojde zkontrolovat domů, posoudí jeho stav a podle něj je určena výše příspěvku.
- A další oddělení mohou být zřízena podle velikosti pobočky. [23] [38]

Dále se budu zabývat možnostmi a způsoby komunikace mezi pobočkou Úřadu práce ČR v Příbrami a uchazeči o zaměstnání, soukromými zaměstnavateli, obcemi a neziskovými organizacemi.

3 ANALÝZA MOŽNOSTI KOMUNIKACE ZVOLENÉ POBOČKY ÚŘADU PRÁCE ČR S VYBRANÝMI SUBJEKTY

Tato kapitola je členěna dle subjektů, se kterými Úřad práce ČR komunikuje za účelem poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Kapitola se tedy zabývá uchazeči o zaměstnání, právníckými osobami, a to jak soukromými firmami, tak obcemi jako zaměstnavateli a dále také neziskovými organizacemi.

Tato část práce je zaměřena na analýzu komunikace krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami, především na kontaktní pracoviště v Kutné Hoře, které je její organizační složkou. Součástí krajské pobočky Středočeského kraje v Příbrami je 19 kontaktních pracovišť, mezi které patří Benešov, Beroun, Čáslav, Dobříš, Hořovice, Kladno, Kolín, Kralupy nad Vltavou, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Neratovice, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram, Rakovník, Sedlčany a Slaný. [22] Středočeský kraj ležící uprostřed Čech svou velikostí, počtem obyvatel a počtem obcí patří k největším krajům ČR. Kraj svojí rozlohou zaujímá 14 % území ČR. Středočeský kraj tvoří 12 okresů (viz obrázek č. 4), jsou to okresy Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Okres Kutná Hora je okrajovým okresem kraje a svou rozlohou v rámci kraje zaujímá 4. místo. Území okresu je členěno na 4 regiony, mezi které patří Kutnohorsko, Čáslavsko, Uhlířskojanovicko a region Zruč nad Sázavou.



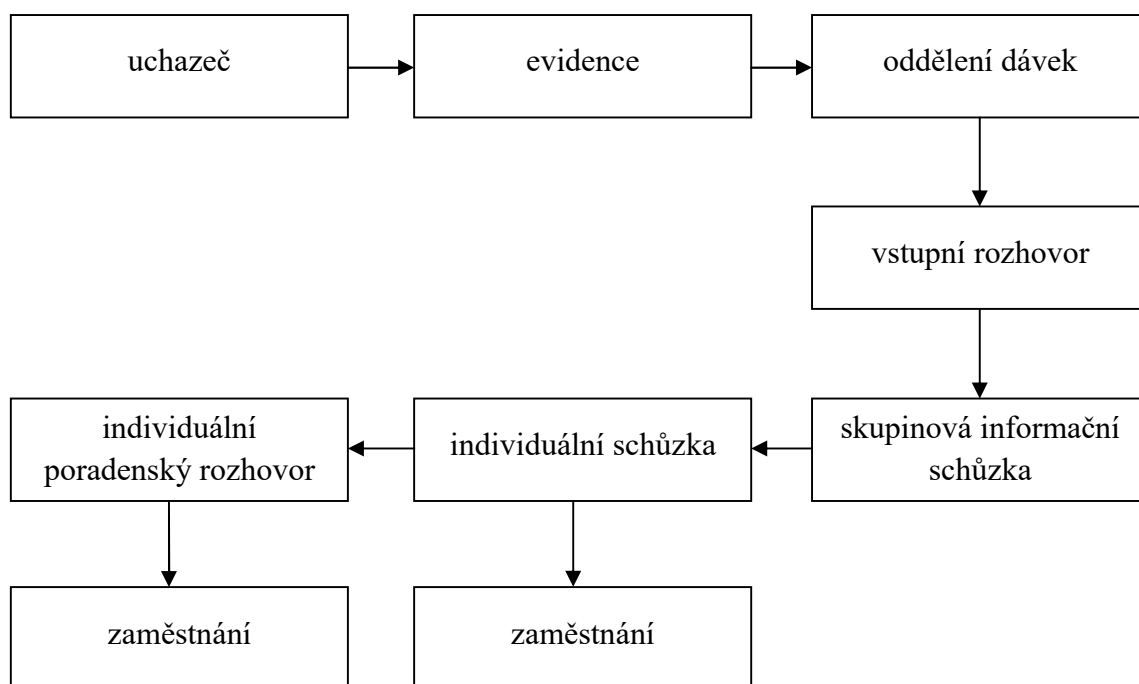
Obrázek č. 4: Územní členění Středočeského kraje na okresy

Zdroj: [11]

Tato část práce se opírá o poznatky získané na základě rozhovorů se zaměstnanci kontaktního pracoviště v Kutné Hoře, konkrétně s vedoucí Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Ing. Miriam Trebichavskou a s poradkyní pro zprostředkování zaměstnání Janou Jirkovskou.

3.1 Komunikace s uchazeči o zaměstnání

Jak je již uvedeno výše, lidé se nejčastěji obracejí na Úřad práce ČR za účelem zprostředkování zaměstnání. Následující obrázek znázorňuje postup při zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR.



Obrázek č. 5: Proces zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR

Zdroj: vlastní zpracování dle [53]

Nejprve je uchazeč zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání a dochází k rozhodnutí o nároku na podporu v nezaměstnanosti. Následuje poradenský proces, který se skládá ze vstupního rozhovoru, skupinové informační schůzky, individuální schůzky a individuálního poradenského rozhovoru. V poradenském procesu hraje důležitou roli poradce pro zprostředkování zaměstnání a odborný kariérový poradce. V následujícím textu je proces zprostředkování zaměstnání rozebrán podrobněji. V případě ztráty zaměstnání je třeba podat žádost o zprostředkování zaměstnání, aby mohl být občan zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Tato žádost obsahuje údaje, které jsou potřebné pro zařazení do evidence, vedení v evidenci a zprostředkování zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání je občan splňující podmínky pro zařazení do evidence a vedení v evidenci uchazečů

o zaměstnání. V případě splnění podmínek uchazeč obdrží formulář Základní poučení uchazeče o zaměstnání, v němž jsou stanoveny práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. Zároveň s žádostí o zprostředkování zaměstnání je možné podat žádost o podporu v nezaměstnanosti, která je vyplácena uchazečům o zaměstnání v případě, že odpracovali jeden rok v posledních dvou letech, případně doložili náhradní dobu. [53]

Po ukončení procesu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání následuje poradenský proces a v případě, že si uchazeč podal žádost o podporu v nezaměstnanosti, dochází k rozhodnutí o nároku na podporu v nezaměstnanosti. Poradenský proces se skládá ze vstupního rozhovoru, skupinové informační schůzky, individuální schůzky a individuálního (ročního) poradenského rozhovoru. Poradenský proces zahrnuje základní procesy zprostředkování zaměstnání a poradenství v oblasti zaměstnanosti. Účastníkem je uchazeč o zaměstnání a zaměstnanci Úřadu práce ČR, především z útvarů zprostředkování a poradenství. V rámci zprostředkování zaměstnání působí dva druhy poradců v poradenském procesu. První je poradce pro zprostředkování zaměstnání, který plní úkony spojené s mapováním aktuální situace uchazeče o zaměstnání, s poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí, se zprostředkováním vhodného zaměstnání a poskytováním podpory uchazečům o zaměstnání při hledání uplatnění na trhu práce. Dále tento poradce podává informace o možnosti výběru aktivit pro zvýšení zaměstnanosti, poskytuje základní informace o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, které plynou z evidence na Úřadu práce ČR. Druhý poradce je odborný kariérový poradce poskytující individuální a skupinové poradenství zaměřené na řešení nezaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti včetně volby vhodné rekvalifikace, dále poskytuje základní kariérovou diagnostiku, která je zaměřena na identifikaci pracovního a studijního potenciálu, sebepoznání a podporu profesního rozvoje. [53]

Poradenský proces začíná vstupním rozhovorem do jednoho měsíce po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Poradce pro zprostředkování zaměstnání musí zmapovat aktuální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho potřeby a možné aktivity pro zvýšení jeho zaměstnanosti. V rámci rozhovoru poradce využívá dotazník, který souží k doplnění a prodiskutování údajů, které uchazeč o zaměstnání uvedl v žádosti o zprostředkování zaměstnání. Do jednoho měsíce od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je uchazeč také pozván svým poradcem pro zprostředkování zaměstnání na první skupinovou informační schůzku, kde je především informován o právech a povinnostech vyplývajících z evidence na Úřadu práce ČR, o službách Úřadu práce ČR, o možnosti výběru aktivit pro zvýšení zaměstnanosti a o aktuální situaci na trhu práce. Tuto schůzku provádějí zejména poradci pro zprostředkování

zaměstnání v případné spolupráci s odbornými kariérovými poradci a zaměstnanci útvarů trhu práce. Skupinová informativní schůzka není nezbytně nutná pro uchazeče o zaměstnání s opakovanou evidencí za období kratší než jeden rok. [53]

Nejdůležitější fází v poradenském procesu pro práci s uchazečem o zaměstnání jsou individuální schůzky, jejichž frekvenci stanovuje poradce pro zprostředkování zaměstnání. Pokud se uchazeč nedostaví na stanovený kontakt a nedoloží řádnou omluvu do 8 kalendářních dnů, dojde k zahájení správního řízení o vyloučení z evidence uchazečů o zaměstnání. Každému uchazeči je zřízen kontaktní list, který slouží k záznamu komunikace uchazeče a Úřadu práce ČR. Na individuálních schůzkách jsou uchazeči nabízena volná pracovní místa, dále jsou řešeny různé administrativní záležitosti, probíhá kontrola plnění aktivit, mapování aktuálního stavu uchazeče o zaměstnání při hledání zaměstnání a plánování dalších aktivit pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazeče o zaměstnání. Poradce pro zprostředkování zaměstnání může uchazeči doporučit rekvalifikační kurz. Rekvalifikace jsou dvojího druhu, mohou být realizované prostřednictvím Úřadu práce ČR nebo mohou být zvolené. První skupinou jsou rekvalifikace realizované poskytovateli rekvalifikačních kurzů, kteří byli vybráni Úřadem práce ČR v rámci výběrového řízení a zároveň uzavřeli s Úřadem práce ČR smlouvu o poskytnutí rekvalifikace. Uchazečům, kteří takový kurz absolvují, Úřad práce ČR rekvalifikaci zaplatí, a navíc mohou získat podporu při rekvalifikaci. Druhou skupinou jsou rekvalifikace zvolené. Zde se jedná o kurzy, které si vyberou a sjednají sami uchazeči či zájemci o zaměstnání. Zájemce o určitou rekvalifikaci předloží Úřadu práce ČR vyplněný formulář Zájem o zvolenou rekvalifikaci alespoň 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby mohlo dojít k jejímu posouzení. Úřad práce ČR po absolvování kurzu proplatí náklady na rekvalifikaci, ale neposkytuje podporu při rekvalifikaci. [20] V rámci kontaktního pracoviště v Kutné Hoře je velká poptávka po rekvalifikačních kurzech v oblasti pracovníků sociálních služeb, řidičů nákladních vozů a autobusů, řidičů vysokozdvizných vozíků, svářečů, chův pro děti do zahájení povinné školní docházky, kurzů účetnictví a hlídačů či strážných. Poradce pro zprostředkování zaměstnání dále dává uchazečům tzv. doporučení do zaměstnání. V případě odmítnutí práce uchazečem může dojít k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na půl roku. K ukončení evidence dojde také v případě nástupu do pracovního poměru, uchazeč začne pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná nebo na vlastní žádost uchazeče. Poradce může zvát vhodné uchazeče k výběrovému řízení a těžko zaměstnatelné doporučit na skupinové nebo individuální poradenství. Dlouhodobým uchazečům je nabízeno ergodiagnostické vyšetření, jehož cílem je zjistit aktuální pracovní potenciál klienta z hlediska jeho zdravotního stavu.

