

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Vratislav Vytejček

Práce s nezaměstnanými absolventy škol na Úřadu práce České republiky v okrese Nový Jičín

Olomouc 2012

vedoucí práce: PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a použil jen uvedené pramenů a literatury.

V Olomouci dne 15. 3. 2012

Děkuji PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D. za odborné vedení, konzultace a cenné rady, které mi poskytla při zpracování této diplomové práce. Děkuji také ředitelům, vedoucím pracovníkům a dalším pracovníkům v první linii kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky okresu Nový Jičín, kteří mi ochotně poskytli potřebné informace a data, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. Jejich vstřícnost a ochota ke spolupráci jen potvrzuje jejich víru v poslání pomáhat lidem v nouzi, i když sami procházejí nelehkým obdobím restrukturalizace úřadu a omezování možností, jak druhým pomoci.

OBSAH

ÚVOD	6
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 RESTRUKTURALIZACE ÚŘADŮ PRÁCE	9
1.1 ÚŘAD PRÁCE A ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI V PRŮBĚHU ROKU 2011	9
1.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	12
2 ZÁKLADNÍ POJMY	20
2.1 ABSOLVENT	20
2.2 TRH PRÁCE	21
2.3 NEZAMĚSTNANOST	23
2.4 REGISTROVANÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	25
3 PORADENSTVÍ V GESCÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	27
3.1 CHARAKTERISTIKA PORADENSTVÍ	28
3.2 FORMY PORADENSTVÍ	29
4 PRŮBĚH PORADENSKÉHO PROCESU	30
4.1 PROFIL NEZAMĚSTNANÉHO ABSOLVENTA ŠKOLY	30
4.2 PROFIL PORADCE	32
4.3 PORADENSTVÍ PRO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ VHODNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ	34
4.4 PSYCHOLOGICKÉ PORADENSTVÍ	44
4.5 PORADENSTVÍ PRO VOLBU POVOLÁNÍ	46
4.6 PORADENSTVÍ PRO VOLBU REKVALIFIKACE	50
4.7 PORADENSTVÍ PRO VOLBU PŘÍPRAVY K PRÁCI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	52
4.8 PORADENSTVÍ PŘI VÝBĚRU VHODNÝCH NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	53
5 EURES	63
6 DISKURS K NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI ÚČINNÉ OD 1. 1. 2012	65
II PRAKTICKÁ ČÁST	70
7 SEKUNDÁRNÍ ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT O NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTECH ŠKOL A MOŽNOSTECH JEJICH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	70
7.1 ABSOLVENTI ŠKOL V EVIDENCI ÚP ČR V OKRESE NOVÝ JIČÍN	70
7.2 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY OKRESU NOVÝ JIČÍN	79
7.3 SITUACE NA TRHU PRÁCE OKRESU NOVÝ JIČÍN	81
8 NÁVRH MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU PRO NEZAMĚSTNANÉ ABSOLVENTY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH UČILIŠŤ A ŠKOL, KTERÍ JSOU EVIDOVANÍ DÉLE NEŽ 3 MĚSÍCE	87
8.1 VIZE MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU	88
8.2 SWOT ANALÝZA	89
8.3 PROJEKTOVÁNÍ MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU DOBRÝ ZAČÁTEK	91

8.4 HODNOCENÍ MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU DOBRÝ ZAČÁTEK	93
ZÁVĚR	94
SEZNAM ZKRATEK	99
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	101
PŘÍLOHY.....	105
SEZNAM GRAFŮ	117
SEZNAM TABULEK.....	118
ANOTACE	119

ÚVOD

V druhé polovině roku 2008 dolehla na Českou republiku celosvětová hospodářská recese, která měla za následek zvýšení počtu nezaměstnaných, snížení počtu volných pracovních míst a celkové zhoršení uplatnitelnosti nezaměstnaných na trhu práce. Ještě v červnu 2008 byla míra nezaměstnanosti rovných 5 %, v prosinci 2008 již 6 %, a během roku 2009 až 2010 míra narostla na rekordních 9,9 %.¹

Mezi skupiny nejvíce ohrožené nezaměstnaností patří především osoby se zdravotním postižením, těhotné ženy a ženy pečující o děti do 15 let, osoby starší 50 let, dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání, mladiství a absolventi škol do 20 let věku. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) řadí tyto skupiny nezaměstnaných pod institut **zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání**². Počet nezaměstnaných absolventů škol k 30. 9. 2008, který činil 24 571 osob, narostl k 30. 9. 2011 na 31 223 osob, tedy o 6 652 (27 %) absolventů vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání (dále jen „evidence“) Úřadu práce České republiky³.

Výše uvedené statistické údaje jen potvrzují důležitost zvýšené péče o nezaměstnané absolventy škol a aktivní pomoci při hledání možností jejich uplatnění na trhu práce. V následujících kapitolách se budu těmito činnostmi intenzivně zabývat.

Téma diplomové práce jsem si vybral jednak z důvodu, že jsem o jedné z oblastí poradenství tehdejšího Úřadu práce v Novém Jičíně psal ve své bakalářské práci⁴, ale také proto, že jsem již 15 let jeho zaměstnancem. Během této dlouhé doby jsem měl možnost pracovat jak s uchazeči o zaměstnání, o které jsem pečoval a kterým jsem hledal vhodné zaměstnání, tak se zaměstnavateli, se kterými jsem mimo jiné dojednával výběrová řízení na obsazení volných pracovních míst, jejichž

¹ Srov. Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2011-09-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

² Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33.

³ Srov. Pololetní statistiky absolventů. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost: statistiky: absolventi škol a mladiství* [online]. © 2011, [cit. 2011-10-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

⁴ VYTEJČEK, V. *Poradenství pro volbu povolání žáků základních škol na Úřadu práce v Novém Jičíně*. Olomouc, 2010. 46 s. Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta, Ústav pedagogiky a sociálních studií.

databázi jsem spravoval. Sám jsem se navíc na počátku své pracovní kariéry ocitl v nezáviděníhodné roli nezaměstnaného absolventa školy a znám tudíž potřebný pohled z „druhé strany“.

Primárním cílem práce je explorace a deskripce možných cest, jak pomoci absolventům škol v tíživé situaci nezaměstnaných osob, které ještě nemají výhodu dostatku zkušeností na trhu práce a profesní praxi.

