



Metodika pro systém vzdělávání v oblasti zorientování se v regionální nabídce služeb z oblasti podpory zaměstnanosti

Ing. Anna Bartošová

© **Centrum pro komunitní práci**
CpKP střední Morava, kancelář Šumperk
Přerov, 2007
www.cpkp.cz

*Tento dokument byl vytvořen v rámci projektu
**Podpora zaměstnanosti na venkově prostřednictvím poskytování mikropůjček a vzdělávání
venkovského obyvatelstva**
Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České
republiky.*

OBSAH

Úvod.....	3
1. Základní pojmy	4
2. Právní úprava oblasti podpory zaměstnanosti.....	4
3. Regionální instituce zaměřené na podporu zaměstnanosti.....	5
3.1 Úřady práce	5
3.1.1 Činnost úřadů práce – co pro Vás mohou udělat?.....	5
3.1.2 Důležité odbory ve struktuře úřadů práce ve vazbě na zorientování se v regionální nabídce služeb, aneb na koho se obrátit ?	6
3.1.3 Činnost JOB klubů:	8
3.2 Agentury práce / Personální (pracovní) agentury.....	8
3.2.1 Činnost agentur práce – co pro Vás mohou udělat?.....	8
3.3 Ostatní subjekty poskytující služby v oblasti podpory zaměstnanosti.....	11
4. Další možnosti orientace v regionální nabídce služeb	12
4.1 Využití internetu.....	12
5. Opatření podpory zaměstnanosti	14
5. 1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	14
5.1.1 Rekvalifikace.....	14
5.1.2 Investiční pobídky	17
5.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	19
5.1.4 Společensky účelná pracovní místa.....	20
5.1.5 Překlenovací příspěvek.....	20
5.1.6 Příspěvek na zapracování	20
Závěr.....	21

Úvod

Dokument je primárně zaměřen na pomoc nezaměstnaným zorientovat se v regionální nabídce služeb z oblasti podpory zaměstnanosti a služeb vzdělávání pro nezaměstnané s cílem zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Metodika ovšem může sloužit nejen nezaměstnaným, kteří se snaží využít dostupných možností pro opětovné se začlenění v rámci trhu práce, ale také institucím, nabízejícím podporu nezaměstnaným a také firmám hledajícím vhodné zaměstnance, je totiž dokumentem, který podrobně popisuje zákonné možnosti nezaměstnaného využít různých druhů podpor pro nalezení vhodného zaměstnání či případně pro zahájení vlastní podnikatelské činnosti. Při těchto aktivitách se nezaměstnaný může využít spolupráce se státními institucemi, jako jsou úřady práce, může také využít nabídku soukromých pracovních, personálních agentur či agentur práce, případně může být také zařazen do projektů, připravovaných neziskovými organizacemi (např. místními akčními skupinami) a financovanými z různých dotačních zdrojů, zaměřených na tvorbu a udržení pracovních míst – podporu zaměstnanosti.

Snaha o opětovné začlenění nezaměstnaného do pracovního procesu, ale musí vycházet především ze zájmu samotného nezaměstnaného, který byl se nachází díky ztrátě zaměstnání v tíživé životní situaci, musí být schopen zaktivizovat své schopnosti, znalosti a případně je dále rozvíjet, aby zvětšil své šanci při hledání nového uplatnění. Je pomocným nástrojem v případech, kdy selhávají tradiční způsoby hledání zaměstnání jako pročitání inzerce, tipy od přátel a známých, osobní kontaktování regionálních zaměstnavatelů, případně nezájem o práci v zahraničí

Metodika je také připravována jako doprovodný studijní materiál pro obecné kurzy pro nezaměstnané, v němž jsou popsány a shrnuty dostupné regionální služby pro nezaměstnané.

1. Základní pojmy

Nezaměstnaný – fyzická osoba bez zaměstnání, bez pravidelného příjmu plynoucího z výkonu zaměstnání, který zajišťuje uspokojování životních potřeb

Zájemce o zaměstnání - fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Uchazeč o zaměstnání - fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Služby v oblasti podpory zaměstnanosti – jedná se o služby, které jsou poskytovány primárně nezaměstnaným s cílem pomoci jim nalézt zaměstnání, zorientovat se v regionální nabídce zaměstnání, seznámit se s legislativou v oblasti zaměstnanosti, s možnostmi zahájení vlastní podnikatelské činnosti, s možnostmi rekvalifikace.

Rekvalifikace – z hlediska zákona¹ se rekvalifikací rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho uplatnění ve vhodném zaměstnání.