Toho vyšetření trvá 3 dny a je prováděno ve specializovaných zařízeních, jako je např. Všeobecná fakultní nemocnice v Praze. Ergodiagnostika může pomoci zjistit, co uchazeč dělat může a co dělat nesmí vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. Dále posoudí zdravotní stav vzhledem k výkonu určité pracovní činnosti a může doporučit úpravu pracoviště nebo využití kompenzačních pomůcek. [53] [17]

Individuální (roční) poradenský rozhovor je veden s uchazeči, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než jeden rok a dostávají se tak do dlouhodobé nezaměstnanosti. S uchazečem jsou prodiskutovávány možnosti změny povolání a bariéry získání zaměstnání.

Dále mohou být s uchazeči o zaměstnání individuálně uskutečňovány skupinové aktivity, které jsou tematicky zaměřené. Tyto aktivity mohou být zaměřené na lidi dlouhodobě nezaměstnané, s ohrožením nelegálně prováděné práce, osoby se zdravotním postižením, absolventy škol bez praxe nebo např. na osoby nad 50 let. [53]

Prvořadým úkolem poradce pro zprostředkování zaměstnání je komunikace s uchazečem, která vede k jeho umístění do pracovního poměru. Pro názornost je uvedena tabulka s údaji za jednotlivé okresy. Následující tabulka č. 1 zobrazuje počty uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2017, počty uchazečů s ukončenou evidencí ke konci roku 2017 a nově hlášené uchazeče za prosinec 2017 v rámci okresů Středočeského kraje. Dále jsou zde vyčíslena volná pracovní místa za prosinec 2017 a volná místa k 31. 12. 2017 a také počty těchto míst pro absolventy a mladistvé a osoby se zdravotním postižením (ZP). V posledním sloupci je ukazatel podíl nezaměstnaných osob (PNO), což je procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let (dle evidence Úřadu práce ČR) k počtu obyvatel ve stejném věku.

Tabulka č. 1: Uchazeči a volná pracovní místa k 31. 12. 2017

Okresy/kraj	Uchazeči o zaměstnání			Volná pracovní místa				PNO (v %)
	Celkem ke konci roku 2017	S ukončenou evidencí a vyřazení z evidence	Nově hlášení (za prosinec 2017)	Celkem ke konci roku 2017	Pro absolventy a mladistvé	Pro osoby se ZP	Nově hlášená (za prosinec 2017)	
Benešov	1 331	230	291	1 283	366	45	135	2,0
Beroun	1 896	248	299	3 085	744	236	307	3,0
Kladno	4 984	441	551	1 651	498	83	260	4,6
Kolín	3 033	356	610	2 032	573	95	319	4,3
Kutná Hora	2 054	212	423	1 183	340	44	162	4,2
Mělník	3 182	359	413	1 748	369	32	193	4,0
Mladá Boleslav	1 924	228	264	4 446	1 483	210	452	2,2
Nymburk	2 655	270	398	2 416	408	75	258	4,2
Praha-východ	1 712	247	280	7 133	1 550	254	570	1,3
Praha-západ	1 923	223	252	2 861	378	173	210	1,8
Příbram	3 340	340	651	1 755	444	81	225	4,4
Rakovník	1 336	156	255	728	256	24	68	3,5
Středočeský kraj	29 370	3 310	4 687	30 321	7 409	1 352	3 159	3,2

Zdroj: [32]

Na konci roku 2017 evidoval Úřad práce ČR na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 280 620 uchazečů o zaměstnání a 216 629 volných pracovních míst. V průměru tedy na jedno volné pracovní místo připadalo 1,3 uchazečů. V rámci Středočeského kraje bylo ke konci roku 2017 evidováno 29 370 uchazečů o zaměstnání a celkem 30 321 volných pracovních míst, což znamená, že na každého uchazeče připadalo alespoň jedno volné pracovní místo. Ve sledovaném okrese Kutná Hora se jednalo o 2 054 uchazečů a pouze 1 183 volných pracovních míst. Tedy na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 1,7 uchazečů a tento okres se tak pohyboval nad republikovým i krajským průměrem. V okrese Kutná Hora byl k 31. 12. 2017 podíl nezaměstnaných osob 4,2 %, čímž se spolu s okresem Nymburk řadí na 4 nejhorší místo kraje, a to po okrese Kladno, Příbram a Kolín. Nejnižší PNO byl zaznamenán

ve Středočeském kraji v okrese Praha-východ, a to 1,3 %. Za celý Středočeský kraj je podíl nezaměstnaných 3,2 %, což je o 0,6 % méně, než za celou ČR. [32]

Poradce pro zprostředkování věnuje zvýšenou péči osobám se ZP a přihlíží k jejich zdravotnímu stavu. Komunikace s nimi vyžaduje více času, někdy i konzultaci s jejich ošetřujícím lékařem. K bližšímu porovnání uvádím tabulku č. 2, kde jsou obsaženy počty uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2017. Tabulka znázorňuje strukturu rizikových skupin nezaměstnaných ve Středočeském kraji.

Tabulka č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání

Okresy/kraj	Počet uchazečů o zaměstnání				
	Celkem ke konci roku 2017	Dosažitelní 15-64	Ženy	Absolventi a mladiství	Osoby ze ZP
Benešov	1 331	1 223	674	52	227
Beroun	1 896	1 768	996	88	244
Kladno	4 984	4 823	2 667	207	535
Kolín	3 033	2 765	1 638	116	555
Kutná Hora	2 054	2 043	1 090	77	474
Mělník	3 182	2 802	1 789	153	373
Mladá Boleslav	1 924	1 808	1 080	72	346
Nymburk	2 655	2 629	1 373	134	398
Praha-východ	1 712	1 495	935	66	182
Praha-západ	1 923	1 662	1 017	67	198
Příbram	3 340	3 279	1 595	146	450
Rakovník	1 336	1 248	784	49	383
Středočeský kraj	29 370	27 545	15 638	1 227	4 365

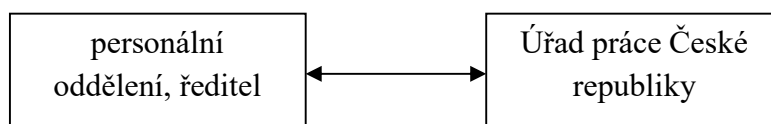
Zdroj:[32]

Z tabulky č. 2 vyplývá, že v rámci kraje představují uchazeči dosažitelní 15-64 let přibližně 94 % uchazečů o zaměstnání. Dosažitelnost představuje stav, kdy uchazeči jsou schopni okamžitě nastoupit do zaměstnání, tedy nejsou v dočasné pracovní neschopnosti. V rámci kraje i okresu Kutná Hora podíl žen na všech uchazečích o zaměstnání představuje 53 %. Na konci roku 2017 bylo v kraji evidováno 1 227 mladistvých a absolventů v evidenci uchazečů o zaměstnání a 7 409 volných pracovních míst pro mladistvé a absolventy.

Na jednoho takého uchazeče připadalo tedy 6 pracovních míst. Významnou částí jsou údaje o osobách se ZP, jelikož se o nich dále zmiňuje ve SWOT analýze. Celkem bylo v rámci kraje evidováno 4 365 osob se zdravotním postižením, což představuje téměř 15 % všech nezaměstnaných kraje. Z údajů z tabulky č. 1 a č. 2 vyplývá, že na jedno volné pracovní místo pro ZP připadalo v průměru okresů Středočeského kraje 3,2 zdravotně postižených uchazečů.

3.2 Komunikace se soukromými zaměstnavateli

Úřad práce ČR komunikuje také s právníky osobami, kterými jsou obce a soukromé firmy. Následující část práce je věnována soukromým zaměstnavatelům. Obrázek č. 6 znázorňuje průběh komunikace mezi soukromou firmou a Úřadem práce ČR.