Tento záměr je třeba induktivně vyvodit z více dílčích cílů, jimiž jsou například (dále jen „např.“) deskripce a analýza práce referentů zaměstnanosti⁵ s nezaměstnanými absolventy škol, průběh poradenského procesu, rozbor nástrojů jak poradenských, tak nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti; komparace organizační struktury současného Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) a tehdejšího Úřadu práce v Novém Jičíně, včetně vlivu těchto změn v průběhu roku 2011 na práci zaměstnanců ÚP ČR i samotné uchazeče o zaměstnání.

V praktické části práce provedu sekundární analýzu dostupných statistických dat o nezaměstnaných absolventech škol, volných pracovních místech a vzájemné koherenci těchto údajů, včetně zhodnocení situace na trhu práce v okrese Nový Jičín a uvedení jeho slabých a silných stránek. Aby primární cíl mohl být splněn, je tedy potřeba zaujmout holistický pohled na všechny aspekty práce s nezaměstnanými absolventy škol.

Sekundárním cílem je vytvoření odborného manuálu, který by mohl po určité formální úpravě sloužit jako vhodný prostředek seznámení s rozsáhlou činností referentů zaměstnanosti, jehož informační hodnotu by mohli ocenit nejen noví zaměstnanci této instituce, ale i absolventi škol, kteří by tak získali rozsáhlý přehled o možnostech uplatnění na trhu práce, včetně arzenálu odkazů na další zdroje cenných informací.

V diskurzu k novele zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2012 se pokusím o predikci možného vývoje činností v kompetenci ÚP ČR, včetně dopadu těchto změn na nezaměstnané absolventy škol, respektive uchazeče o zaměstnání obecně.

⁵ V diplomové práci budu používat pojmy **referent zaměstnanosti** a **zaměstnanec ÚP ČR**, přičemž pojem **referent zaměstnanosti** představuje konkrétní pracovní pozici a **zaměstnanec ÚP ČR** jakéhokoli pracovníka úřadu. Smyslem je odlišení významu textu ve vztahu ke konkrétní pracovní pozici či obecně zaměstnancům této instituce.

Metodologický rámec práce jsem strukturoval do dvou základních dimenzí.

Do první dimenze patří získávání relevantních údajů pro teoretickou část práce. Úvodním krokem bylo zjišťování odborných zdrojů informací, jejich studium, třídění a komparace, včetně monitoringu rozsáhlých změn, jež se v této oblasti udály během roku 2011. Následná distribuce informací probíhala především z poznatků z vlastní praxe a jejich konzultací s řadou referentů zaměstnanosti, vedoucích pracovníků i ředitelů kontaktních pracovišť okresu Nový Jičín. Další užitou metodou bylo zúčastněné pozorování průběhu besed s žáky a studenty škol se zaměřením na volbu povolání. Poté následovala komparace získaných údajů s odbornou literaturou, jejich interpretace a opětovná, zpětnovazební kontrola s respondenty z řad zaměstnanců ÚP ČR. Nejedná se tedy pouze o teoretickou kompilaci sestavenou z částí odborných textů, nýbrž o interpretaci rozsáhlého systému činností referentů zaměstnanosti v mezích legislativního rámce zákona o zaměstnanosti a správního řádu⁶, řady vyhlášek a normativních instrukcí.

Druhou dimenzí metodologického rámce diplomové práce jsou sekundární analýzy dostupných statistických dat o nezaměstnaných absolventech škol, volných pracovních místech a tak dále (dále jen „atd.“). Často se jednalo o speciálně definované výběry a výpočty, protože některá data pouze za okres Nový Jičín nejsou běžně dostupná. Jejich distribuce byla zajištěna jak z oficiálních statistik dostupných na stránkách Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí⁷ (dále jen „portál MPSV“), tak přímo z databáze programu **OKpráce**⁸, se kterým zaměstnanci ÚP ČR pracují. Jedná se o tvrdá data, tedy zjevně validní, u kterých není nutné provádět kontrolu validity⁹. Chráska hovoří o cenzech, datech získaných ode všech prvků, které jsou předpokladem exhaustivního výběru¹⁰. Základním východiskem praktické části je tedy popisná (deskriptivní) statistika¹¹ a její interpretace.

⁶ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ <http://portal.mpsv.cz>

⁸ Blíže <http://www.oksystem.cz/produkty/okprace>

⁹ Srov. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2008, s. 67.

¹⁰ Srov. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: úvod do kvantitativně orientovaného výzkumu*. Praha: GRADA, 2007, s. 18.

¹¹ Tamtéž, s. 17.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 RESTRUKTURALIZACE ÚŘADŮ PRÁCE

Rok 2011 bychom mohli nazvat rokem významných změn v mnoha oblastech sociální politiky státu, respektive MPSV. Se změnou vlády v roce 2010 nastalo období reformem sociálního systému České republiky, jejichž prvotním cílem bylo zabránit dalšímu zadlužování státu¹².

V podkapitole 1.1 uvádím, jaké změny se v roce 2011 udály na tehdejších úřadech práce, a jak byl novelizován zákon o zaměstnanosti především ve vztahu k uchazečům o zaměstnání. V podkapitole 1.2 popisují novou organizační strukturu ÚP ČR, včetně jeho kompetencí, a komparuji novou organizační strukturu s organizační strukturou bývalého Úřadu práce v Novém Jičíně.

1.1 ÚŘAD PRÁCE A ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI V PRŮBĚHU ROKU 2011

Do 31. 3. 2011 existovalo v České republice 77 úřadů práce, které měly svou vlastní právní subjektivitu, jakožto organizační složky státu. Dnem 1. 4. 2011 nabyl účinnost zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, kterým byl zřízen jediný ÚP ČR. Všech 77 úřadů práce svou právní subjektivitu ztratilo a zaniklo.

Nový ÚP ČR zůstává správním úřadem, který je oproti předchozímu stavu jedinou samostatnou účetní jednotkou se sídlem v Praze.¹³

ÚP ČR spolu s MPSV vykonává státní politiku zaměstnanosti. Státní politikou zaměstnanosti je míněno zejména:

- „zabezpečování práva na zaměstnání;

¹² Srov. Změny, které uleví státnímu rozpočtu. *Práce & sociální politika: noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2010, roč. 7, č. 12, s. 1-2.

¹³ Srov. *Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů*, § 1.