2. Právní úprava oblasti podpory zaměstnanosti

Podporu zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2006, který mimo jiné stanovuje formy státní politiky zaměstnanosti, institucionální zabezpečení podpory zaměstnanosti, instituce v oblasti zprostředkování zaměstnání, úpravu podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

¹ Zákon č. 435/2006 o zaměstnanosti

3. Regionální instituce zaměřené na podporu zaměstnanosti

3.1 Úřady práce

Institucemi, které jsou nezaměstnaným nejbližší, pomáhají nezaměstnaným zorientovat se na místním trhu práce a poskytují nejširší rozsah podpory jsou úřady práce. V Olomouckém kraji je 20 pracovišť úřadu práce, které jsou pro nezaměstnané k dispozici dle místa bydliště.²

3.1.1 Činnost úřadů práce – co pro Vás mohou udělat?

Úřady práce vykonávají státní politiku zaměstnanosti:

- zprostředkovávají zaměstnání³
- vedou evidenci zájemců o zaměstnání⁴,
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání⁵
- vedou evidenci volných pracovních míst⁶
- poskytují podporu v nezaměstnanosti
- poskytují podporu při rekvalifikaci
- zařazují uchazeče / zájemce o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů

² Viz. tab.č.1 Územní pracoviště úřadů práce v Olomouckém kraji

³ § 20 zák.č.435/2006 o zaměstnanosti:

Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,21)

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,22)

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

⁴ § 23 zák.č.435/2006 o zaměstnanosti: Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

⁵ Evidence uchazečů o zaměstnání § 27 zák.č.435/2006 o zaměstnanosti: (1) Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje údaje uvedené v žádosti o zprostředkování zaměstnání a dále údaje o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce a poskytování služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace. Údaje z evidence uchazečů o zaměstnání jsou určeny pro účely zprostředkování zaměstnání, pro statistické účely a pro účely stanovené zvláštními právními předpisy.

⁶Evidence volných pracovních míst dle § 37 zák.č.435/2006 o zaměstnanosti obsahuje základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

- poskytují právní poradenství ve vazbě na zákon o zaměstnanosti
- zabezpečují poradenství zaměřené na volbu povolání

3.1.2 Důležité odbory ve struktuře úřadů práce ve vazbě na zorientování se v regionální nabídce služeb, aneb na koho se obrátit ?

Odbor zprostředkování

Uveden je pouze výběr z činností:

- provádí zaevidování nových uchazečů o zaměstnání a vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání
- **zprostředkovává uchazečům a zájemcům vhodné zaměstnání, provádí skupinové zprostředkování,**
- při vyhledávání vhodného zaměstnání spolupracuje s odborem trhu práce, zaměstnavateli, případně i s ostatními úřady práce
- vydává doporučení na vhodná pracovní místa hlášená zaměstnavateli na úřadu práce
- vede záznamy, protokoly (zápisy) o ústním jednání s uchazečem (zájemcem) o zaměstnání
- vede dokumentaci rozhodnou pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a pro nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci
- **spolupracuje s odborem poradenství při umísťování uchazečů ze skupin osob vyžadujících specifický přístup, uchazečů s nevyhraněnými zájmy, aktuálně neuplatnitelnou kvalifikací, bez kvalifikace, při projednávání možnosti rekvalifikace a provádí výběry uchazečů na rekvalifikaci**
- spolupracuje s odborem trhu práce při obsazování volných pracovních míst, v případě zájmu uchazečů o soukromé podnikání a provádí výběry uchazečů na obsazení SÚPM a VPP⁷
- provádí výplatu podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Odbor trhu práce

Uveden je pouze výběr z činností:

- přijímá a vyřizuje požadavky zaměstnavatelů na výběr zaměstnanců
- **vede evidenci volných pracovních míst a spolupracuje se zaměstnavateli při jejich aktualizaci a distribuci**
- sleduje a vyhodnocuje stav a vývoj zaměstnanosti, komplexně zpracovává analýzy a prognózy trhu práce na území okresu
- **zajišťuje uplatňování vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vč. programů financovaných z Evropských strukturálních fondů**
- podporuje zaměstnávání občanů se zdravotním postižením formou chráněných míst a chráněných dílen a příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením
- posuzuje žádosti o poskytnutí příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, připravuje návrhy dohod, vede jejich evidenci a sleduje plnění dohod do jejich ukončení
- **poskytuje základná poradenství podnikatelským subjektům i zájemcům o podnikání včetně informací o regionálním trhu práce**

⁷ SÚPM ... společensky účelné pracovní místo
VPP..... veřejně prospěšné práce

Odbor poradenství

Uveden je pouze výběr z činností:

- poskytuje komplexní informace o jednotlivých profesích (profesní orientace), především z hlediska pracovní činnosti, nároků a předpokladů kladených na zaměstnance, podmínek a okolností prostředí
- **zabezpečuje poradenství zaměřené na volbu povolání** v souvislosti s podmínkami a možnostmi odborné přípravy a dalšího vzdělávání, včetně rekvalifikací; v jeho rámci podává úplnou informaci o školách všech typů a vzdělávacích zařízeních v ČR včetně speciálních zařízení; rozšířené informace podává o možnostech vzdělávání v regionu Přerov a v blízkých regionech
- spolupracuje s orgány státní správy ve školství, školskými zařízeními a ostatními vzdělávacími institucemi v otázkách vzdělávání, volby povolání, zejména uplatnitelnosti jejich absolventů na trhu práce
- poskytuje poradenské služby formou individuálního poradenství pro klienty z řad školských zařízení, rodičovské veřejnosti a dalších zájemců
- zabezpečuje skupinové poradenství formou besed pro žáky základních a zvláštních škol, pro studenty závěrečných ročníků středních škol a učilišť přerovského regionu
- zprostředkovává nabídku krátkodobého zaměstnání v období letních prázdnin pro studenty
- realizuje poradenství při řešení osobních a pracovních problémů v souvislosti s pracovním zařazením uchazečů o zaměstnání; při výběru vhodného pracovního uplatnění, resp. přípravy na povolání, používá specifické přístupy k určitým problémovým skupinám osob včetně občanů se zdravotním postižením
- poskytuje informace o pracovních činnostech konkrétních profesí, o kvalifikačních předpokladech včetně speciálních odborných znalostí a dovedností potřebných pro jejich výkon, jako i typu možného vlivu pracovního prostředí
- poskytuje poradenské služby z oblasti rekvalifikací
- zabezpečuje realizaci rekvalifikací a další odborné přípravy pro uchazeče a zájemce o zaměstnání
- podílí se na zabezpečování rekvalifikací uskutečňovaných zaměstnavateli za účelem dalšího uplatnění vlastních zaměstnanců
- **připravuje a odpovídá za správnost dohod o rekvalifikaci uzavíraných mezi úřadem práce a uchazeči a zájemci o zaměstnání a vzdělávacími institucemi a dohod o přijetí uchazečů do pracovního poměru uzavíraných mezi úřadem práce a zaměstnavateli**
- připravuje a odpovídá za správnost dohod o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením
- prověřuje náležitosti dohod o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- **provádí kontrolu průběhu a obsahu výuky v rekvalifikačních kurzech dle schválených akreditačních programů**

Odbor právní a kontrolní

Uveden je pouze výběr z činností:

- **zabezpečuje poradenské služby k zákonu o zaměstnanosti a jeho prováděcím předpisům**

! Při organizaci rekvalifikačních kurzů spolupracují úřady práce se vzdělávacími zařízeními, které nabízí akreditované kurzy Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR

Úřady práce také provozují tzv. **JOB kluby** – jedná se o klub pro nezaměstnané, kteří chtějí dělat více, než jen být zaevidováni na úřadu práce, pro hledání nového uplatnění.

3.1.3 Činnost JOB klubů:

- poradenské služby
- informační služby
- poskytování pracovních prostor a technického vybavení klubu (PC, telefon, adresář firem a podniků, inzertní noviny apod.)

Činnosti klientů v rámci JOB klubů:

- pravidelné setkávání jedenkrát týdně
- stanovování pracovních cílů
- sestavení si osobnostní karty- tzn. co mohou klienti zaměstnavateli nabídnout
- rozvíjení techniky hledání zaměstnání
- osvojování potřebných sociálních dovedností
- prosazování sebe sama a přesvědčivé vystupování
- vyhledávání a využívání dalších zdrojů informací o volných místech

3.2 Agentury práce / Personální (pracovní) agentury

Alternativu pro zájemce o zaměstnání nabízí agentury práce či personální agentury, které v podobě individuální práce s jednotlivými uchazeči o zaměstnání pracují s lidskými zdroji. Rozdíl mezi oběma druhy institucí je zpravidla v celkovém zaměření, kdy personální agentury spíše zprostředkovávají kontakt mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem a agentury práce poskytují širší záběr činností zaměřených také na rozvoj lidských zdrojů. Některé personální agentury ale také nabízí doplňkové služby v podobě aktivit zaměřených na rozvoj lidských zdrojů.

Agentury práce mohou provádět zprostředkování práce bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk.

3.2.1 Činnost agentur práce – co pro Vás mohou udělat?

