



Úřad práce ČR

Praha, 5. 2. 2019

ÚP ČR: přes 18 tis. osobních návštěv u zaměstnavatelů a více než 6 800 před/výběrových řízení pro firmy a obce

Úřad práce ČR
Generální ředitelství

Dobrovského 1278/25
170 00 PRAHA 7

Tel.: 950 180 111

Během loňského roku zrealizovali zaměstnanci Úřadu práce ČR celkem 18 178 osobních monitorovacích návštěv u zaměstnavatelů. Celkový počet všech kontaktů za toto období činil 37 267. Díky proaktivní komunikaci se ÚP ČR podařilo získat informace o plánovaném vytvoření 66 527 volných pracovních míst. Od ledna do prosince 2018 uspořádal ÚP ČR pro zaměstnavatele v celé republice přes 4 194 předvýběrových řízení, 2 630 výběrových řízení a 116 burz či miniburz práce. V průběhu loňského roku vyřadil ÚP ČR z evidence uchazečů o zaměstnání celkem 514 554 osob, z toho do zaměstnání jich nastoupilo 325 120 (tj. 63,18 %).

Ještě lepší zmapování situace na trhu práce v regionech, vyšší informovanost zaměstnavatelů, účinnější kariérové i profesní poradenství a přesnější zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Takový je výsledek **proaktivní komunikace**, kterou Úřad práce ČR uplatňuje v praxi. Jeho zaměstnanci intenzivně komunikují nejen s uchazeči, ale také např. se zaměstnavateli, různými profesními svazy zaměstnavatelů, neziskovými organizacemi a samosprávou. V popisu jejich práce je individuální a aktivní přístup ke všem důležitým aktérům na trhu práce.

„Cílem je informovat zaměstnavatele o aktuální nabídce služeb Úřadu práce ČR a také jim sdělit, na jaké konkrétní zaměstnance úřadu se mají v případě potřeby obracet. Naši lidé naopak získají informace o stavu a očekávaném vývoji zaměstnanosti v regionu, tedy o plánovaném přijímání či propouštění zaměstnanců. Jde o údaje, které nám pomáhají v analýze budoucího vývoje zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů. Monitoring pracovního trhu je klíčovou aktivitou Úřadu práce ČR,“ vysvětluje generální ředitelka ÚP ČR **Kateřina Sadílková**.

Tzv. „styčným důstojníkem“ je pro zaměstnavatele **terénní specialista** ÚP ČR. Poskytuje jim kompletní informační servis, včetně pomoci při podání žádostí a vysvětlení potřebných postupů. Celý proces probíhá tak, že terénní pracovníci úřadu nejdříve zaměstnavatele telefonicky nebo emailem kontaktují a nabídnou mu osobní schůzku. Během ní mu podají podrobné informace týkající nejen

TISKOVÁ ZPRÁVA



Úřad práce ČR

jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž nabídka a realizace vychází z potřeb konkrétních zaměstnavatelů a konkrétního regionu, ale také možností uspořádání výběrových řízení, rekvalifikací nebo třeba prezentace na burzách práce. Aby byli zaměstnavatelé a obce co nejlépe informováni o nabídce služeb, realizuje pro ně ÚP ČR také tematické semináře. Hlavním plusem monitorovací činnosti je, že se **veškeré informace dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům a nemusí se o nich dovídat zprostředkovaně**. Nejsou nepřesně nebo zkresleně interpretované. Každý jednotlivý zaměstnavatel se dozví, co konkrétně v jeho případě může využít. Tedy informace, **které obvykle nemá čas sledovat. Na základě osobního jednání tak může ÚP ČR připravit nabídku služeb zaměstnavateli skutečně na míru.**

„Úřad práce ČR se ještě více zaměřuje na získávání detailnějších informací o potřebách a požadavcích zaměstnavatelů na lidské zdroje. Smyslem monitoringu trhu práce je získat takové informace o volných pracovních místech a pracovních podmínkách, aby na jejich základě mohl ÚP ČR zprostředkovat zaměstnavateli přesně takového zaměstnance, jakého potřebuje,“ upřesňuje ředitel Odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství ÚP ČR Jan Karmazín.