- *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóza koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob;*
- *koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;*
- *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;*
- *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;*
- *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;*
- *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;*
- *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob;*
- *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce;*
- *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí¹⁴.*

Základními normami, kterými se ÚP ČR řídí, jsou **zákon o zaměstnanosti, správní řád, zákon o ÚP ČR, zákon o státní sociální podpoře¹⁵, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele¹⁶** a řada prováděcích vyhlášek a normativních instrukcí.

Během roku 2011 byl zákon o zaměstnanosti novelizován dvakrát. První novela nabyla účinnosti 1. 1. 2011. Zásadní změnou bylo permanentní snížení

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 2.

¹⁵ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁶ Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů.

podpory v nezaměstnanosti na 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání v případě, že zaměstnanec ukončil vhodné zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou. Smyslem tohoto opatření mělo být posílení osobní zodpovědnosti uchazečů o zaměstnání, kteří by chtěli svou fluktuaci nějakým způsobem spekulovat, případně systém dávek zneužívat.¹⁷

Další změnou bylo odstranění souběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti s odstupným, odbytným či odchodným. V praxi to znamená, že uchazeč o zaměstnání, který obdržel např. odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, nemá po dobu 3 měsíců evidence na podporu v nezaměstnanosti nárok.¹⁸

Podobná změna nastala u institutu nekolidujícího zaměstnání, který představuje situaci, kdy si uchazeč o zaměstnání může během evidence měsíčně přivydělat do výše poloviny minimální mzdy, aniž by byl z evidence vyřazen.¹⁹ Do 31. 12. 2010 takový uchazeč o zaměstnání mohl zároveň pobírat podporu v nezaměstnanosti. Od 1. 1. 2011 tento nárok zaniká a podpora v nezaměstnanosti se mu po dobu nekolidujícího zaměstnání neposkytuje.²⁰

Novela dále zavedla nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) – překlenovací příspěvek jako pomoc osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání a pobírají příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst.²¹

Řada změn také proběhla v oblasti agenturního zaměstnávání; mimo jiné bylo zavedeno povinné pojištění agentur práce, zpřísnění sankcí, zpřísnění podmínek získání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce atd. Cílem změn bylo zvýšení ochrany zaměstnanců agentur a regulace jejich činnosti.²²

Podruhé byl zákon o zaměstnanosti novelizován 1. 4. 2011, tedy dnem nabytí účinnosti zákona o Úřadu práce České republiky (dále jen „zákon o ÚP ČR“), který zcela změnil organizační strukturu a kompetence dosavadních úřadů práce (více viz podkapitola 1.2).

¹⁷ Srov. Změny, které uleví státnímu rozpočtu. *Práce & sociální politika : noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2010, roč. 7, č. 12, s. 2.

¹⁸ Srov. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, § 44a.

¹⁹ Srov. Tamtéž, § 25 odst. 3.

²⁰ Srov. Tamtéž, § 44 odst. 3.

²¹ Srov. Tamtéž, § 114.

²² Srov. BÍČÁKOVÁ, O. Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011. *Práce & sociální politika : noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2010, roč. 7, č. 12, s. 2.

Druhá novela zavádí pro uchazeče o zaměstnání jednu novou povinnost, která se skrývá pod § 30 zákona o zaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání bude z evidence vyřazen, pokud se bez vážných důvodů „*nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo **kontaktní místo veřejné správy** ve stanoveném termínu*“²³.

Nejedná se o nic jiného, než o povinné docházení uchazečů o zaměstnání na kontaktní místo veřejné správy, respektive Českou poštu, s. p., tak zvaný (dále jen „tzv.“) Czech POINT. Podstatou nového nástroje je omezování možností nelegálního zaměstnávání vybraných uchazečů o zaměstnání tím, že se musí několikrát do měsíce v určitý čas na určený Czech POINT dostavit. Tento kontrolní mechanismus se nazývá Docházka nezaměstnaných, **DONEZ**.

V době tvorby této práce²⁴ byla schválena další novela zákona o zaměstnanosti, (účinnosti nabyla dne 1. 1. 2012), která přenáší některé kompetence ÚP ČR na soukromé subjekty a ovlivňuje tak další směřování sociální politiky MPSV v oblasti zaměstnanosti. Těmito změnami se budu zabývat v kapitole 6.

1.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Jak již bylo uvedeno, dne 1. 4. 2011 vznikl nový samostatný úřad, Úřad práce České republiky. Tato instituce sestává z **generálního ředitelství** a **14 krajských poboček**, jejichž součástí je **409 kontaktních pracovišť**.²⁵

Generální ředitelství je řízeno generálním ředitelem, který je jmenován a odvoláván ministrem práce a sociálních věcí²⁶. Mezi hlavní kompetence ředitelství patří:

- zajištění podkladů pro MPSV, potřebných ke zpracování programů a koncepcí státní politiky zaměstnanosti;

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 30 odst. 1 písm. b) bod 2.

²⁴ Na diplomové práci jsem pracoval v období od července 2011 do února 2012.

²⁵ Srov. BIČÁKOVÁ, O. Reorganizace úřadů práce přinese úspory a jednotné postupy. *Práce & sociální politika : noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2011, roč. 8, č. 4, s. 2.

²⁶ Srov. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů, § 3.

- soustavný monitoring a hodnocení situace na trhu práce a přijímání opatření, která ovlivňují nabídku a poptávku po práci;
- spolupráce s řadou úřadů a dalších subjektů;
- přijímání opatření proti diskriminaci osob ve vztahu k jejich přístupu k zaměstnání, rekvalifikacím, přípravě k práci atd.;
- spolupráce s Evropskou unií a jinými zahraničními institucemi, koordinace činností týkajících se systému Evropských služeb zaměstnanosti (dále jen „EURES“);
- udělování a odnímání povolení agenturám práce a vedení jejich evidence;
- kontrolní činnost v souladu se zákonem o zaměstnanosti a zákonem o volném pohybu služeb²⁷, ukládání pokut, interní audit;
- zřizování školících, rekvalifikačních a pracovních rehabilitačních středisek.²⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že generální ředitelství tvoří most mezi krajskými pobočkami, kontaktními pracovišti a MPSV. MPSV dle zákona o zaměstnanosti ÚP ČR řídí a je jeho nadřízeným správním orgánem²⁹. Generální ředitelství řídí krajské pobočky, včetně jejich kontaktních pracovišť.

Jeho organizační struktura (viz organogram, příloha č. 2) připomíná organizační strukturu bývalých samostatných úřadů práce (viz organogram, příloha č. 1).