- zprostředkování zaměstnání
- vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele
- informační a poradenské služby
- motivační programy
- rekvalifikační kurzy
- organizace výběrových řízení firem

Zprostředkování zaměstnání

vhodné zaměstnání dle požadavků klienta je vyhledáváno prostřednictvím souboru nástrojů:

- terénní práce asistenta služeb zaměstnanosti (dále jen „ASZ“),

ASZ je pracovník, který úzce spolupracuje s úřady práce (dále jen „ÚP“), zajišťuje od zaměstnavatelů přísliby pracovních míst a vede o tom evidenci, získává zaměstnavatelské subjekty v regionu pro vytváření nových pracovních míst, průběžně provádí průzkum trhu práce, vybírá a vede evidenci vhodných institucí a podniků pro možnost nabídky pracovního poměru. Zjišťuje představy klienta o zvolené profesi, motivuje zájemce o zaměstnání pro ty obory, které mají na trhu práce uplatnění. Zajišťuje umístění uchazečů o zaměstnání (dále jen „UZ“) na trhu práce a dohlíží na uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem.

- pracovní diagnostika

je určena pro klienty, kteří vyžadují pomoc v oblasti volby profesní kariéry a profesního uplatnění na trhu práce. Na základě zjištěných osobních dat od klientů, provedeného testování, dosaženého vzdělání a očekávaného pracovního uplatnění na trhu práce je provedeno vyhodnocení a klientům jsou předány ve srozumitelné podobě standardizované informace – celkový rozbor osobnosti klienta, vytipování pracovních oborů a profesí, které zohledňují hledisko aktuálního zdravotního stavu klienta a situaci na trhu práce.

Pracovní diagnostika je standardizovaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a je ze strany MPSV ČR podporována.

Vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele

- provádění monitoringu trhu práce (databáze potencionálních zaměstnavatelů)

Informování zaměstnavatelů ve vytipovaných oblastech o vhodných uchazečích na profese dle jejich potřeb, o možnostech a pobídkách při vytváření nových pracovních míst v rámci státem uplatňované aktivní politiky zaměstnanosti, sepsání dohod o vytvoření nových pracovních míst, vedení evidence volných pracovních míst, evidence uchazečů a kvalifikované zařazování uchazečů na pracovní místa, podložené výstupem pracovní diagnostiky uchazečů.

Informační a poradenské služby

1) Informační činnost

Agentury práce zpravidla provádí informační akce (semináře), informují všechny ÚP ve vytipovaných oblastech o vývoji trhu práce, a to na základě vlastního průzkumu, spolupracují s regionálními partnery a podniky v regionu, průběžně oslovují a informují cílové skupiny a širokou veřejnost, zabezpečují následnou publicitu těmito způsoby:

- propagací
- placenou inzercí v tisku
- informacemi na webových stránkách
- přípravou a distribucí letáků/ pozvánek
- nabídkou volných pracovních míst

2) Poradenské činnosti

- pomocí počítačové pracovní diagnostiky

Pracovní diagnostika je efektivním moderním poradenským nástrojem pro vytipování nejvhodnější profese s přihlédnutím:

- k aktuální situaci na trhu práce,
- k zájmům a profesním předpokladům UZ,
- k osobnostním vlastnostem UZ,
- k jeho sociálním podmínkám a aktuálnímu zdravotnímu stavu,
- k nastavené kariérové dráze s předpokládanou profesní úspěšností.

Výstupy získané pomocí počítačové pracovní diagnostiky jsou objektivní, rychlé (doba testování cca 2 hodiny), srozumitelné (grafická podoba výstupu s komentářem) a mají vysokou vypovídací hodnotu (dlouhodobě ověřováno na ÚP a standardizováno MPSV ČR). Veškeré údaje zpracované pracovní diagnostikou jsou zabezpečeny proti zneužití. Interpretace výstupů pracovní diagnostiky je dále zajištěna odborně vyškolenými pracovníky (psychology).

Uchazeči na informačních schůzkách dobrovolně a ve vlastním zájmu vyplní žádost o zařazení do programu, kde svým podpisem potvrdí, že se zúčastní pracovní diagnostiky a zároveň souhlasí se zpracováním svých osobních dat. Na základě souhlasu uchazeče je aplikována výše zmíněná metodika.

Výstupy pracovní diagnostiky – pro uchazeče a poradce:

- zájmy uchazeče o profese, obory a jeho celková motivace pracovat,
- vlastní aspirační odhad a sebehodnocení,
- úroveň vědomostí a schopností,
- osobní vlastnosti a jednání v zátěžových situacích,
- úroveň emoční inteligence charakterizující stav připravenosti pro práci a život,
- úroveň pracovních faktorů a profesních předpokladů,
- návrhy hodnotícího modulu pro nastavení kariérové dráhy.