Obrázek č. 6: Komunikace mezi firmou a Úřadem práce ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Komunikace zde probíhá oběma směry. Za Úřad práce ČR komunikuje s firmami ředitel kontaktního pracoviště, vedoucí oddělení zprostředkování nebo vedoucí trhu práce. Firmy se nejčastěji obrací na Úřad práce ČR v souvislosti s vytvářením nových pracovních míst, proto za soukromou firmu nejčastěji jedná personální oddělení či ředitel. [38] Dalším důvodem komunikace firmy a Úřadu práce ČR bývá poradenství, výběrové a předvýběrové řízení. Za každé čtvrtletí Úřad práce ČR zpracovává v rámci okresu i v rámci kraje Zprávu o realizaci monitoringu trhu práce. Dochází k mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů. Při monitorovacích návštěvách dochází ke zjišťování zaměření činnosti společnosti a zjišťování aktuálních potřeb zaměstnavatelů v oblasti pracovních sil. V rámci těchto návštěv jsou podnikatelské subjekty seznamovány s nabídkou aktivit Úřadu práce ČR, a to v oblasti zvyšování kvalifikace zaměstnanců a opatřeními na zvýšení zaměstnanosti při využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a projektů Evropského sociálního fondu. Je zde snaha oslovit všechny firmy, které mají zaměstnance, prostřednictvím monitorovacích dotazníků či osobní návštěvy přímo ve firmě nebo na Úřadu práce ČR. [50]

Ve Středočeském kraji je rozvinutá zemědělská i průmyslová výroba. Je zde typická především rostlinná výroba, pěstování pšenice, ječmene, cukrovky, chmele a v příměstských částech pěstování ovoce, zeleniny a květin. V průmyslovém odvětví je stěžejní automobilový

průmysl, strojírenství, chemie a potravinářství. Významným zaměstnavatelem v automobilovém průmyslu je ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav a TPCA Czech, s.r.o. Kolín. Významnými podniky je zastoupeno také sklářství, keramika, polygrafie a výroba hraček. Při srovnání odvětvové struktury zaměstnanosti v celé ČR, ve Středočeském kraji je nadprůměrně zastoupeno zemědělství a průmyslová výroba, naopak podíl stavebnictví a služeb na celkové zaměstnanosti je nižší. V posledních letech oblast služeb vykazuje progresivní růst. Na Kutnohorsku paří mezi nejvýznamnější zaměstnavatele společnosti Foxconn Technology CZ s.r.o., Philip Morris ČR a.s. a ČKD Kutná Hora a.s., na Čáslavsku je to GOLDBECK Prefabeton s.r.o., na Uhlířskojanovicku KOOOPERATIVA, výrobně obchodní družstvo Uhlířské Janovice a v regionu Zruč nad Sázavou se jedná o ASMO Czech s.r.o. [9] [12]

Zájem o spolupráci s Úřadem práce ČR zaměstnavatelé většinou projevují v souvislosti s vytvářením nových pracovních míst (SÚPM, VPP) s využitím dotací Evropského sociálního fondu. Monitorovací pracovníci nabízejí zaměstnavatelům vzájemnou výměnu informací, nabídku pomoci, která povede k uspokojování jejich požadavků ohledně volných pracovních míst, nabídku a organizaci výběrových řízení a informační servis týkající se problematiky aktivní politiky zaměstnanosti. Pozitivem monitoringu je lepší zmapování situace na trhu práce v regionech, vyšší informovanost zaměstnavatelů, přesnější zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a hlášení velkého množství volných pracovních míst do databáze Úřadu práce ČR. Oslovování drobných podnikatelů, kteří váhají, zda nové pracovní místo zřídít, se ukazuje jako velmi účinné. Podnikatelské subjekty mají možnost nových zakázek, ale v danou chvíli omezené finanční prostředky. Úřad práce ČR může prostřednictvím finanční podpory toto nové pracovní místo vytvořit. [52]

Zaměstnavatelé reagují na potenciální spolupráci s Úřadem práce ČR zprvu pozitivně a vyslechnou si možnosti a způsoby možné spolupráce. Pro zaměstnavatele bývá prioritní rychlé zprostředkování vhodných zaměstnanců, což Úřad práce ČR nemůže vždy zajistit okamžitě, jelikož se nacházíme v době s procentuálně nízkou nezaměstnaností. Zaměstnavatelé od nově přijímaných zaměstnanců požadují hlavně to, aby chtěli pracovat, dále je výhodou řidičské oprávnění C+E a profesní průkaz řidiče, protože řidiči nákladních vozů a kamionové dopravy jsou žádaní. Za samozřejmost se považuje splnění kvalifikačních požadavků odpovídající dané profesi. Zaměstnavatelé v dnešní době upřednostňují zaměstnance s několika kvalifikacemi, všestranné, flexibilní, cílevědomé, pracovité, zdravě sebevědomé a především odpovědné. Ve Středočeském kraji jsou žádanou profesí zámečníci, obráběči, obsluha CNC zařízení, svářeči, skladníci a logisticy. V současné době je požadován

stále vyšší rozsah znalostí a dostatečná praxe. Velký počet volných pracovních míst je soustředěn v oblasti zdravotnictví na střední i lékařský personál a roste také počet míst ve stavebnictví. Dále firmy shánějí operátory ve výrobě a pro oblast zemědělství pomocné práce na polích a v sadech. [52]

Ve Středočeském kraji je nevyšší počet zaměstnaných v hlavním zaměstnání. Krajská pobočka v Příbrami bude tedy i v následujících letech věnovat velkou pozornost spolupráci se zaměstnavateli. Současná spolupráce Úřadu práce ČR se zaměstnavateli zvýšila počet nahlášených volných pracovních míst a snížila napětí mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil na trhu práce. Největší pozornost je věnována monitoringu nevýznamnějších zaměstnavatelů a těch, kteří zaznamenali nevyšší personální pohyb. Od roku 2015 se počet uchazečů připadající na jedno volné pracovní místo razantně snížil. V lednu roku 2015 ve Středočeském kraji připadalo 6,9 uchazečů na jedno volné pracovní místo a v prosinci 2017 bylo evidováno více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. [52]

Dostupná data kombinují údaje obcí a soukromých firem. V následujících tabulkách jsou tedy údaje o firmách i obcích, přičemž firmy tvoří převážnou většinu zaměstnavatelů. Tabulka č. 3 uvádí počet zaměstnanců Úřadu práce ČR v oblasti monitoringu v okresech Středočeského kraje za rok 2017 a počty kontaktů zaměstnavatelů se zaměstnanci úřadu. Kontakty se rozumí všechny osobní návštěvy na Úřadu práce ČR či u zaměstnavatele a také komunikace pracovníka Úřadu práce ČR a zaměstnavatele, která probíhá telefonicky, emailem nebo prostřednictvím datových schránek.

Tabulka č. 3: Počty uskutečněných kontaktů se zaměstnavateli v roce 2017

Okresy/kraj	Počet zaměstnanců monitoringu celkem	Počet projektových zaměstnanců pro oblast monitoringu	Počet kontaktů				
			Počet kontaktů celkem	Osobní návštěvy inf.	Osobní návštěvy ostatní	Ostatní kontakty inf.	Ostatní kontakty
Benešov	2	1	310	22	88	38	162
Beroun	2	1	278	83	117	2	76
Kladno	2	1	504	120	185	3	196
Kolín	1	1	664	53	294	13	304
Kutná Hora	1	1	418	47	143	35	193
Mělník	2	1	455	86	157	58	154
Mladá Boleslav	1	1	353	76	96	54	127
Nymburk	2	1	193	61	29	2	101
Praha-východ	1	1	179	64	4	109	2
Praha-západ	2	1	325	124	39	124	38
Příbram	2	1	646	132	230	21	263
Rakovník	1	1	360	20	97	5	238
Středočeský kraj	19	12	4 685	888	1 479	464	1 854

Zdroj: [52]

V rámci monitoringu a agend s monitoringem spojených bylo v roce 2017 ve Středočeském kraji celkem 19 pracovníků, kteří při monitoringu vykonávali další neméně důležité agendy na pracovištích Úřadu práce ČR. V Kutné Hoře vykonává monitoring jeden pracovník Úřadu práce ČR, a to specialista monitoringu. V rámci monitoringu kraje bylo za rok 2017 uskutečněno celkem 4 685 kontaktů se zaměstnavateli. Za celý rok 2017 bylo v Kutné Hoře provedeno 418 kontaktů, ze kterých bylo 190 osobních, a to buď přímo u zaměstnavatele, nebo na Úřadu práce ČR. Osobní návštěvy informativní představují návštěvy na Úřadu práce ČR či u zaměstnavatele, kdy výstupem je monitorovací dotazník. U ostatních osobních návštěv není tento dotazník výstupem, ale dochází k poskytování služeb ve 4 oblastech, a to poradenství, semináře, předvýběrová a výběrová řízení. Ostatní kontakty informativní probíhají formou jinou než osobní, tedy emailem, telefonem či přes datovou schránku a výstupem je monitorovací dotazník. Ostatní kontakty představují kontakty všeho druhu, jedná se spíše o operativní informativní kontakty.

V tabulce č. 4 jsou uvedeny počty zaměstnavatelů v okresech Středočeského kraje a počty odmítnutých spoluprací. Dále tabulka uvádí počty uskutečněných akcí Úřadu práce ČR se zaměstnavateli, kterými se rozumí předvýběrová řízení, výběrová řízení, semináře a miniburzy a burzy trhu práce.

Tabulka č. 4: Výčet realizovaných akcí se zaměstnavateli za rok 2017

Okresy/kraj	Počet zaměstnavatelů v regionu	Odmítnutí spolupráce	Počet realizovaných akcí			
			Předvýběrová řízení	Výběrová řízení	Semináře	Miniburzy, burzy trhu práce
Benešov	25 487	0	32	31	1	1
Beroun	22 773	2	5	27	4	1
Kladno	35 910	0	5	59	4	0
Kolín	22 850	2	33	65	2	1
Kutná Hora	16 476	1	22	19	3	1
Mělník	24 683	11	57	44	4	0
Mladá Boleslav	27 462	0	1	8	6	0
Nymburk	24 078	8	118	13	0	1
Praha-východ	49 925	17	2	4	0	0
Praha-západ	42 979	0	14	13	4	0
Příbram	30 569	0	16	84	4	2
Rakovník	11 991	0	6	9	2	2
Středočeský kraj	335 183	41	311	376	34	9

Zdroj: [52]

Zprávy o realizaci monitoringu jsou sestavovány čtvrtletně, tudíž se počet zaměstnavatelů v regionu se za každé čtvrtletí lehce liší. V tabulce č. 4 jsou uvedeny počty zaměstnavatelů za IV. čtvrtletí roku 2017 dle Českého statistického úřadu. Osloveni byli různí zaměstnavatelé, šlo o obce, výrobní podniky, obchody, poskytovatele sociálních služeb a další. O spolupráci s Úřadem práce ČR měla zájem většina kontaktovaných zaměstnavatelů. Spolupráci v roce 2017 odmítlo celkem 41 zaměstnavatelů.