14 **krajských poboček** je řízeno 14 řediteli, kteří jsou jmenováni či odvoláváni na návrh generálního ředitele ministrem práce a sociálních věcí³⁰. Krajské pobočky řídí svá **kontaktní pracoviště**, jež vznikla z bývalých okresních úřadů práce, jejich poboček a detašovaných pracovišť.

Mezi hlavní kompetence krajských poboček patří:

- zpracování statistik, analýz a prognóz vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu;
- monitoring zaměstnavatelů, počtů a struktury jejich zaměstnanců, předpokládaných změn, náborem či propouštění;

²⁷ Zákon č. 222/2009 Sb., o volném pohybu služeb, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 8.

²⁹ Srov. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů, § 1.

³⁰ Srov. Tamtéž, § 6.

- spolupráce na tvorbě mezinárodních programů rozvoje lidských zdrojů, včetně řešení financování těchto programů z prostředků Evropských strukturálních zdrojů; zabezpečení a podpora jednotlivých projektů;
- zabezpečení aplikace nástrojů APZ, vyplácení příspěvků APZ a příspěvků na podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením;
- kontrolní činnost v souladu se zákonem o zaměstnanosti a zákonem o volném pohybu služeb; ukládání pokut;
- vedení evidence zaměstnaných občanů Evropské unie (dále jen „EU“) a vydávání povolení k zaměstnání cizincům z třetích zemí;
- agenda poradenství pro volbu povolání, EURES a rekvalifikací.³¹

Správní obvod okresu Nový Jičín, jako celý Moravskoslezský kraj, spadá pod **krajskou pobočku v Ostravě**. Organizační struktura krajské pobočky (viz organogram, příloha č. 3) se skládá z ředitele, kanceláře krajské pobočky (oddělení ekonomické a vnitřní správy, referát informatiky, referát správy majetku a investic), oddělení kontrolně právního (referát kontroly, referát právní), oddělení zaměstnanosti (referát poradenství a rekvalifikací, referát trhu práce, referát projektů EU), oddělení nepojistných dávek (referát státní sociální podpory, referát jednotného výplatního místa).³² Je tedy velmi podobná organizační struktuře generálního ředitelství.

V okrese Nový Jičín má krajská pobočka v Ostravě **5 kontaktních pracovišť** (dále jen „KoP“), které vznikly z bývalého Úřadu práce v Novém Jičíně a jeho 4 poboček.

Mezi hlavní kompetence KoP patří:

- zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání; vedení jejich evidence;
- poskytování poradenských a informačních služeb;

³¹ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 8a.

³² Srov. Organizační struktura. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR: Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Ostravě* [online]. © 2011 [cit. 2011-09-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/orgstr>

- vedení agendy posuzování osob zdravotně znevýhodněných;
- vedení databáze volných pracovních míst a agendy platební neschopnosti a ochrany zaměstnanců (insolvence), agendy povolování činnosti dítěte;
- vedení agendy dávek státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci.³³

Organizační struktura KoP se liší dle skutečnosti, zda se jedná o okresní KoP, který byl sídlem bývalého okresního úřadu práce, nebo o KoP, který byl jeho pobočkou.

KoP Nový Jičín je tedy strukturován na ředitele kontaktního pracoviště, oddělení sekretariátu (referát ekonomický, referát ICT³⁴, referát vnitřní správy), oddělení zaměstnanosti (referát zprostředkování, referát podpory v nezaměstnanosti), oddělení státní sociální podpory (dále jen „SSP“).³⁵

Ostatní 4 KoP (bývalé pobočky okresního úřadu práce) Bílovec, Frenštát pod Radhoštěm, Kopřivnice a Odry se dělí pouze na ředitele kontaktního pracoviště, referát či oddělení zaměstnanosti a referát SSP.

Složitost organizační struktury ÚP ČR je navíc umocněna faktem, že do KoP okresních měst jsou včleněny referáty trhu práce, referáty kontrolní a referáty zprostředkování a poradenství, které fungují jako prodloužená ruka krajských poboček a plní většinu jejich kompetencí.

K 1. 10. 2011 došlo k další významné organizační změně, kdy byla zrušena ekonomická střediska v rámci ekonomických referátů okresních KoP.

Management ÚP ČR je strukturován tak, že **top management** tvoří spolu s MPSV generální ředitelství (např. zpracování programů a koncepcí státní politiky zaměstnanosti, jež mají dlouhodobý charakter), **middle management** vykonávají krajské pobočky (např. koordinace operativních činností a střednědobé prognózy vývoje zaměstnanosti), a **first-line management**³⁶ zastávají jednotlivá kontaktní

³³ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 8a.

³⁴ ICT je zkratka pro Informační a komunikační technologie.

³⁵ Srov. Organizační struktura. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR: Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Ostravě: kontaktní pracoviště Nový Jičín* [online]. © 2011 [cit. 2011-09-19]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin

³⁶ **Top management** znamená vrcholový, **middle management** střední a **first-line** prvoliniový.

pracoviště krajských poboček (např. kontakt s klienty, přímé poradenství, řešení každodenních situací apod.).³⁷

Pokud provedeme komparaci současné organizační struktury ÚP ČR a bývalého Úřadu práce v Novém Jičíně (viz organogramy, příloha č. 1 a 2), zjišťujeme, že se organizační struktura bývalého Úřadu práce v Novém Jičíně logicky nejvíce podobá struktuře okresního KoP Nový Jičín, včetně ostatních KoP okresu, které jakoby tvořily jeho satelity. Obě komparované instituce mají **funkcionální strukturu**, ve které jsou sdružovány obdobné činnosti do jednotlivých referátů či oddělení³⁸.

Zde však podobnost končí. Současné KoP již nemají své interní auditory, ekonomická oddělení, odbory trhu práce a oddělení kontroly. Tyto činnosti jsou zajišťovány příslušnými krajskými pobočkami či generálním ředitelstvím, přičemž referáty trhu práce a pracovníci kontroly sídlí na okresních KoP, aby zajistili co nejbližší kontakt s klienty.

KOMENTÁŘ

Novely zákona o zaměstnanosti v průběhu roku 2011 a restrukturalizace úřadů práce měly dopad na uchazeče o zaměstnání i samotné zaměstnance ÚP ČR v mnoha ohledech.