- realizací poradenského pohovoru

Poradenský pohovor je odborným poradcem realizován s uchazečem zpravidla před a po pracovní diagnostice, za účelem sestavení tzv. **Individuálního akčního plánu (IAP)**, ve kterém se navrhne vhodný rozvojový plán pro každého účastníka. Součástí poradenského pohovoru je rozbor výsledků pracovní diagnostiky zaměřeného také na zhodnocení schopností a možností účastníka vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění. Je definována aktuální úroveň dovedností a vědomostí a míra možností je rozvíjet dalším profesním vzděláváním s ohledem na:

- potřeby a předpokládaný vývoj trhu práce,
- nastin cílů budoucí kariérové dráhy,
- možnosti profesního růstu.

Součástí pohovoru je seznámení uchazeče i s psychologickými a sociálními dopady nezaměstnanosti. Na základě nabízeného poradenství by měl IAP umožnit uchazeči se

orientovat v situaci na trhu práce s ohledem na vlastní možnosti a předpoklady pro zařazení a uplatnění. Výsledkem poradenského pohovoru a sestaveného IAP by mělo být:

- nabídka vhodného pracovního místa dle volných pracovních příležitostí,
- nabídka nového nebo doplňujícího profesního zaškolení pro budoucí uplatnění,
- nastavení vhodné profesní dráhy s perspektivním kariérovým růstem.

3.3 Ostatní subjekty poskytující služby v oblasti podpory zaměstnanosti

Tato část metodiky je věnována dalším regionálním institucím, které se věnují podpoře zaměstnanosti, ovšem není to zpravidla jejich hlavní činnost, jsou to většinou doplňkové činnosti v rámci realizace projektů, které jsou zaměřeny na regionální rozvoj obecně. Význam těchto subjektů v oblasti rozvoje zaměstnanosti postupně roste a závisí na schopnostech subjektů získávat finance na realizaci projektů zaměřených na podporu regionální zaměstnanosti z externích zdrojů – národní dotační programy či dotační politika Evropské unie.

Na regionální úrovni jsou to především:

- Dobrovolné svazky obcí
- Místní akční skupiny
- Další neziskové organizace

Dobrovolné svazky obcí jsou právnické osoby, které vznikají na základě zákona o obcích⁸, zpravidla je jejich činnost zaměřena na územní rozvoj a mohou být také realizátoři projektů s cílem podpory zaměstnanosti v rozsahu své územní působnosti

Místní akční skupiny jsou právnické osoby – neziskové organizace, které vznikají jako občanská sdružení nebo obecně prospěšné společnosti s cílem rozvoje regionu. Jedná se o subjekty, které mohou být také realizátory zajímavých projektů, jejichž výstupy jsou zaměřeny na podporu zaměstnanosti

Místní neziskové organizace – rozvoj zaměstnanosti může být také dílčím cílem dalších neziskových subjektů působících v regionu.

⁸ Zákon č. 257/2004 Sb. o obcích (obecní zřízení)

4. Další možnosti orientace v regionální nabídce služeb

4.1 Využití internetu

V současnosti je inzerce práce na internetu (on-line) běžně dostupnou a využívanou službou, nabízí zájemcům desítky pracovních www stránek. Prostřednictvím pracovních serverů inzerují stovky českých i mezinárodních firem hledajících zaměstnance.

Pokud nemá uchazeč / zájemce o práci vlastní PC s připojením na internet, je možné navštívit internetové kavárny, knihovny, kde jsou počítače přístupné veřejnosti

Kromě širokého spektra pracovních příležitostí na serveru každý najde množství rad a informací souvisejících s pracovní problematikou – zákony, kontakty na agentury apod. Na většině stránek věnujících se hledání práce se lze také zaregistrovat, zadat svůj životopis s požadavkem na práci nebo vyplnit dotazník.

Příklady stránek s nabídkami práce:

www.jobs.cz

www.inzerce.idnes.cz

www.personal.cz

www.joblist.cz

www.cvonline.cz

www.ejob.cz

www.jobatlas.cz

www.jobmaster.cz

www.jononline.cz

www.jobpilot.cz

www.prace.cz

www.czechjobs.cz

www.wrightson.cz

www.studentservis.cz

www.volna-mista.cz

www.kariery.cz

www.stunite.cz

www.jobshop.cz

www.jobscentric.cz

www.job.clark.cz

www.jobcentrum.cz

www.hotjobs.cz

www.prace.seznam.c

www.rhi.cz

www.uradprace.cz

www.mpsv.cz

www.zps.prace.cz – pro občany se ZPS

www.studentlife.ce – brigády, práce při studiu

www.tvojekariera.cz – pro VŠ

www.portal.mpsv.cz

5. Opatření podpory zaměstnanosti

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jako Aktivní politika zaměstnanosti je označován souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečují na regionální úrovni především úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty, např. s agenturami práce, dále veřejnými institucemi – obcemi, svazky obcí či neziskovými organizacemi – místními akčními skupinami aj.

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

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvky
- příspěvky na zapracování

5.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí změna nikoliv zvýšení kvalifikace.