Pracovníky monitoringu byly v průběhu roku prováděny pro zaměstnavatele předvýběrová řízení vhodných uchazečů o zaměstnání, výběrová řízení, semináře, miniburzy, burzy práce a poradenství. Předvýběrové řízení začíná tak, že zaměstnavatel požádá Úřad práce ČR

o kontakty na vhodné uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání. Důvodem je potřeba obsadit pracovní místo. Předvýběrová řízení probíhají bez osobní účasti uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavateli se pouze poskytne seznam s kontaktními údaji na uchazeče a on sám se na ně s nabídkou obrátí. Tato předvýběrová řízení jsou realizována poměrně často. Druhou možnou akcí je výběrové řízení, které může být realizováno v budově Úřadu práce ČR nebo v prostorách zaměstnavatele. Převážně jsou výběrová řízení uskutečňována v budově Úřadu práce ČR. Tyto řízení probíhají s osobní účastí vhodných uchazečů, zástupce Úřadu práce ČR a účastí zaměstnavatele. Nejprve zaměstnavatel seznámí uchazeče s nabízenými pracovními místy a podmínkami a často následuje představení firmy formou krátkých filmů či promítnutím prezentace. Následuje dotázání uchazečů, zda o pozici mají zájem. Ti, co zájem nemají, mohou odejít a zůstanou skuteční zájemci, u nichž proběhne individuální pohovor a testování schopností a dovedností. Poté může následovat další kolo výběrového řízení u zaměstnavatele. Například Foxconn Technology CZ s.r.o., jeden z nevýznamnějších zaměstnavatelů na Kutnohorsku, provádí testování tří oblastí. Jedná se o matematické dovednosti, logické předpoklady a test na zjištění IQ. Účelem seminářů je seznámit zaměstnavatele s nabídkami Úřadu práce ČR, případně s některými aktualizacemi možností podpory zaměstnávání. Dochází k pozvání zaměstnavatelů z regionu a nabízení různých podpor a dotací. Na seminářích jsou zaměstnavatelé také informováni o legislativních změnách (např. výši minimální mzdy). Při realizaci miniburz a burz práce dochází k oslovení co největšího množství zaměstnavatelů, kteří jsou pozváni na určité místo, kde si každý zaměstnavatel vytvoří svůj vlastní stánek. Uchazeči o zaměstnání jsou o burzách informováni poradcem pro zprostředkování zaměstnání a mají možnost se zde informovat o zaměstnání. V rámci okresu Kutná Hora probíhá burza práce 1x za rok v Galerii Středočeského kraje v Kutné Hoře a 1x rok zmenšená burza práce pro region Čáslav. Úřad práce ČR v Kutné Hoře také organizuje 1x do roka burzu škol, kam jsou pozvány střední školy s nabídkou svých studijních oborů a také zaměstnavatelé, kteří poptávají i přímo absolventy těchto oborů. [53]

Celkem bylo za rok 2017 ve Středočeském kraji provedeno 311 předvýběrových řízení, z čehož více než jedna třetina byla uskutečněna v okrese Nymburk. O něco více bylo uskutečněno výběrových řízení, šlo o 376 řízení v rámci celého Středočeského kraje. Semináře v rámci uvedených regionech proběhly maximálně 6x za rok a miniburzy a burzy práce v regionu buď neproběhly vůbec, nebo jednou, výjimečně dvakrát. [52]

Tabulka č. 5 zobrazuje počty informativních kontaktů ze strany zaměstnavatelů, kteří mají zájem o určité služby realizované Úřadem práce ČR.

Tabulka č. 5: Zájem ze strany zaměstnavatelů v roce 2017

Okresy/kraj	Služby Úřadu práce ČR				
	Předvýběrová řízení	Výběrová řízení	Poradenství	Semináře pro zaměstnavatele	Miniburzy, burzy práce
Benešov	66	23	22	6	5
Beroun	23	30	93	41	14
Kladno	74	59	113	29	10
Kolín	30	32	54	9	31
Kutná Hora	38	22	60	4	14
Mělník	121	68	254	165	43
Mladá Boleslav	67	23	104	9	11
Nymburk	47	12	37	6	6
Praha-východ	98	29	141	9	28
Praha-západ	207	13	209	4	14
Příbram	144	121	125	119	46
Rakovník	15	10	17	3	5
Středočeský kraj	930	442	1 229	404	227

Zdroj:[52]

Z dostupných dat nelze stanovit přesný počet oslovených zaměstnavatelů. Nelze tedy stanovit procentní zájem o tyto služby realizované Úřadem práce ČR. Obecně ale zájem o předvýběrová a výběrová řízení existuje, což lze vyvodit z tabulky č. 5. Tyto služby jsou nabízeny pracovníky při kontaktu na Úřadu práce ČR a také při osobní návštěvě na pracovišti. Většina zaměstnavatelů při navyšování pracovních míst využije některou výše uvedenou formu výběru. Větší společnosti projevují zájem zejména o zprostředkování pracovních sil a o organizaci výběrových a předvýběrových řízení. Menší společnosti mají zájem především o poradenství a možnosti čerpání finančních příspěvků z prostředků nabízených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Tento zájem o výběrová řízení ze strany zaměstnavatelů bude následně brán v úvahu ve SWOT analýze. [12][52]

V roce 2017 byl v kraji největší zájem o poskytování poradenství Úřadem práce ČR, dále o předvýběrová řízení a výběrová řízení. O semináře byl nadprůměrný zájem v okrese Mělník a Příbram, jinak je zájem spíše malý. Někteří zaměstnavatelé nemají zájem o burzy práce, a to

kvůli pesimismu firem permanentně narážejících na nedostatek uchazečů v evidenci Úřadu práce ČR, kteří by splňovali jejich požadavky. Jiní zaměstnavatelé naopak burzy práce vítají, protože to vnímají jako možnost propagace své firmy. [13]

V tabulce č. 6 jsou zobrazeny počty předvýběrových a výběrových řízení uskutečněných za rok 2017. V rámci výběrových řízení jsou zde počty pozvaných, zúčastněných a vybraných uchazečů a počty obsazených a poptávaných volných pracovních míst (VPM) za jednotlivé okresy Středočeského kraje.

Tabulka č. 6: Realizovaná výběrová a předvýběrová řízení v roce 2017

Okresy/kraj	Předvýběrová řízení	Výběrová řízení					
		Počet realizovaných	Počet pozvaných	Počet zúčastněných	Počet vybraných	Počet obsazených VPM	Počet poptávaných VPM
Benešov	32	31	312	245	65	35	101
Beroun	5	27	207	165	40	33	408
Kladno	5	59	1 316	910	344	67	545
Kolín	33	65	1 329	938	397	183	1 096
Kutná Hora	22	19	328	254	86	27	214
Mělník	57	44	878	631	167	45	620
Mladá Boleslav	1	8	182	97	41	25	215
Nymburk	118	13	279	124	31	22	529
Praha-východ	2	4	32	18	3	2	340
Praha-západ	14	13	157	95	19	14	163
Příbram	16	84	954	727	239	80	933
Rakovník	6	9	95	75	20	7	48
Středočeský kraj	311	376	6 069	4 280	1 418	540	5 131

Zdroj: [52]

Krajská pobočka v Příbrami na svých kontaktních pracovištích uspořádala v roce 2017 dohromady 311 předvýběrových a 376 výběrových řízení za účelem vybrat vhodné uchazeče do nového pracovního poměru. Celkem v kraji dosáhl počet poptávaných pozic na volná pracovní místa při realizovaných výběrových řízeních výše 5 131, přičemž zaměstnavatelé nejvíce potřebovali pracovníky pro pomocné práce v rostlinné výrobě, na sklizně produktů a také pro obsluhu výrobních linek, tedy operátory výroby, dělníky a pracovníky na výrobních

linkách. Z celkových 6 069 pozvaných uchazečů výběrového řízení se zúčastnilo 4 280, tedy 70 % lidí. Z celkem 1 418 vybraných uchazečů bylo obsazeno pouze 540 pracovních míst. Za rok 2017 bylo obsazeno v kraji 540 volných pracovních míst z 5 131 poptávaných, tedy úspěšnost obsazení volného pracovního místa ve Středočeském kraji činila pouhých 10,5 %. Zájem o předvýběrová a výběrová řízení ze strany zaměstnavatelů má rostoucí trend. Předvýběrová řízení bývají uskutečňována v úzké spolupráci s oddělením zprostředkování a často na ně navazují řízení výběrová. Výběrového řízení realizovaného Úřadem práce ČR využili větší zaměstnavatelé v počtu několika desítek volných míst a i malí zaměstnavatelé v počtu jednoho volného pracovního místa. U výběrových řízení dominovaly technické pozice, jako instalatéri, topenáři, automechanici, skladníci, elektrikáři, strojní údržbáři, lakýrníci, řidiči, operátoři výroby, dělníci do dřevovýroby, dělníci v lese, kontrola kvality v automobilovém průmyslu, referenti skladového hospodářství, ale také i pozice do služeb, mezi které patří obsluha mandlu, ostraha objektů, cukrář, pekař, číšník, kuchař, pomocná síla do kuchyně a asistent prevence kriminality. Nejčastější poptávka byla po nekvalifikovaných operátorech výroby, kde požadavkem je manuální zručnost a dobrý zrak. Při opakování výběrových řízení nastává nemožnost vybrat z evidence vhodné uchazeče, a stává se tak, že vybraní lidé v druhém kole neprojdou testy manuální zručnosti. Mezi možnostmi sjednání výběrového řízení patří monitorovací návštěvy, telefon, email nebo osobní návštěva kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR. Velmi častou bariérou pro uzavírání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v rámci výběrového řízení bývá zdravotní omezení uchazeče o zaměstnání bránící výkonu zaměstnání. Obvyklým problémem byly také potíže s dopravou do nabízeného zaměstnání a problémy spojené s péčí o dítě do 15 let. Uchazeči o zaměstnání měli také v rámci výběrového řízení zvýšené požadavky na výši mzdy a na základě toho práci odmítli. [51]

Projekty Evropského sociálního fondu (ESF)

V následující části jsou okrajově zmíněny projekty ESF, které jsou nástrojem snižování nezaměstnanosti. Prostřednictvím Úřadu práce ČR jsou realizovány různé projekty v rámci ESF. Otevírají se zde nové možnosti komunikace Úřadu práce ČR s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli. Evropský sociální fond je důležitý finanční nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti a je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Cílem ESF je:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti při vstupu na trh práce,

- sociální začleňování a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšování přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. [19]

V současné době je programové období 2014-2020. Jedním z operačních programů je operační program Zaměstnanost, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. V rámci ESF jsou projekty členěny na národní, regionální a soutěžní. Projekty bývají spolufinancovány z Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Národní individuální projekty vytváří Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a mají dopad na oblast celého území ČR. Regionální individuální projekty vytváří krajská pobočka Úřadu práce ČR a řeší specifické regionální problémy trhu práce. Tyto projekty mají přesně stanovený regionální rámec a zaměřují se na cílové skupiny jednotlivců, kterým zajišťují celkové řešení jejich situace ve vztahu k trhu práce, a to s individuálním přístupem ke klientům. Soutěžní projekty jsou takové, které mezi sebou soutěžily o podporu v rámci operačního programu Zaměstnanost prostřednictvím tzv. otevřené výzvy a nejúspěšnější projekty byly vybrány k realizaci. Realizátorem soutěžních projektů není Úřad práce ČR, ale jiné právnické subjekty, zpravidla neziskové organizace.

V rámci Středočeského kraje a národních individuálních projektů jsou nyní realizovány projekty Evropské služby zaměstnanosti ČR II, Efektivní služby zaměstnanosti, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená a Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce.