Například snížení sazby podpory v nezaměstnanosti na 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku po celou podpůrčí dobu v případě ukončení vhodného zaměstnání v posledních 6 měsících před zařazením do evidence bez vážných důvodů představuje pro zaměstnance a následně nezaměstnané problém, který není vždy jednoduché vyřešit. MPSV se ohrazuje sdělením, že zaměstnanci jsou tímto zásahem motivováni k setrvání v zaměstnání, čímž se snižuje jejich fluktuace. Na druhou stranu se tím snižuje flexibilita pracovněprávních vztahů, protože se zaměstnanci musí obtížněji rozhodovat, zda pro ně méně výhodné zaměstnání ukončit. Vzniká tak prostor pro různé druhy nátlaku ze strany zaměstnavatelů, kteří

³⁷ Srov. OBST, O. *Manažerské minimum pro učitele*. Olomouc: UPOL, 2006, s. 14.

³⁸ Srov. PRÁŠILOVÁ, M. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. Olomouc: UPOL, 2009, s. 92.

by rádi snížili mzdové a jiné náklady spojené s výkonem zaměstnání. Nabídka pracovní síly je vysoká a počet méně náročných potenciálních zaměstnanců narůstá.

Pakliže zaměstnanec ukončí zaměstnání např. ve zkušební době, ÚP ČR posuzuje, zda bylo zaměstnání ukončeno z vážných důvodů. Pokud usoudí, že nebylo, uchazeč o zaměstnání je citelně postihnut pouze 45% výší podpory v nezaměstnanosti. Přitom obvyklá výše podpory v nezaměstnanosti pro osobu mladší 50 let je první 2 měsíce 65 %, následující 2 měsíce 50 % a poslední měsíc 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku³⁹. Vážné důvody jsou v zákoně o zaměstnanosti z větší části jasně definovány. Patří zde mimo jiné osobní péče o dítě do 4 let, docházka dítěte do školy, prokázaná zdravotní omezení, místo výkonu a povaha zaměstnání partnera. Problematickým se však jeví výklad vážných osobních důvodů, např. etických, mravních, náboženských, a výklad důvodů hodných zvláštního zřetele.⁴⁰ Absence jasného vymezení těchto pojmů poskytuje jistý prostor pro jejich uvážení při rozhodování o výši podpory v nezaměstnanosti. Samotné rozhodování však může být ovlivněno řadou subjektivních hodnocení, včetně předsudků, haló efektu, projekcí apod.

Zamezení souběhu nekolidujícího zaměstnání a podpory v nezaměstnanosti vnímám jako pozitivní krok k omezení nelegálního zaměstnávání, protože uchazeč o zaměstnání je postaven před rozhodnutí, zda na kratší úvazek pracovat, nebo pobírat podporu v nezaměstnanosti. Většinou se jedná o dohody o provedení práce, které však mohou být jen legalizací zaměstnání, které ve skutečnosti probíhá nelegálně na úvazek plný. Zavádění častějších kontrol zaměstnavatelů v součinnosti s cizineckou policií a Státním úřadem inspekce práce (dále jen „inspektorát práce“) a zvyšování pokut za porušování relevantních zákonů snižuje ochotu zaměstnavatelů nelegálně zaměstnávat uchazeče o zaměstnání, aniž by měli sepsanou dohodu mimo pracovní poměr či pracovní smlouvu.

Během října 2011 KoP okresu Nový Jičín aktivovaly režim DONEZ, jehož primárním cílem je minimalizace možností výkonu nelegálního zaměstnání uchazečů o zaměstnání. V praxi systém funguje tak, že referent zaměstnanosti, který vede a spravuje svou skupinu uchazečů o zaměstnání, si vytipuje vhodné osoby, které

³⁹ Srov. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, § 43-50.

⁴⁰ Srov. *Tamtéž*, § 5 písm. c).

následně do režimu DONEZ zařadí. Mezi vhodné osoby patří např. uchazeči o zaměstnání, kteří mají opakované či dlouhodobé nekolidující zaměstnání; osoby, které na návštěvy k referentům přicházejí v pozdních hodinách, nebo dokonce v pracovním oblečení; nezaměstnaní, kteří v poslední době opakovaně ukončili zaměstnání či pracovali jen krátkodobě apod.

DONEZ je pro participující uchazeče o zaměstnání povinná a nenahrazuje docházku na ÚP ČR. Spíše ji rozšiřuje. Vybrané osoby se musí v konkrétní den a konkrétní čas dostavit na určené místo DONEZ na pracovišti Czech POINT. Pracovníky Czech POINT je jim potvrzeno uskutečnění návštěvy, což se projeví i v programu OKpráce, se kterým referenti zaměstnanosti ÚP ČR pracují. Pokud se uchazeč o zaměstnání bez omluvy nedostaví, hrozí mu sankční vyřazení z evidence z důvodu maření součinnosti s ÚP ČR. Akceptovány jsou pouze vážné důvody⁴¹.

Výběr vhodných uchazečů o zaměstnání je nutno provádět citlivě a opodstatněně, jelikož DONEZ je zavedena pouze v rámci kontaktních míst Czech POINT na České poště s. p., tedy v obcích s přenesenou působností. Někteří uchazeči o zaměstnání proto musí ze svých bydlišť na určená kontaktní místa dojíždět, čímž se zvyšují jejich životní náklady. Tento nástroj omezování nelegálního zaměstnávání je nutno používat velmi obezřetně, po důkladné analýze dispozic a aktivit jednotlivých uchazečů o zaměstnání; je třeba volit individuální přístup.

Samotná restrukturalizace úřadů práce a vznik jednoho ÚP ČR měly zásadní dopad především na jeho vlastní zaměstnance. Od 1. 4. 2011 po celý rok 2011 proběhlo několik vln propouštění a snižování platů. Výsledkem je demotivující atmosféra obav ze ztráty zaměstnání, všeobecná frustrace a snižování životní úrovně zaměstnanců. Jakékoli pokusy o změkčení tvrdosti těchto změn nebyly ze strany MPSV akceptovány s tím, že zaměstnanci mají možnost kdykoli zaměstnání opustit a hledat si jiné, lépe placené. Z pohledu pracovníka, který monitoruje trh práce a ví, jak je obtížné najít pro bývalého úředníka zaměstnání, mi připadají takové argumenty prvoplánové, dehonestující a neetické; člověk ztrácí svou lidskost a stává se pouhým číslem, statistickým údajem.