Rekvalifikace zabezpečují úřady práce v případě, že:

- se jedná o uchazeče o zaměstnání evidovaného u místního úřadu práce
- je rekvalifikace nezbytná, tzn. uchazeč má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa a dosavadní zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné

Rekvalifikaci uchazeči doporučí jemu přidělený zprostředkovatel v rámci úřadu práce, dále předá základní informaci o možnostech rekvalifikace, pokud snaha o zprostředkování zaměstnání s uchazečovou dosavadní kvalifikací nemá naději na úspěch a uchazeč splňuje podmínky pro absolvování rekvalifikace (viz. výše).

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem. V dohodě se uvádí obsah rekvalifikace, způsob a doba jejího zabezpečení, podmínky hmotného zabezpečení po dobu rekvalifikace. Dále dohoda obsahuje místo konání rekvalifikace a způsob ověření získaných znalostí a dovedností, pracovní činnost, na kterou má být uchazeč o zaměstnání rekvalifikován, a další podmínky, včetně závazku 100% úhrady nákladů uchazečem v případě zanechání rekvalifikace bez vážných důvodů.

Úřady práce poskytují každoročně v rámci APZ nabídku rekvalifikací – vzdělávacích kurzů pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání, který se rekvalifikuje se poskytuje hmotné zabezpečení po celou dobu rekvalifikace.

Kurzy se poskytují jako **základní**, pro zvýšení potenciálu žadatele, sebevědomí, schopnosti vrátit se na trh práce uchazeče či zájemce o zaměstnání -osvojením si základních dovedností

či získáním důležitých informací např. o tvorbě životopisu, vystupování při výběrovém pohovoru apod.

Mezi tento typ kurzů patří:

- kurzy práce s počítačem
- kurzy zaměřené na přípravu uchazeče k výběrovému řízení a tvorbu životopisu
- kurzy zahájení podnikání

Kurzy **profesní**⁹, které jsou zaměřeny na proškolení uchazeči či zájemce o konkrétní druh zaměstnání, či absolvováním kurzů umožní uchazečům uplatnění v několika různých profesích, např.:

- finanční řízení, účetní
- propagační referent, referent marketingu
- administrativní pracovník se zaměřením na ICT a jazykovou přípravu
- pracovník v oblasti realit a cestovního ruchu
- informační technologie
- pracovník v oblasti realit a cestovního ruchu
- obsluha osobního počítače – počítačová grafika, webmaster
- obsluha osobního počítače se zaměřením na administrativní práce
- obsluha osobního počítače podle osnov ECDL
- práce se sádkartonem
- vodoinstalační práce a topenářské práce
- zahradnické práce – údržba zeleně
- kuchařské a číšnické práce
- prodavač potravinářského a smíšeného zboží
- holičské a kadeřnické práce
- masér
- automechanik
- mechanik opravář vč. svářečského kurzu
- kosmetické služby
- zedník

V případě příslibu zaměstnání zajistí úřad práce uchazeči rekvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele.

Pro zahájení samostatné výdělečné činnosti lze uchazeči zajistit požadovanou kvalifikaci.

Jak si vybrat vhodný kurz?

Při výběru kurzu je třeba posoudit mnoho faktorů:

- obsah kurzu
- způsob ukončení kurzu
- výstupní doklad
- je-li kurz nějak akreditován
- vstupní požadavky na zájemce o kurz
- cena kurzu, možnost proplacení úřadem práce
- forma kurzu (jedno soustředění, pravidelně se opakující déle trvající kurz aj.)
- intenzita výuky
- délka kurzu (počet hodin, dnů)
- termín kurzu
- kredit vzdělávací organizace

⁹ Viz.příloha č.2 Nabídka rekvalifikací

Při výběru vhodného kurzu lze použít největší českou databázi kurzů na adrese www.eu-dat.cz, či je vhodné se poradit s poradcem pro rekvalifikace na úřadu práce.

Rekvalifikace je účelná v případech kdy:

- se uchazeč rozhodne pro kvalifikaci, pro kterou je dostatek volných míst nebo je opodstatněná prognóza vzniku míst
- existuje závazný příslib zaměstnavatele o přijetí uchazeče po rekvalifikaci do pracovního poměru nebo se uchazeč zaváže, že po skončení rekvalifikace zahájí samostatnou výdělečnou činnost, jejíž výkon je rekvalifikační podmíněn
- uchazeč splňuje vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurs. Kromě určitého stupně vzdělání to mohou být dále předpoklady zdravotní způsobilosti, psychické způsobilosti, někdy i věková hranice, trestní bezúhonnosti apod.
- uchazeč má dobrou pracovní morálku a aktivně spolupracuje s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání

Náklady na rekvalifikaci:

Pokud úřad práce zařadí uchazeče do rekvalifikace, uhradí za něj i příslušné náklady na kursové. Může hradit i některé další náklady spojené s rekvalifikací, například potřebné ochranné pracovní pomůcky.