Projekt Evropské služby zaměstnanosti ČR II je určen pro Úřad práce ČR a jeho zaměstnance a také pro zaměstnavatele, sociální partnery, poskytovatele vzdělávání a nestátní neziskové organizace. Cílem je podpora mezinárodní mobility a tím zvýšení zaměstnanosti ve státech EU/EHS a Švýcarsku a rozvoj spolupráce institucí působících v oblasti zaměstnanosti. [18] Projekt Efektivní služby zaměstnanosti má za cíl zefektivnění poskytovaných služeb Úřadu práce ČR prostřednictvím zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům úřadu. Problematická je nedostatečná modernizace vybavení pracovišť Úřadu práce ČR

a nedostatečný přenos informací v rámci jednoho pracoviště a mezi jednotlivými pracovišti. [16] Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II je zaměřen na skutečnost, že kvalifikace zájemců a uchazečů o zaměstnání neodpovídá potřebám trhu práce. V rámci projektu je také řešen nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce uskutečňováním rekvalifikačních kurzů, po kterých je na trhu práce poptávka. [34] Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců řeší problematiku adaptability pracovní síly v podnicích na změny situace na trhu práce. Projekt je určen pro zaměstnavatele prostřednictvím svých zaměstnanců a potenciálně nových zaměstnanců a také pro osoby samostatně výdělečně činné a nestátní neziskové organizace. Tento projekt tedy umožňuje zaměstnavatelům získat příspěvek na vzdělání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení. [28] Projekt Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená je určen pro uchazeče o zaměstnání, kterým Úřad práce ČR věnuje zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání a soustřeďuje se na podporu vstupu nebo návratu osob s nízkou nebo žádnou pracovní zkušeností na pracovní trh. [24] Projekt Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce je stejně jako předchozí zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kterým Úřad práce ČR při zprostředkování věnuje zvýšenou pozornost. Cílem je podpora vstupu nebo návratu dlouhodobě nezaměstnaných, a především méně kvalifikovaných osob na trh práce. [25]

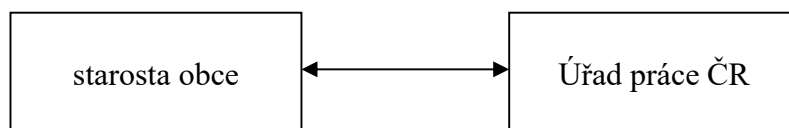
Regionálních individuálních projektů v realizaci ve Středočeském kraji je nyní 5. Jedná se projekty Záruky pro mladé ve Středočeském kraji, Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji, Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II, Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji a Směr – práce ve Středočeském kraji 2.

Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji je určen mladým lidem do 29 let. Cílem je začlenění těchto lidí na pracovní trh, poskytnout jim odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese prostřednictvím odborné praxe. [37] Projekt Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II podporuje generační výměnu a mezigenerační solidaritu na trhu práce. Je to realizováno udržením pracovníků v předdůchodovém věku v zaměstnání a posílením souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na pracovním trhu u osob, které nově vstupují na trh nebo vstupují po přerušení z důvodu rodičovské dovolené nebo péče o osobu závislou. [21] Další regionální projekt s názvem Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II se zabývá problematikou osob starších 50 let, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost na trhu práce. Struktura dovedností starších lidí nebývá často na trhu práce požadována. Uchazeči si tedy vyzkouší jednotlivé aktivity projektu, aby se stali atraktivními pro zaměstnavatele na trhu práce nebo aby sami zahájili SVČ. [35] Cílovou

skupinou projektu Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji jsou uchazeči o zaměstnání, kteří mají zdravotní postižení, jsou zdravotně znevýhodněni nebo mají zdravotní omezení. Záměrem projektu je prohloubení spolupráce se zaměstnavateli Středočeského kraje v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na vyhrazených SÚPM podporovaných projektem a také na otevřených pracovních místech na otevřeném trhu práce. [33] Cílem projektu Směr – práce ve Středočeském kraji 2 je nalézt účastníkům trvalé zaměstnání během nebo krátce po své účasti v projektu a zvýšit jejich zaměstnatelnost. Ke splnění tohoto cíle je nutné získání či prohloubení dovedností uchazečů formou rekvalifikací, zprostředkování zaměstnání s možností poskytnutí mzdových příspěvků zaměstnavateli, který účastníka projektu zaměstnává. [31]

3.3 Komunikace s obcemi

Komunikace mezi obcí a Úřadem práce ČR probíhá obdobným způsobem jako u soukromých firem. Obrázek č. 7 znázorňuje komunikaci mezi obcí a Úřadem práce ČR.



Obrázek č. 7: Komunikace mezi obcí a Úřadem práce ČR

Zdroj: vlastní zpracování

Komunikace zde opět probíhá oběma směry. S kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR v Kutné Hoře jedná především starosta nebo místostarosta obce. Za kontaktní pracoviště může jednat ředitel kontaktního pracoviště, vedoucí oddělení zprostředkování a vedoucí trhu práce. Jedním ze specifických témat komunikace mezi Úřadem práce ČR a obcemi je zřízení a obsazování VPP. [38] Následující tabulka tedy zobrazuje počty vytvořených míst, umístěných uchazečů a počty uchazečů v rámci okresů Středočeského kraje u vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou VPP, SÚPM a CHPM.

Tabulka č. 7: Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2017

Okresy/kraj	Veřejně prospěšné práce		SÚPM – vyhrazená místa		SÚPM (SVČ)	CHPM
	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	Umístění uchazeči	Vytvořená místa
Benešov	115	101	41	28	0	46
Beroun	49	57	61	61	6	23
Kladno	141	162	138	137	22	27
Kolín	267	228	136	127	4	32
Kutná Hora	383	353	193	193	7	31
Mělník	153	148	75	72	0	56
Mladá Boleslav	53	49	30	18	5	50
Nymburk	238	230	85	85	5	48
Praha-východ	13	13	73	70	4	34
Praha-západ	32	15	90	86	8	103
Příbram	255	244	312	307	45	47
Rakovník	112	112	92	91	5	19
Středočeský kraj	1 811	1 712	1 326	1 275	111	516

Zdroj: [32]

Všechna tato místa jsou dotovaná, proto je o ně ze strany obcí i dalších zaměstnavatelů velký zájem. Z tabulky č. 7 vyplývá, že za rok 2017 bylo ve Středočeském kraji vytvořeno 1 811 míst v rámci VPP a na tyto práce umístěno 1 712 uchazečů. V okrese Kutná Hora bylo v roce 2017 vytvořeno nejvíce míst pro VPP v rámci kraje, a to 383 pracovních míst a na ně umístěno 353 uchazečů, tedy na 30 vytvořených míst nedošlo k umístění uchazečů. Celková úspěšnost umístění uchazečů na vytvořené VPP byla v kraji 94,5 % a za okres Kutná Hora 92 %. Tyto údaje jsou podstatné pro následující SWOT analýzu. Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se týkají z velké části soukromých zaměstnavatelů. SÚPM jsou rozdělena na místa v rámci pracovního poměru a samostatně výdělečnou činnost, která se týká těch, co začali podnikat. V kraji bylo v roce 2017 celkem vytvořeno 1 326 těchto míst v rámci pracovního poměru a 1 275 umístěných uchazečů. V rámci SÚPM vyhrazených se podařilo obsadit 96 % vytvořených míst. Celkem 111 uchazečů v rámci kraje bylo podpořeno SÚPM zřízeným za účelem vykonáváním samostatně výdělečné činnosti.

Zástupci Úřadu práce ČR komunikují s obcemi o problémech v oblasti nezaměstnanosti. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře dvakrát do roka organizuje setkání starostů, při kterém dochází k výměně zkušeností a rad např. o VPP. Některé obce aktivním přístupem snižují nezaměstnanost tím, že se snaží přes Úřad práce ČR zajistit občanům informovanost o službách Úřadu práce ČR, o možnostech rekvalifikace apod. Při plánovaném skončení velké firmy v obci, by měl starosta tuto skutečnost oznámit Úřadu práce ČR, aby byl připraven na příliv nových uchazečů a na případné rekvalifikace.

3.4 Komunikace s neziskovými organizacemi

Po konzultaci s vedoucí Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Ing. Miriam Trebichavskou z kontaktního pracoviště v Kutné Hoře jsem do subjektů, které komunikují a spolupracují s Úřadem práce ČR, zařadila také neziskové organizace. Neziskové organizace jsou dvojího charakteru. Prvním druhem jsou nestátní neziskové organizace, které nejsou zřízené státem. Jedná se o obecně prospěšné společnosti, církevní právnické osoby, občanská sdružení, spolky, nadace a nadační fondy. Za druhé se jedná o státní neziskové organizace nazývané příspěvkové organizace státu a veřejnoprávních korporací. Tyto organizace zakládají ministerstva nebo místní úřady a jsou financovány ze státního rozpočtu. Řadí se sem ústavy sociální péče, domovy pro seniory, školy, dětské domovy, domy dětí, muzea, divadla, galerie, knihovny, poradenská a informační centra. [41]

Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře spolupracuje s Oblastní charitou Kutná Hora a existuje mezi nimi vzájemná prospěšnost. Pod Oblastní charitu Kutná Hora spadá několik středisek a center, která realizují různě zaměřené sociální služby. Terénní pracovníci charity např. mohou uchazeče, kteří to sami nezvládnou, dovézt na Úřad práce ČR, pomohou mu s vyřízením žádostí, s doklady a úřad může charitě poskytnout příspěvky na vytvoření pracovních míst, případně na rekvalifikaci. Dále probíhá spolupráce s obecně prospěšnou společností Rytmus – od klienta k občanovi zaměřenou na lidi se zdravotním postižením či jiným znevýhodněním. Společnost pomáhá dospělým lidem se zdravotním postižením najít zaměstnání na běžném trhu práce, podporuje je při získávání pracovních a sociálních dovedností a může také zajistit asistenci na pracovišti. Součástí služby je i podpora zaměstnavatelům a firmám při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [48] Zdravotně postiženým se také věnuje obecně prospěšná společnost Centrum pro zdravotně postižené a seniory Středočeského kraje. Pracovníci společnosti dělají postiženým lidem doprovod k zaměstnavateli, pomáhají při dojíždění, jsou schopni najít lidem ubytování v blízkosti zaměstnání a realizují další podpůrné činnosti pro uplatnění na trhu práce. Dále existují

neziskové organizace věnující se lidem, kteří se vrátili z výkonu trestu odnětí svobody. Jednou takovou je zapsaný ústav Rubikon centrum, který podporuje lidi v získání práce, řešení dluhů a zodpovědnosti vůči sobě, rodině a svému okolí. [53]

4 VYHODNOCENÍ ANALÝZY, URČENÍ SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNEK A NAVRŽENÍ PŘÍPADNÝCH ZLEPŠENÍ

Analýza možností komunikace byla zaměřena na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Příbrami a na její organizační složku, a to na kontaktní pracoviště v Kutné Hoře, a také na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a neziskové organizace. V poslední kapitole jsou shrnuty poznatky z analytické části práce, následně je vytvořena SWOT analýza a jsou zde také navrženy případné změny vedoucí ke zlepšení komunikace.