Od ledna do prosince loňského roku zorganizovali zaměstnanci ÚP ČR v rámci celé republiky **6 824 předvýběrových a výběrových řízení**. Tyto aktivity pomáhají firmám i obcím nejen po stránce administrativní, ale také jim výrazně šetří čas a náklady na nové zaměstnance. V této souvislosti je ale třeba poukázat také na fakt, že **klienti Úřadu práce ČR nejsou pro zaměstnavatele jediným zdrojem pracovní síly na trhu práce**. O tom, kterého zaměstnavatele si zaměstnanec zvolí, rozhoduje řada aspektů, např. výše mzdy, benefity nebo třeba dobře nastavená firemní kultura zaměstnavatele. Právě společensky odpovědné chování zaměstnavatele je jeho velkou konkurenční výhodou. Naprosto stěžejní je pak integrace nového zaměstnance, do které spadá zejména proces zaškolení a celkové adaptace, a v neposlední řadě i dodržení předem dohodnutých podmínek zaměstnání.

Zájem zaměstnavatelů o další spolupráci s ÚP ČR potvrzují rostoucí počty volných pracovních míst, které firmy díky monitoringu trhu práce ÚP ČR hlásí, přestože jim zákon tuto povinnost neukládá. **Od ledna do prosince 2018 oznámilo 7 232 zaměstnavatelů, že v horizontu několika měsíců vytvoří celkem 66 527 volných pracovních míst. Nejčastěji se jednalo o volné pozice**

TISKOVÁ ZPRÁVA



Úřad práce ČR

v technických a řemeslných oborech a ve službách. Nejvíce takto predikovaných volných pracovních míst nahlásili během loňského roku zaměstnavatelé v Plzeňském (16 009), Jihočeském (8 676) a Středočeském (7 381) kraji. O rok dříve tento záměr uvedlo 7 775 zaměstnavatelů. Tehdy počítali s vytvořením 64 163 volných pracovních míst.

Ideální je, když se podaří tzv. **spárovat konkrétní volné pracovní místo, a konkrétního vytipovaného uchazeče z evidence ÚP ČR.** A právě o to se Úřad práce ČR v době, kdy nezaměstnanost dosahuje historického minima a trvá zájem zaměstnavatelů o nové zaměstnance, snaží v maximální možné míře. V tomto ohledu se pozitivně projevuje ještě **intenzivnější koordinovaná a cíleně zaměřená spolupráce útvarů Zaměstnanosti a Nepojistných sociálních dávek.** Právě tato úzká provazba, kdy ÚP ČR posuzuje klienty v rámci obou oblastí společně, významně zvyšuje jejich uplatnitelnost na trhu práce a zároveň snižuje jejich závislost na dávkách. **Výsledkem je fakt, že se Úřadu práce ČR daří snižovat podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.** Ke konci prosince 2018 tvořili ti, kteří jsou bez práce déle než 12 měsíců, 26,1 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. To je podle dostupných statistik nejnižší prosincová hodnota od roku 2009, kdy jich bylo 23 %.

Pokud jde o nástroje a opatření APZ, bodují u zaměstnavatelů společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro konkrétního uchazeče o zaměstnání (SÚPM), u obcí pak hlavně veřejně prospěšné práce (VPP). V případě uplatnění uchazečů o zaměstnání na VPP není důležitá vysoká kvalifikace. Zároveň ale umožňují dlouhodobě nezaměstnaným, aby si oživilí nebo získali pracovní návyky, a po jejich skončení snáze našli stálou práci. Pokud jde o SÚPM, ta nabízí klientům možnost získání zaměstnání i ve specializovaných oborech

Zaměstnanost významně podporují také **projekty** spolufinancované z národních a evropských peněz, např. „**Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II**“ (POVEZ II). Tento projekt realizuje Úřad práce ČR v období od 1. 12. 2015 do 30. 11. 2020. Díky němu **mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností stávajících a budoucích zaměstnanců.** Pomůže i těm, kteří právě nastoupili a potřebují více času na zaučení. Zapojit se do něj mohou také osoby samostatně výdělečně činné, a to jak se zaměstnanci, tak bez nich. Ke konci loňského roku získalo touto formou finanční podporu téměř **4 700 firem** v celé ČR. Úřad práce ČR přijal celkem **31 261 žádostí o příspěvek na zabezpečení vzdělávacích aktivit.** V rámci těch

TISKOVÁ ZPRÁVA



Úřad práce ČR

schválených následně uzavřel 15 754 dohod na zabezpečení vzdělávání a podpořil 53 666 zaměstnanců, 6 311 z nich tvořili lidé starší 54 let. Objem poskytnutých prostředků ve prospěch posílení kompetencí zaměstnanců dosáhl bezmála 1,2 mld. Kč.

Kateřina Beránková, tisková mluvčí ÚP ČR