Uchazeč, který bez vážných důvodů zanechá rekvalifikace¹⁰ nebo odmítne po jejím absolvování nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, uhradí úřadu práce náklady rekvalifikace až do výše 100%.

Příklad rekvalifikačního kurzu:

„Vstup nezaměstnaných do podnikání“¹¹

Obsah kurzu:

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| - Právní formy podnikání | - Živnostenský zákon |
| - Marketing | - Daňová evidence a účetnictví |
| - Finanční zdroje | - Zdravotní pojištění |
| - CzechInvest | - Povinnosti OSVČ vůči ČSSZ |
| - Hospodářská komora | - Daň z příjmů |
| - Czech Trade, ČEB, EGAP | - DPH a Silniční daň |
| - Podnikatelský záměr | - Komunikační dovednosti |
| - Využití PC v podnikání | - Obchodní zákoník a zákoník práce |

Rozsah kurzu: 72 hodin, tj. 9 dní

¹⁰ Uchazeč o zaměstnání může zanechat rekvalifikace jen z vážných zdravotních, osobních nebo rodinných důvodů, které nastaly v průběhu rekvalifikace. Vážné důvody musí být prokazatelné. Podmínky zanechání rekvalifikace jsou upraveny vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

¹¹ Kurz o podnikání, který se uskutečnil v červnu 2006 v rámci projektu Pomoc druhému nebo pomoc sobě?:dobrovolnický program pro nezaměstnané. Projekt byl uskutečněn ve spolupráci Hospodářské komory okresu Přerov a CpKP střední Morava a byl spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem ČR

5.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu¹² hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Podpory zajišťované Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvestem

1) Investiční pobídky v gesci MPSV

MPSV má v gesci dvě z pěti investičních pobídek – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu.¹³ Pobídky v gesci MPSV jsou vymezeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 111), vymezená území podpory¹⁴, vymezené skupiny podporovaných a výše podpor jsou stanoveny Nařízením vlády č. 578/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Právnícké nebo fyzické osobě lze poskytnout investiční pobídky, pokud prokáže, že může splnit všeobecné podmínky stanovené zákonem o investičních pobídkách a zvláštní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, resp. zákona o daních z příjmu.

Podpora tvorby nových pracovních míst

- výše podpory činí 200 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, a dalších 50 tis. Kč, zaměstná-li na tomto pracovním místě po dobu delší než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců, nebo
- výše podpory činí 100 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, a dalších 25 tis. Kč, zaměstná-li na tomto pracovním místě po dobu delší než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než tři měsíce.

¹² Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů

¹³ Investiční pobídky jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v platném znění

¹⁴ Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců

- je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměrné míry nezaměstnanosti v ČR,
- ve výši 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení.

2) Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb¹⁵

Program byl schválen Usnesením vlády č.1238 ze dne 10. prosince 2003. Cílem Programu je podpora hospodářského rozvoje ČR formou podpory projektů do progresivních technologií a aktivit s vysokou přidanou hodnotou, vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti v oblasti inovací, informačních technologií a strategických služeb, podpora vytváření nových pracovních míst a podpora zvyšování a změny kvalifikace zaměstnanců. MPSV v rámci Programu poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech (MPO v rámci programu poskytuje souběžně dotaci na podnikatelskou činnost).

Základní podmínkou pro účast v tomto programu, resp. čerpání dotace na rekvalifikace a školení zaměstnanců, je:

- v případě technologického centra, centra pro vývoj software, expertního a řešitelského centra a regionálního ústředí nadnárodní firmy vytvoření min.15 nových pracovních míst s investicí min. 15 mil. Kč,
- v případě centra zákaznické podpory, high-tech opravárenského centra a centra sdílených služeb (kromě regionálního ústředí nadnárodních firem) vytvoření min. 50 nových pracovních míst s investicí min. 30 mil. Kč.

Dotace na školení a rekvalifikace:

Dotaci lze poskytnout na úhradu 30 – 80 % vynaložených nákladů, v závislosti na skutečnostech specifikovaných v uvedeném Programu, maximálně však do výše 100 000 Kč na osobu, resp. 150 000 Kč na osobu v případě vytvoření více než 100 nových pracovních míst.

Dotace lze poskytnout bez ohledu na výši nezaměstnanosti v daném okrese.

3) Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností¹⁶

Znění a podmínky Programu schválila vláda usnesením č.566 ze dne 2.června 2004, usnesením č. 287 z 22.března 2006 vláda schválila drobné úpravy technického charakteru a prodloužila účinnost programu do roku 2007.