Komunikace s uchazeči o zaměstnání

Nejdůležitější částí poradenského procesu jsou individuální schůzky, na kterých je vždy přítomen uchazeč o zaměstnání a poradce pro zprostředkování zaměstnání. Na těchto schůzkách jsou uchazeči nabízena volná pracovní místa, dochází k mapování aktuálního stavu uchazeče při hledání zaměstnání a plánování dalších aktivit pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazeče, jako jsou např. rekvalifikace. Ve Středočeském kraji bylo ke konci roku 2017 evidováno 29 370 uchazečů o zaměstnání a celkem 30 321 volných pracovních míst, tedy na každého uchazeče připadalo alespoň jedno volné pracovní místo. Poradce pro zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšenou pozornost rizikovým skupinám nezaměstnaným. Jednou skupinou jsou lidé se zdravotním postižením. Celkem bylo v rámci Středočeského kraje evidováno 4 365 osob se zdravotním postižením, což představuje téměř 15 % všech nezaměstnaných kraje. Na jedno volné pracovní místo pro ZP připadalo v průměru okresů kraje 3,2 zdravotně postižených uchazečů.

Komunikace se soukromými zaměstnavateli

Za každé čtvrtletí Úřad práce ČR zpracovává v rámci okresu i v rámci kraje Zprávu o realizaci monitoringu trhu práce a dochází k mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů. Úřad práce ČR se snaží oslovit všechny firmy, které mají zaměstnance, prostřednictvím monitorovacích dotazníků nebo osobní návštěvy přímo ve firmě či na Úřadu práce ČR. Zájem o spolupráci s Úřadem práce ČR zaměstnavatelé většinou projevují v souvislosti s vytvářením nových pracovních míst (SÚPM, VPP) s využitím dotací ESF. V rámci monitoringu v kraji bylo za rok 2017 uskutečněno celkem 4 685 kontaktů se zaměstnavateli. Za celý rok bylo v Kutné Hoře provedeno 418 kontaktů, z kterých bylo 190 osobních, a to buď přímo u zaměstnavatele, nebo na Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR realizuje pro zaměstnavatele předvýběrová řízení vhodných uchazečů, výběrová řízení, semináře a miniburzy a burzy práce. O spolupráci s Úřadem práce ČR měla

zájem většina kontaktovaných zaměstnavatelů. Spolupráci v roce 2017 odmítlo 0,9 % z celkového počtu uskutečněných kontaktů. Celkem bylo kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR za rok 2017 ve Středočeském kraji provedeno 311 předvýběrových řízení a 376 výběrových řízení. Semináře v uvedených regionech proběhly maximálně 6x za rok miniburzy a burzy práce v regionu proběhly maximálně dvakrát do roka. Z celkových 6 069 pozvaných uchazečů výběrového řízení se zúčastnilo 4 280, tedy 70 % lidí. V kraji bylo v rámci výběrových řízení organizovaných Úřadem práce ČR obsazeno 540 volných pracovních míst z 5 131 poptávaných, tedy úspěšnost obsazení volného pracovního místa ve Středočeském kraji činila pouhých 10,5 %.

Komunikace s obcemi

Ve vztahu k Úřadu práce ČR je obec stejně jako firma zaměstnavatel, a tedy komunikace probíhá obdobným způsobem a jsou řešeny podobné problémy. Jedním ze specifických témat komunikace mezi Úřadem práce ČR a obcemi je zřízení a obsazování míst na VPP. Jedná se o místa dotovaná, tudíž je o ně ze strany obcí velký zájem. V okrese Kutná Hora bylo v roce 2017 vytvořeno 383 míst pro VPP, a na ně umístěno 353 uchazečů. Celková úspěšnost umístění uchazečů na vytvořené VPP byla v okrese 92 %. Zástupci Úřadu práce ČR komunikují s obcemi o problémech v oblasti nezaměstnanosti. Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře dvakrát do roka organizuje setkání starostů, při kterém dochází k výměně zkušeností a rad např. o VPP. Některé obce aktivním přístupem snižují nezaměstnanosti tím, že se snaží přes Úřad práce ČR zajistit občanům informovanost o službách Úřadu práce ČR, o možnostech rekvalifikace apod. Týká se to pouze některých obcí, ale aktivní přístup snižování nezaměstnanosti by měl být u obcí všech.

Komunikace s neziskovými organizacemi

U některých neziskových organizací a Úřadu práce ČR existuje vzájemná prospěšnost, jak je tomu např. u oblastní charity. Terénní pracovníci charity např. mohou uchazeče, kteří to sami nezvládnou, dovézt na Úřad práce ČR a úřad může charitě poskytnout příspěvky na vytvoření pracovních míst, případně na rekvalifikaci.

Vhodná metoda pro shrnutí výstupů a zároveň podpora pro vyhodnocení silných a slabých stránek a navržení možných opatření je SWOT analýza. Tato analýza vychází z interní analýzy, tedy ze silných a slabých stránek a z externí analýzy, při které je snaha identifikovat příležitosti a hrozby, které přicházejí z prostředí mimo úřad. SWOT analýza vychází z osobních konzultací se zaměstnanci Úřadu práce ČR v Kutné Hoře, konkrétně s vedoucí Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Ing. Miriam Trebichavskou

a s poradkyní pro zprostředkování zaměstnání Janou Jirkovskou. Následující tabulka zobrazuje přehled silných a slabých stránek, hrozeb a příležitostí v rámci komunikace kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře.

Tabulka č. 8: SWOT analýza

<p style="text-align: center;">Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • samostatné kanceláře poradců – větší sdílnost uchazečů • kontrola uchazečů a zpětná vazba od zaměstnavatelů při výběrových řízeních konaných na Úřadu práce ČR • úspěšnost při umístění uchazečů na VPP • spolupráce s neziskovými organizacemi 	<p style="text-align: center;">Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • nízká bezpečnost poradců pro zprostředkování zaměstnání • zvýšená administrativní zátěž • nízká rychlost obsazování volného pracovního místa • povinná osobní účast na individuálních schůzkách
<p style="text-align: center;">Příležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • projekty ESF • využití online komunikace • zájem ze strany zaměstnavatelů o výběrová řízení v místě úřadu 	<p style="text-align: center;">Hrozby</p> <ul style="list-style-type: none"> • nedostatek nových zaměstnanců v hutnictví, strojírenství • nedostatek kvalifikovaných pracovních sil • nedostatek uchazečů se zájmem o práci • výpadek elektrické energie

Zdroj: vlastní zpracování

Následně jsou rozebrány silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti a navrženy případná zlepšení.

Silné stránky

Samostatné kanceláře poradců – větší sdílnost uchazečů

V kontaktním pracovišti v Kutné Hoře je výhodou, že každý poradce pro zprostředkování zaměstnání má svou kancelář. Klient je tak přístupnější, sdílnější a je ochoten o svých problémech hovořit otevřeněji, než když u hovoru jsou přítomni další lidé.

Kontrola uchazečů a zpětná vazba od zaměstnavatelů při výběrových řízeních konaných na Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR realizuje výběrová řízení pro zaměstnavatele přímo v budově Úřadu práce ČR. Tím pádem dochází k lepší kontrole uchazečů ze strany Úřadu práce ČR a k okamžité zpětné vazbě od zaměstnavatelů.

Úspěšnost při umístění uchazečů na VPP

Jedním ze specifických témat komunikace mezi Úřadem práce ČR a obcemi je zřízení a obsazování míst na VPP. Jedná se o místa dotovaná, tudíž je o ně ze strany obcí velký zájem. V okrese Kutná Hora bylo v roce 2017 vytvořeno 383 míst pro veřejně prospěšné práce a na ně umístěno 353 uchazečů. Celková úspěšnost umístění uchazečů na vytvořené VPP byla v okrese 92 %.

Spolupráce s neziskovými organizacemi

Spolupráce s neziskovými organizacemi probíhá v Kutné Hoře bez potíží, buď je oslovují sami uchazeči, nebo se na ně obrací Úřad práce ČR, že je třeba klientovi poskytnout pomoc.

Slabé stránky

Nízká bezpečnost poradců pro zprostředkování zaměstnání

Za slabou stránku považují při osobní komunikaci mezi zaměstnanci Úřadu práce ČR a uchazeči o zaměstnání nízkou bezpečnost zaměstnanců kontaktního pracoviště v Kutné Hoře, především poradců pro zprostředkování zaměstnání. Někteří uchazeči, především taci, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání delší dobu, bývají agresivní a nebojí se použít i fyzické násilí. Poradci pro zprostředkování zaměstnání mají ve své kanceláři pouze tlačítko na hlasitý alarm a tlačítko, při jehož zmáčknutí se objeví ostatním kolegům na monitoru počítače volání o pomoc. Existují ale bohužel případy, kdy poradkyně nestihla tlačítko zmáčknout a byla uchazečem fyzicky napadena. Tento incident byl předán orgánu činnému v trestním řízení. [38] Ke zlepšení stávající situace by přispělo zabudování bezpečnostních přepážek, které oddělí prostor poradce a uchazeče. Uchazeč by se tak do prostoru zaměstnance sám nedostal, neboť klika by byla pouze ze strany poradce pro zprostředkování zaměstnání. Pomohlo by také, kdyby v budově Úřadu práce ČR byla ostraha, hlídač nebo kdyby budovu alespoň dvakrát denně prohlédla městská policie. Uchazeči by věděli, že tyto složky provádějí kontrolu na Úřadu práce ČR a jejich negativní chování by mohlo být sníženo.

Zvýšená administrativní zátěž

V poslední době se zvětšuje administrativní zátěž poradce pro zprostředkování zaměstnání, musí administrativně věnovat delší čas, a doba věnovaná uchazečům o zaměstnání při individuálních schůzkách se tím pádem snižuje. Komunikace s uchazeči je tudíž omezena na kratší čas. [38]

Nízká rychlost obsazování volného pracovního místa

Pro zaměstnavatele bývá prioritní rychlé zprostředkování vhodných zaměstnanců, což Úřad práce ČR nemůže vždy zajistit okamžitě. Zaměstnavatelé často komunikují přímo s poradci pro zprostředkování zaměstnání za účelem co nejrychlejšího obsazení volného pracovního místa. V současné době je nízká nezaměstnanost a v evidenci Úřadu práce ČR jsou uchazeči s nedostatečnou kvalifikací. Tím pádem obsazení volného pracovního místa trvá delší dobu.