⁴¹ Viz § 5 zákona o zaměstnanosti.

Podívejme se nyní, jak restrukturalizace zasáhla samotnou práci zaměstnanců ÚP ČR. Struktura bývalého Úřadu práce v Novém Jičíně zahrnovala všechny stupně řízení úřadu a vedení zaměstnanců v jediné instituci; nyní existují stupně 3, které spolu nejsou vzájemně těsně spjaty. Důsledkem je nedostatečná a zdlouhavá komunikace mezi jednotlivými stupni. Generální ředitelství nedosáhne na úroveň prvoliniových KoP, což může vyvolat absenci velmi důležité zpětné vazby o jejich činnosti a potřebách.

Podstatou současné reformy veřejné správy na úseku státní politiky zaměstnanosti je centralizace a koncentrace státní moci v jedné instituci, na rozdíl od minulé koncepce, která zahrnovala 77 samostatných úřadů práce. Před reformou měl každý samostatný úřad práce všechny nástroje potřebné k zajištění výkonu státní správy. Nyní jsou některé nástroje implikovány na generálním ředitelství ÚP ČR (interní audit), některé na krajských pobočkách se svými odloučenými pracovišti na okresních KoP (APZ, povolování zaměstnání cizincům, statistiky a analýzy, monitoring zaměstnavatelů atd.) a zbytek náleží do působnosti prvoliniových KoP (zprostředkování zaměstnání, rozhodování o nároku na podporu v nezaměstnanosti a další sociální dávky).

Ve sledovaném období bylo evidentní, že procesu centralizace ÚP ČR chybí jasný a ucelený koncept. Informace o pracovních náplních, pracovní metodiky, vymezení vztahů nadřízenosti a podřízenosti, systemizace pracovních pozic atd. se často měnily a vstupovaly v účinnost zpětně a retroaktivně. Kdysi jasně vymezené pracovní pozice se změnily na nic neříkající obecné názvy jako např. referent zaměstnanosti IV, referent zaměstnanosti V, administrativní pracovník II apod.

Od října 2011 byla na okresních KoP zrušena ekonomická střediska, která zajišťovala hladký a pružný běh financování aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti, výplat zaměstnanců a řadu dalších činností. Nyní je každá finanční operace prolongována řadou administrativních operací, při kterých neprobíhá pružná komunikace v jednom místě, nýbrž mezi dvěma vzdálenými jednotkami, např. KoP Nový Jičín a krajskou pobočkou v Ostravě. Ne vše lze postihnout elektronickou formou, mnohé listiny je nutné si vzájemně zasílat poštou či pro ně dojíždět.

2 ZÁKLADNÍ POJMY

Základní premisou k pochopení obsahu uváděného textu je porozumění řadě pojmů, se kterými se budeme neustále setkávat. V následujících částech kapitoly 2 si vysvětlíme pojmy absolvent, trh práce, nezaměstnanost a registrovaná míra nezaměstnanosti.

2.1 ABSOLVENT

Nezaměstnaný absolvent školy je středobodem této diplomové práce. Zákon o zaměstnanosti přitom tento pojem nezná. Uvádí pouze, že fyzickým osobám do 20 let věku je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání⁴².

Akademický slovník cizích slov absolventa definuje jako osobu, která absolvovala střední či vysokou školu, kurz apod.⁴³.

MPSV spolu s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen „MŠMT“) uzavřelo dohodu, aby se pro účely statistického sledování užívala definice absolventa jako „*uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP ČR podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30. 4. nebo 30. 9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky*“⁴⁴.

Absolvent tudíž může, ale nemusí mít do 20 let věku a nemusí být proto zařazen ve skupině uchazečů o zaměstnání, kterým je poskytována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání⁴⁵. Rozhodující je doba 2 let od úspěšného ukončení studia.

Cílovou skupinou práce jsou tedy nezaměstnaní absolventi škol, kteří úspěšně ukončili studium v rozsahu ISCED 3C až 6 (závěrečná zkouška až státní doktorská zkouška), přičemž doba, která uběhla od ukončení jejich studia, není delší než

⁴² Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33.

⁴³ Srov. PETRÁČKOVÁ, V. et al. *Akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia, 1995, s. 17.

⁴⁴ Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost* [online]. © 2011, [cit. 2011-10-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

⁴⁵ Zařazení absolventa školy do skupiny zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání nepodmiňuje pouze věk do 20 let. Členem se může stát i absolvent, který naplňuje kritéria členství ve skupině např. tím, že je současně osobou se zdravotním postižením, je veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců apod.

2 roky. ISCED 1997 představuje mezinárodní normu pro klasifikaci vzdělávání, která je závazná pro členské země UNESCO⁴⁶ a slouží jako „*nástroj pro shromažďování, zpracovávání a srovnávání ukazatelů z oblasti vzdělávání jak v rámci jednotlivých zemí, tak v mezinárodním měřítku*“⁴⁷.

2.2 TRH PRÁCE

Absolvent školy zpravidla vstupuje na trh práce až po úspěšném ukončení studia. Trh práce si lze představit jako rozsáhlé tržiště, které je založené na vztazích dvou subjektů: těch, co něco nabízí a těch, co o nabízené projevují zájem a jsou si zboží či služby ochotni koupit. Základním principem trhu práce je možnost svobodné volby nabízet a přijímat. Tento vztah je reciproční a logicky vzájemně výhodný.⁴⁸

Mezi základní komponenty trhu práce tedy patří nabídka práce a poptávka po práci. Práce však není běžným zbožím, protože je činností jak ekonomickou, tak i sociální. Nabídkovou stranu proto představují členové domácnosti, poptávkovou stranu zaměstnavatelé. Členové domácnosti se rozhodují, zda nabídnou svou práci a zvýší tak objem svých financí. Snahou zaměstnavatelů je maximalizovat zisk. Poptávka po práci (pracovní síle) je ovlivněna dvěma faktory: přijímáním nových zaměstnanců a zvyšováním mzdových nákladů. Cílovým vztahem nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce, kdy domácnosti nabízejí tolik práce, kolik je pro ně výhodné, a zaměstnavatelé přijímají tolik zaměstnanců, kolik potřebují.⁴⁹

Trh práce není homogenní monolit, je segmentován a z různých pohledů jej můžeme rozdělit na primární a sekundární trh práce, formální nebo neformální trh práce a externí či interní trh práce.⁵⁰

Primární trh práce obsahuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Pracovní místa jsou lépe placená, mají trvanlivější charakter, umožňují

⁴⁶ UNESCO je zkratka pro United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, český Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu.