¹⁵ Podrobně jsou podmínky poskytování dotací jsou uvedeny v Programu. Informace o Programu, stejně tak formuláře žádosti o poskytnutí podpory, jsou uvedeny na webových stránkách pověřené organizace, kterou je CzechInvest (<http://www.czechinvest.org/>).

¹⁶ Podmínky poskytování finanční podpory jsou uvedeny v textu Programu. Informace o něm, stejně tak formuláře žádosti o poskytnutí podpory jsou uvedeny na webových stránkách pověřené organizace, kterou je agentura CzechInvest (<http://www.czechinvest.org/>).

Cílem Programu je podpora tvorby nových pracovních míst v regionech České republiky, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností, formou podpory projektů směřujících do zpracovatelského průmyslu (včetně fondově méně náročných výrob a služeb), případně některých druhů strategických služeb, prostřednictvím kterých dojde k zavedení nové činnosti nebo rozšíření činnosti stávající, s následným vytvořením nových pracovních míst.

Program je určen pro zaměstnavatele, který se v dohodě s MPSV nebo určeným úřadem práce zaváže ke zřízení minimálně 10 nových pracovních míst na území okresů s mírou nezaměstnanosti, která dosáhne hodnoty nejméně o 50 % vyšší než je průměrná míra za ČR.

Program je vyhlášen na léta 2004 až 2007 a v průběhu jeho platnosti může být měněn z důvodů zajištění souladu s právním řádem České republiky a předpisy Evropské unie. Program plně podporuje cíle Lisabonského procesu v oblasti zaměstnanosti.

Finanční podpora se týká:

a. podpory tvorby nových pracovních míst

- výše podpory činí 200 000 Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo,
- nejvýše 46 – 50 % uznatelných nákladů (podle jednotlivých regionů soudržnosti ČR NUTS II.), resp. 61 – 65 % uznatelných nákladů v případě malého a středního podnikání. Uznatelné náklady jsou např. mzdové náklady zaměstnanců umístěných na nově vytvořených pracovních místech, včetně povinných odvodů zaměstnavatele na veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti.

b. podpory rekvalifikace a školení zaměstnanců

- výše podpory činí maximálně 30 000 Kč na jedno pracovní místo,
- je poskytována pouze na území okresů s nezaměstnaností nejméně o 50 % vyšší než je průměrná míra za ČR,
- je poskytována ve výši 35 % skutečně vynaložených nákladů.

5.1.3 Veřejně prospěšné práce

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

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.¹⁷

5.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.¹⁸

5.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.

Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima¹⁹ platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa.

5.1.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou²⁰

¹⁷ Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

¹⁸ Výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese **nedosahuje** průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

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

¹⁹ § 3 odst. 2 písm. e) a odst. 3 písm. a) zákona č. 463/1991 Sb., o životním minimu.

²⁰ §33 zákona č.435/2006 Sb., o zaměstnanosti.

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Závěr

Nabídka služeb z oblasti podpory zaměstnání v daném regionu je „živou“ veličinou. Vytvořená metodika shrnuje základní informace o službách, jejich popis a dosažitelnost pro nezaměstnané, tyto údaje jsou v podstatě stabilní. Nicméně v dokumentu jsou uvedeny i konkrétní informace o institucích včetně kontaktů – což jsou výstupy, které se v čase mění a bude třeba je dále aktualizovat.

Metodika obsahuje vedle regionálních institucí, nabízejících služby z oblasti podpory zaměstnanosti také nástroje podpory zaměstnanosti (Aktivní politika nezaměstnanosti), které jsou nezaměstnaným nabízeny. Tzn. uchazeč / zájemce o zaměstnání se může lépe orientovat v široké škále aktivit, které mu mohou pomoci vstoupit či vrátit se na trh práce.

Mimo úřady práce, agentury práce a vzdělávací instituce vstupují stále častěji do aktivit spojených s podporou zaměstnanosti další subjekty – neziskové organizace zaměřené na regionální rozvoj, pro něž je obvykle podpora nezaměstnaným jednou z prioritních aktivit. Pro své projekty využívají spolupráce s úřady práce a vzdělávacími subjekty v regionu a využívají širokou škálu nástrojů pro oslovení potenciálních cílových skupin. Poskytují zpravidla možnost účasti na různých druzích vzdělávacích kurzů, poradenské služby, ale také možnost výkonu dobrovolnické činnosti či možnost zaměstnání – nezřídka i skupin, které jsou na trhu práce z různých důvodů hůře uplatnitelné.

Záleží tedy na rozhodnutí a aktivitě jednotlivých osob, které se ocitli bez zaměstnání, jaké služby ve svém regionu využijí, oporou v jejich rozhodování se může stát tato metodika.