Povinná osobní účast na individuálních schůzkách

Ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vyplývá, že uchazeči o zaměstnání mají povinnost dostavit se na individuální schůzky osobně. [6] Zdravotně postižení tedy dochází na individuální schůzky, stejně jako ostatní uchazeči. Vzhledem závažnosti postižení by stálo za zvážení, zda neupřednostnit online komunikaci před osobní. V tomto případě narážíme na nedostatek, na který upozorňuje Ministerstvo vnitra ČR ve Strategickém rámci rozvoje veřejné správy ČR pro období 2014-2020 v souvislosti s elektronizací veřejné správy. Zásadním problémem je, že rozvoj moderních technologií ne vždy doprovází rychlá reakce legislativy, což snižuje využití možností, které tyto technologie přináší. [45] Pokud by mělo dojít k nahrazení online komunikace za osobní při individuálních schůzkách, narážíme na nesoulad se zákonem o zaměstnanosti.

Příležitosti

Projekty ESF

Prostřednictvím Úřadu práce ČR jsou realizovány různé projekty v rámci Evropského sociálního fondu. V rámci projektu se otevírají nové možnosti komunikace Úřadu práce ČR s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli. Projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Peníze jsou rozděleny mezi mzdy pracovníků spolupracujících na projektu, poradenství pro uchazeče, rekvalifikace a také jsou peníze použity na vytvoření pracovního místa. Tyto projekty jsou výhodné pro Úřad práce ČR, uchazeče i zaměstnavatele. Úřad práce ČR tak může uchazečům nabízet výhodné aktivity v rámci projektu. Uchazeč pak lépe získá zaměstnání, a když ne hned po účasti v projektu, tak díky projektu se ocitá ve skupině

stejných osob a prostřednictvím aktivit se posouvá dopředu. Výhodnost pro zaměstnavatele spočívá v získání příspěvku na takového uchazeče. Projekty se v praxi osvědčily, kontaktní pracoviště v Kutné Hoře by uvítalo projekt zaměřený na matky pečující o děti, který v současné době chybí. [53]

Využití online komunikace

Za příležitost považuji využití online komunikace při individuálních schůzkách zejména u zdravotně postižených osob, které se na Úřad práce ČR nezládají dostavit sami bez pomoci druhých. Povinnost osobní účasti na individuálních schůzkách ale vyplývá z některých ustanovení zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zájem ze strany zaměstnavatelů o výběrová řízení v místě úřadu

Zájem o výběrová řízení realizovaných na Úřadu práce ČR ze strany zaměstnavatelů existuje. Služba je nabízena pracovníky při kontaktu na Úřadu práce ČR a také při osobní návštěvě na pracovišti.

Hrozby

Nedostatek nových zaměstnanců v hutnictví, strojírenství a nedostatek kvalifikovaných pracovních sil

Při realizaci monitoringu trhu práce dochází ke zjištění různých problémů. Jedním z nich je stárnutí stávajících zaměstnanců a nedostatek zaměstnanců nových, zejména v oborech jako je hutní průmysl, kovovýroba, zpracování, výroba oceli a v současné době především strojírenství. Je nedostatek absolventů učebních oborů a firmy nemají kde shánět nové zaměstnance. Většina zaměstnanců v těchto oborech se důchodovému věku blíží nebo důchodový věk už má, ale setrvává v pracovním procesu. Zaměstnavatelé v těchto profesích často kontaktují Úřad práce ČR opakovaně, ale Úřad práce ČR nemůže vyhovět jejich požadavkům, jelikož v evidenci uchazečů o zaměstnání požadované profese nejsou. Řešením by zřejmě nebyl ani příspěvek zaměstnavatelům na tyto zaměstnance, jelikož vyučení lidé na tyto pozice stejně nejsou. Mělo by dojít ke zvýšení povědomí lidí o tom, že v praxi jsou kvalitní absolventi těchto oborů ceněni a náležitě finančně hodnoceni. [52]

Nedostatek uchazečů se zájmem o práci

Dochází ke stížnostem od zaměstnavatelů na nedostatek uchazečů, kteří chtějí pracovat. Zaměstnavatelé často kontaktují Úřad práce ČR a stěžují si na nevhodné chování uchazečů při osobní schůzce a na nezájem o práci. Stává se, že někteří uchazeči se u zaměstnavatele vymlouvají na zdravotní problémy, nevyhovující pracovní dobu, dojíždění a také na to,

že nemají dostatečnou kvalifikaci popř. čistý trestní rejstřík. Zaměstnavatelé pak mají pocit, že poradci pro zprostředkování zaměstnání jim posílají nevyhovující uchazeče. Poradci pro zprostředkování zaměstnání dávají uchazečům doporučenky do zaměstnání, tím pádem zaměstnavatele kontaktuje více uchazečů, kteří neposkytují pro zaměstnavatele záruku pracovitosti a spolehlivosti. Tomu by se dalo předejít zvýšeným počtem výběrových řízení konaných na Úřadu práce ČR, kde by zaměstnavatelé mohli jednat s více uchazeči najednou a ušetřilo by jim to čas i energii. Úřad práce ČR by na druhou stranu měl kontrolu, jak se uchazeči prezentují v kontaktu se zaměstnavateli. Díky výběrovým řízením má Úřad práce ČR také zpětnou vazbu od zaměstnavatelů. Ti si často stěžují, že uchazeči nenastoupí v den nástupu do zaměstnání, příchod do zaměstnání je nepravidelný nebo se u uchazečů potýkají s dalšími problémy, kterým je např. výkon práce pod vlivem alkoholu. Tyto problémy způsobují větší administrativní zátěž pro zaměstnavatele a také menší ochotu nadále s Úřadem práce ČR spolupracovat. [52]

Výpadek elektrické energie

Hrozbou je i výpadek elektrické energie, jelikož při individuálních schůzkách se po celou dobu pracuje s počítačem (hledání volných pracovních míst, stanovení dalších kontaktních schůzek, objednávání na semináře, případně na oddělení poradenství). Dále při výpadku elektrické energie nefungují telefony, tudíž nelze komunikovat se zaměstnavateli ani s uchazeči. [38]

Dalším krokem SWOT analýzy je hledání souvislostí mezi silnými a slabými stránkami a hrozbami a příležitostmi. Je nutné zvažovat možnosti, jak prostřednictvím silných stránek využít příležitostí a snížit míru ohrožení. Dále se posoudí proveditelnost jednotlivých variant a vybere se nejlepší možnost. Následující tabulka tedy představuje kombinaci těchto faktorů a strategie, které Úřad práce ČR využívá či může využít.

Tabulka č. 9: SWOT analýza se strategiemi

SWOT analýza		Interní analýza	
		Silné stránky	Slabé stránky
Externí analýza	Příležitosti	Díky zájmu zaměstnavatelů o realizaci výběrových řízení v místě úřadu, může Úřad práce ČR lépe kontrolovat uchazeče a komunikace mezi všemi stranami probíhá rychleji a efektivněji.	Díky online komunikaci by se mohla omezit povinná osobní účast na individuálních schůzkách u určitých skupin uchazečů.
	Hrozby	Možnost umístění uchazečů s nízkou kvalifikací na VPP.	Včasné pořádání rekvalifikačních kurzů, kterými by se zvýšila kvalifikace uchazečů, a tím pádem by došlo ke zvýšení rychlosti obsazování volných pracovních míst.

Zdroj: vlastní zpracování

Silné stránky - příležitosti

V této části je třeba prostřednictvím silných stránek využít příležitostí. Úřad práce ČR realizuje v místě úřadu výběrová řízení, o která je mezi zaměstnavateli zájem. Zaměstnanci Úřadu práce ČR tak mohou lépe dohlédnout na docházku uchazečů a mají zároveň kontrolu, jak se uchazeči v kontaktu se zaměstnavateli prezentují. Tyto výběrová řízení šetří zaměstnavatelům čas při hledání nových zaměstnanců. Dochází také k rychlejší a efektivnější komunikaci mezi Úřadem práce ČR, zaměstnavateli a uchazeči o zaměstnání.

Silné stránky - hrozby

V případě použití silných stránek pro zamezení hrozeb, lze využít to, že kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře má dobrou úspěšnost umisťování uchazečů v rámci VPP. Může to odrážet pozitivně nastavené vztahy a z nich vyplývající komunikaci mezi zástupci obcí a zaměstnanci Úřadu práce ČR. Na tyto práce lze použít i nekvalifikované uchazeče a snížit tak počet nekvalifikovaných uchazečů v evidenci.

Slabé stránky - příležitosti

Zde je třeba se zamyslet, jak odstranit slabiny pro vznik nových příležitostí. Odstranění povinné osobní účasti určité skupiny uchazečů na individuálních schůzkách by bylo možné prostřednictvím online komunikace. Zdravotně postižení by tak nemuseli na individuální schůzky docházet vždy osobně a komunikace mezi nimi a poradci pro zprostředkování

zaměstnání by probíhala i jiným způsobem. Jako příklad uvádím zdravotně postiženého uchazeče o zaměstnání, který je velmi šikovný na práci s počítačem, ale nezvládne se sám obléknout a nandat si batoh. Takovému uchazeči by případné online schůzky usnadnily komunikaci s Úřadem práce ČR.

Slabé stránky - hrozby

Poslední kvadrant představuje propojení hrozeb a slabých stránek. Prostřednictvím monitoringu trhu práce zaměstnanci Úřadu práce ČR zjišťují aktuální situaci u zaměstnavatelů a mohou tak reagovat na případné propouštění či přijetí zaměstnanců. Zajištěním rekvalifikačních kurzů v předstihu by bylo možné urychlit nástup uchazečů do jiného zaměstnání. To by vedlo ke zvýšení rychlosti obsazování volných pracovních míst, neboť by v evidenci bylo více uchazečů splňujících požadavky zaměstnavatelů.

ZÁVĚR

Hlavním cílem diplomové práce byla analýza možností komunikace Úřadu práce ČR s okolními subjekty za účelem poskytování služeb v oblasti zaměstnanosti. Popsat možnosti a způsoby komunikace mezi zvolenou pobočkou Úřadu práce ČR, lokálními soukromými firmami, obcemi a žadateli o zaměstnání, určit silná a slabá místa a následně navrhnout možná zlepšení vedoucí ke zvýšení efektivnosti poskytovaných služeb.