⁴⁷ PRŮCHA, J. *Srovnávací pedagogika*. Praha: Portál, 2006, s. 247.

⁴⁸ Srov. KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007, s. 11.

⁴⁹ Srov. Tamtéž, s. 11-13.

⁵⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994, s. 51-54.

profesionální růst a poskytují dobré pracovní podmínky; sociální status zaměstnanců se zvyšuje. Typickým znakem primárního trhu práce je nízká fluktuace.

Sekundární trh práce tvoří kvalitativně nižší úroveň. Pracovní místa mají nižší prestiž a jsou hůře placená. Zaměstnancům hrozí mnohem více nezaměstnanost. Fluktuace je vysoká; tito zaměstnanci si práci hledají snadněji, než zaměstnanci předcházejícího sektoru. Výrazně nižší možnost zvyšování kvalifikace jim však znemožňuje přechod do primárního trhu práce.

Trhem oficiálních pracovních příležitostí je **formální trh práce**. Na kontrole dodržování zákonných norem v oblasti pracovně právních vztahů se zde podílí řada společenských institucí, např. finanční úřady, Státní úřad inspekce práce, ÚP ČR atd.

Opakem je **neformální trh práce**, který je prostředím tzv. šedé či černé ekonomiky. Bují zde nejrůznější formy nelegálního zaměstnávání, které buď balancují na hraně zákona, nebo jej přímo porušují. Patří zde celá škála úmyslných jednání, od porušování pracovních či obchodních zákonů po kriminální činnost (prodej drog, obchod s lidmi apod.)

Externí trh práce představuje prostředí, ve kterém dochází k mobilitě pracovních sil mezi jednotlivými společnostmi a společnosti si navzájem konkurují.

Naopak v **interním trhu práce** probíhá mobilita pracovních sil v rámci jedné společnosti. Nejedná se tedy o trh práce v pravém slova smyslu. Smyslem je podpora růstu kvalifikace zaměstnanců a jejich ochrana před nezaměstnaností.⁵¹

Na reálném trhu práce působí mnoho faktorů, které jej ovlivňují. Patří zde intervence vlády, odborových organizací; mezi pracovními pozicemi a výší mezd jsou v jednotlivých krajích rozdíly. Tato diverzita má vliv na migraci pracovních sil v rámci republiky i zahraničí. I přesto je pracovní trh spíše nepružný, protože příliš nereaguje na změnu poptávky po práci. Zaměstnanci v České republice nejsou zdaleka tak flexibilní a mobilní jako např. občané Spojených států amerických.⁵²

⁵¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994, s. 53-54.

⁵² Srov. HOBZA, V., D. ASSENZA a J. ZLÁMAL. *Základy ekonomie: studijní texty pro denní studium na vysokých školách neekonomického zaměření*. Olomouc: UPOL, 2006, s. 63-64.

2.3 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost představuje složitý sociální jev, který, pokud se stane jevem masovým s prolongací jednotlivých případů, se dostává do centra pozornosti nejen těch, kteří přijdou o práci, ale i celé společnosti, státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost s sebou přináší závažné problémy finančního, organizačního a politického rázu. Stát poskytuje velký objem finančních prostředků na podporu v nezaměstnanosti a další sociální dávky a je nucen vytvářet složitý a rozsáhlý administrativní aparát zaměřený na snižování nezaměstnanosti a pomoc nezaměstnaností postiženým.

Mezinárodní organizace práce (ILO)⁵³ nezaměstnané definuje jako osoby nad stanovený věk, které nejsou v referenčním období zaměstnány a přijaly by vhodné zaměstnání nebo zahájily podnikání, a které aktivně hledají způsoby, jak zaměstnání získat nebo jak podnikání zahájit.⁵⁴

Chernyshev v metodologii pro šetření pracovní síly v tranzitních zemích upřesňuje pro Českou republiku nezaměstnané jako všechny osoby ve věku od 15 let a více, které splnily v referenčním období následující tři podmínky:

- a) neměly práci;
- b) práci si aktivně hledaly (aktivním hledáním práce se rozumí spolupráce s úřady práce nebo soukromými zprostředkovateli práce, přímé hledání práce u zaměstnavatelů, pomocí soukromé inzerce atd.);
- c) byly připraveny k nástupu do práce buď ihned, nebo do 14 dnů.

Za nezaměstnané považuje také osoby, které si práci nehledaly, protože si ji již našly, avšak nastoupit mohly až po referenčním období.⁵⁵

Zákon o zaměstnanosti pojem nezaměstnanost ani nezaměstnaná osoba nedefinuje.

⁵³ ILO je zkratka pro originální anglický název International Labour Organization.

⁵⁴ Srov. Employment and unemployment. *International Labour Organization: statistics and databases: statistics overview and topics* [online]. © 2011, [cit. 2011-10-13]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/employment-and-unemployment/lang--en/index.htm>

⁵⁵ Srov. CHERNYSHEV, I. Measuring employment and unemployment through labour force surveys in transition countries: methodology and data. *International Labour Organization: statistics and databases* [online]. © 1997 [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_087922/lang--en/index.htm

Fuchs dělí nezaměstnanost z ekonomického pohledu na:

- a) **frikční nezaměstnanost**, která zahrnuje přirozený pohyb pracovních sil mezi pracovními pozicemi, jež má řadu příčin, např. hledání lépe placené práce, migrace fyzických osob, organizační změny u zaměstnavatelů, ukončení studia a vstup na trh práce. Se vzestupem nabídky práce se zvyšuje i poptávka po zaměstnancích a vznikají nová pracovní místa. Frikční nezaměstnanost tedy nemusí představovat závažný problém;
- b) **strukturální nezaměstnanost**, která je způsobena klesající poptávkou po určitých produktech. V některých odvětvích dochází k útlumu výroby a propouštění zaměstnanců, kteří jsou často nuceni měnit svou kvalifikaci. Strukturální nezaměstnanost je charakteristická regionální diverzitou, jež je determinována řadou faktorů typických pro jednotlivé regiony, např. převažujícím průmyslem, dopravní infrastrukturou, možnostmi ubytování;
- c) **cyklickou nezaměstnanost**, související s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářské recese cyklická nezaměstnanost narůstá, v období růstu výkonnosti ekonomiky klesá.⁵⁶

Mareš k cyklické nezaměstnanosti přidává **nezaměstnanost sezónní**, která je podmíněna sezónní poptávkou po zaměstnancích, např. sklizeň ovoce a zeleniny, stavební práce.