Ke splnění hlavního cíle bylo nejprve nutné splnit jednotlivé dílčí cíle. V první části práce bylo potřebné teoreticky vymezit a popsat Úřad práce ČR. Práce pokračuje formami komunikace v procesu zprostředkování zaměstnání, pojmem nezaměstnanost, měřením, dělením a dopady nezaměstnanosti. Zaměstnání mohou zprostředkovávat krajské pobočky Úřadu práce ČR a agentury práce. Konec kapitoly byl věnován vzniku, změně a zániku pracovního poměru a rizikovým skupinám nezaměstnaných.

Dále byla práce zaměřena na komunikaci Úřadu práce ČR a v obecné rovině rozčleněna na vnitřní a vnější komunikaci. Do vnitřní komunikace je řazena interní komunikace v rámci Úřadu práce ČR. Vnější komunikace je komunikace mezi pobočkou Úřadu práce ČR a firmami, obcemi a zájemci a uchazeči o zaměstnání. Na vnější komunikaci bylo pohlíženo také z pohledu jednotlivých oddělení Úřadu práce ČR a bylo řešeno, které oddělení má určité subjekty na starost.

Další část práce byla soustředěna na analýzu komunikace krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami, především na kontaktní pracoviště v Kutné Hoře, které pod tuto krajskou pobočku spadá. V práci byly využity poznatky získané na základě kvalitativních rozhovorů se zaměstnanci kontaktního pracoviště v Kutné Hoře, konkrétně s vedoucí Oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti Ing. Miriam Trebichavskou a s poradkyní pro zprostředkování zaměstnání Janou Jirkovskou. Kapitola je členěna dle subjektů, které s Úřadem práce ČR komunikují, teda na komunikaci s uchazeči, se soukromými firmami, obcemi a neziskovými organizacemi.

Lidé se na Úřad práce ČR nejčastěji obracejí za účelem zprostředkování zaměstnání. Nejprve je nutné zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, po kterém následuje poradenský proces. Poradenský proces se skládá ze vstupního rozhovoru, skupinové informační schůzky, individuální schůzky a individuálního poradenského rozhovoru. V rámci sledované pobočky bylo ke konci roku 2017 evidováno 29 370 uchazečů o zaměstnání a celkem 30 321 volných pracovních míst, což znamená, že na každého uchazeče připadalo alespoň jedno volné

pracovní místo a v okrese Kutná Hora na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 1,7 uchazečů. Firmy se nejčastěji obrací na Úřad práce ČR v souvislosti s vytvářením nových pracovních míst, poradenstvím, výběrovým a předvýběrovým řízením. Úřad práce ČR za každé čtvrtletí zpracovává v rámci okresu i v rámci kraje Zprávu o realizaci monitoringu trhu práce. Dochází k mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů. Zájem ze strany zaměstnavatelů o tyto výběrová a předvýběrová řízení je poměrně velký a hodně zaměstnavatelů při navyšování pracovních míst využije některou výše uvedenou formu výběru. Za rok 2017 bylo v rámci výběrových řízení obsazeno v kraji 540 volných pracovních míst z 5 131 poptávaných, tedy úspěšnost obsazení volného pracovního místa ve Středočeském kraji činila pouhých 10,5 %. S obcemi probíhá komunikace obdobným způsobem jako s firmami. Jedním ze zásadních témat komunikace mezi Úřadem práce ČR a obcí je zřízení a obsazování VPP. V okrese Kutná Hora byla celková úspěšnost umístění uchazečů na vytvořené VPP 92 %. Zástupci Úřadu práce ČR komunikují s obcemi o problémech v oblasti nezaměstnanosti, snaží přes Úřad práce ČR zajistit občanům informovanost o službách úřadu, o možnostech rekvalifikace apod. Komunikace mezi sledovaným kontaktním pracovištěm a neziskovými organizacemi je vhodně nastavená. Existuje mezi nimi vzájemná prospěšnost, která spočívá v tom, že zaměstnanci neziskové organizace mohou uchazeče, kteří to sami nezvládnou, dovézt na Úřad práce ČR a úřad může neziskové organizaci poskytnout příspěvky na vytvoření pracovních míst, případně na rekvalifikaci.

Závěr diplomové práce byl zaměřen na vyhodnocení analýzy, určení silných a slabých stránek a navržení případných zlepšení. Byla zde požita SWOT analýza, která shrnuje výstupy kapitoly a navrhuje strategie, jež Úřad práce ČR může využít. V kontaktním pracovišti v Kutné Hoře jsou výhodou samostatné kanceláře poradců pro zprostředkování zaměstnání, díky nimž jsou uchazeči při individuálních schůzkách sdílnější. Ale není zajištěna dostatečná bezpečnost poradců pro zprostředkování zaměstnání. Ke zlepšení stávající situace by přispělo zabudování bezpečnostních přepážek, které oddělí prostor poradce a uchazeče. Komunikaci lze dále zlepšit dle výše navržených opatření, např. prostřednictvím online komunikace, zvýšeným počtem výběrových řízení realizovaných Úřadem práce ČR či zajištěním rekvalifikačních kurzů v předstihu.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ABEL, Andrew B., Ben BERNANKE a Dean Darrell CROUSHORE. *Macroeconomics*. 8th ed. Harlow: Pearson Education, c2014. ISBN 978-0-273-79230-7.
- [2] BĚLINA, M. *Pracovní právo*, 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 167-203 s. ISBN 978-80-7400-283-0
- [3] BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [5] ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. s. 3146-3241. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=262/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- [6] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8316. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- [7] ČESKO. Zákon č. 500 ze dne 24. června 2004 správní řád. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 174, s. 9782-9827. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=500/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- [8] ČESKO. Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 778-798. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- [9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. 2018 [cit. 2018-02-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje
- [10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistiky*. [online]. 2018 [cit. 2018-03-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/statistiky>

- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Územní členění kraje na okresy k 1. 1. 2016*. [online]. 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/uzemni-cleneni-kraje-na-okresy-k-1-1-2016>
- [12] HAVRÁNKOVÁ, Jana. Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce: *Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů*, okres Kutná Hora, II. čtvrtletí 2017. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Příbrami.
- [13] HAVRÁNKOVÁ, Jana. Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce: *Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů*, okres Kutná Hora, III. čtvrtletí 2017. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Příbrami.
- [14] HEGER, Vladimír. *Komunikace ve veřejné správě*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3779-9.
- [15] HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
- [16] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Efektivní služby zaměstnanosti*. [online]. 2016 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/efes
- [17] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Ergodiagnostika* [online]. 2017 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/ergodiagnostika
- [18] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Evropské služby zaměstnanosti ČR II*. [online]. 2016 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/eures-cr-ii
- [19] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Evropský sociální fond*. [online]. 2017 [cit. 2018-03-01]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfjb>
- [20] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Formuláře ke stažení pro občana*. [online]. 2018 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>
- [21] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II*. [online]. 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfjb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem_~_p_odpora_generacni_vymeny_ve_stc_

- [22] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kontaktní pracoviště krajské pobočky v Příbrami*. [online]. 2018 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop>
- [23] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kontakty na zaměstnance*. [online]. 2017 [cit. 2017-11-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/web/upcr-stc/kop/kutna-hora/orgstr>
- [24] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená*. [online]. 2016 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm
- [25] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce*. [online]. 2016 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp
- [26] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. 2017 [cit. 2017-11-24]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [27] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Organizační struktura Úřadu práce České republiky* [online]. 2018 [cit. 2018-03-20]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>
- [28] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II*. [online]. 2017 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii
- [29] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Projekty v realizaci*. [online]. 2018 [cit. 2018-03-04]. Dostupní z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci
- [30] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Rekvalifikace*. [online]. 2016 [cit. 2017-12-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- [31] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Směr – práce ve Středočeském kraji 2*. [online]. 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/smer_-_prace_ve_stc_kraji_ii
- [32] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. 2018 [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [33] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji*. [online]. 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_p
ostizene_ve_stc_kraji](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_p
ostizene_ve_stc_kraji)

- [34] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.* [online]. 2016 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii
- [35] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II.* [online]. 2018 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaciname_po_50_ve_stc_kraji_ii
- [36] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.* [online]. 2017 [cit. 2017-11-27]. Dostupní z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- [37] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Záruky pro mladé ve Středočeském kraji.* [online]. 2016 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji
- [38] JIRKOVSKÁ, Jana. *Komunikace úřadu práce v procesu zprostředkování zaměstnání [písemné poznámky].* 27. 11. 2017, 13. 3. 2018., 17. 4. 2018
- [39] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [40] MILES, David a Andrew SCOTT. *Macroeconomics: understanding the wealth of nations.* New York: John Wiley, c2002. ISBN 0-470-84288-1.
- [41] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aby státní i nestátní neziskové organizace byly úspěšné.* [online]. 2009 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/7721>
- [42] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnání?.* [online]. 2008 [cit. 2018-02-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5793>
- [43] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nové nástroje pro individuální práci s nezaměstnanými.* [online]. 2013 [cit. 2018-02-14]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16925>

- [44] MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. 2008 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti>
- [45] MINISTERSTVO VNITRA ČR. Strategický rámec rozvoje veřejné správy ČR pro období 2014-2020. [online]. 2016 [cit. 2018-04-18]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/strategicky-ramec-rozvoje.aspx>
- [46] PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. 3., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. ISBN 978-80-86730-55-4.
- [47] PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. Vyd. 2. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.
- [48] RYTMUS. *Podporované zaměstnání*. [online]. 2018 [cit. 2018-02-21]. Dostupné z: <http://www.rytmus.org/stranka/o-podporovanem-zamestnavani>
- [49] ŠINDELÁŘ, Petr. Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce: *Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů*, Středočeský kraj, I. čtvrtletí 2017. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Příbrami.
- [50] ŠINDELÁŘ, Petr. Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce: *Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů*, Středočeský kraj, II. čtvrtletí 2017. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Příbrami.
- [51] ŠINDELÁŘ, Petr. Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce: *Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů*, Středočeský kraj, III. čtvrtletí 2017. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Příbrami.
- [52] ŠINDELÁŘ, Petr. Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce: *Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů*, Středočeský kraj, IV. čtvrtletí 2017. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Příbrami.
- [53] TREBICHA VSKÁ, Miriam. *Komunikace Úřadu práce ČR* [písemné poznámky]. 13. 2. 2018, 7. 3. 2018.
- [54] URBÁNEK, Tomáš. Marketing. Praha: Alfa Nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-87197-17-2.
- [55] VYBÍRAL, Zbyněk. Psychologie lidské komunikace. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-291-2.