Dále zmiňuje **nezaměstnanost skrytou**, kdy nezaměstnaní nejsou vedeni v evidenci ÚP ČR (zde patří např. ženy v domácnosti, které jsou finančně zabezpečeny svými manžely, ale i osoby hledající práci, které si nepřejí v evidenci ÚP ČR být), **nezaměstnanost neúplnou** (výkon zaměstnání je omezen na zkrácený úvazek a zaměstnanec není evidován na ÚP ČR), a **nezaměstnanost nepravou** (výkon nelegální práce).⁵⁷

Na závěr pro úplnost zmiňuji Fuchsem vysvětlené dělení nezaměstnanosti na **nezaměstnanost dobrovolnou** (nezaměstnaní upřednostňují volný čas před prací, která pro ně není dostatečně oceněná) a **nezaměstnanost nedobrovolnou**

⁵⁶ Srov. FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002, s. 57-74.

⁵⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994, s. 20-22.

(nezaměstnaní by přijali i hůře placenou práci, avšak pracovní příležitosti pro ně nejsou).⁵⁸

2.4 REGISTROVANÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Důležitým ukazatelem stavu trhu práce je **registrovaná míra nezaměstnanosti**, která je definována jako procentuální vyjádření podílu **dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR a pracovní síly**.

Do skupiny **dosažitelných uchazečů o zaměstnání** (čítatel) patří uchazeči, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání. Naopak zde nepatří uchazeči, kteří jsou ve vazbě, výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, kteří se rekvalifikují apod.

Pracovní síla (jmenovatel) je součet zaměstnaných osob, počtu pracujících cizinců podle evidence MPSV a ministerstva průmyslu a obchodu a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání.⁵⁹

KOMENTÁŘ

Definice pojmu absolvent dle MPSV a MŠMT je na první pohled jasná a srozumitelná. Musíme si však uvědomit, že veškeré statistické údaje se vypočítávají z programu OKpráce. Jejich přesnost tedy závisí na odpovědné a precizní práci referentů zaměstnanosti, kteří potřebná data pro výpočet statistik do databáze OKpráce zadávají. Statistický výpočet počtu nezaměstnaných absolventů škol je determinován zadáním doby prezenčního studia do elektronické karty uchazeče o zaměstnání. Do kategorie absolvent tudíž spadají pouze osoby, které mají vzdělání v OKpráci zadáno. Na jejich věku nezáleží. Nezáleží ani na úspěšném ukončení jiné formy vzdělání než prezenční. Z nastavených algoritmů výpočtu statistických údajů o počtech nezaměstnaných absolventů můžeme vyvodit definici, že **absolventem je evidovaný uchazeč o zaměstnání bez omezení věku, u kterého**

⁵⁸ Srov. FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002, s. 57-74.

⁵⁹ Srov. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. *Český statistický úřad: trh práce a mzdy: zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

doba úspěšného ukončení prezenčního studia nepřekročila 2 roky, a jehož studium bylo zadáno v OKpráci. Tato definice však nevylučuje fakt, že absolvent mohl být v období po ukončení studia do příchodu do evidence zaměstnán.

V České republice existuje dvojí oficiální pohled na míru nezaměstnanosti. MPSV vypočítává a prezentuje již zmiňovanou **registrovanou míru nezaměstnanosti**, jejíž vzorec výpočtu obsahuje v čitateli počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou dosažitelní a mohou ihned nastoupit do zaměstnání.

Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“) vypočítává **obecnou míru nezaměstnanosti**. Vzorec výpočtu je v podstatě stejný jako u výpočtu MPSV, avšak definice čitatele jako počtu nezaměstnaných je rozdílná, protože ČSÚ vychází z metodiky Eurostat⁶⁰ a ILO, viz podkapitola 2.3. Status nezaměstnaného dle ČSÚ není determinován jeho evidencí na ÚP ČR čili statusem uchazeče o zaměstnání.⁶¹

Do června 2004 MPSV používalo metodiku výpočtu registrované míry nezaměstnanosti, dle které čítel představoval počet všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Registrovaná míra nezaměstnanosti se proto změnou metodiky od července 2004 snížila.

⁶⁰ Eurostat je statistický úřad Evropské unie, jehož nadřízeným orgánem je Evropská komise.

⁶¹ Srov. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. *Český statistický úřad: trh práce a mzdy: zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2011-10-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

3 PORADENSTVÍ V GESCI ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Z širšího pohledu představuje pojem **poradenství** určitou pomoc druhým. Poradci se snaží podpořit růst klientů, jejich rozvoj, zralost a lepší uplatnění, aby se lépe orientovali ve světě a zvládali každodenní starosti. Nejedná se však o činnost jednostrannou, zaměřenou na pouhé poskytování rad, jak zvládat aktuální problémy. Úkolem poradců je korigovat přehnaná očekávání klientů a poskytovat jim reálný pohled na jejich poradenskou činnost. V tomto světle se poradenství jeví jako metoda vzdělávání a výchovy, způsob pomoci člověku při řešení jeho problémů a hledání vhodné životní cesty. Klient nemá být pouze pasívním příjemcem pokynů poradce, nýbrž se má sám na analýze svých subjektivních obtíží podílet. Poznávání sebe sama, pochopení příčin svého jednání, hledání sebeurčení ve světě je pro úspěch poradenství základní premisou. Poradce se stává katalyzátorem, který tento proces umožňuje a urychluje.⁶²

V této kapitole vymezím dimenzi poradenství v gesci ÚP ČR. Zákon o zaměstnanosti uvádí, že „*poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách*“⁶³.

⁶² Srov. GABURA, J. a J. PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 13.

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 15.

3.1 CHARAKTERISTIKA PORADENSTVÍ

Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, dělí poradenství v gesci ÚP ČR na:

- a) poradenství pro volbu povolání**, jež se zaměřuje zejména na poskytování informací o povolání, předpokladech a splnění způsobilosti pro jejich výkon, informací o možnostech studia, přípravy na budoucí povolání, možnostech pracovního uplatnění;
- b) poradenství pro volbu rekvalifikace**, které pomáhá rekvalifikovaným získat novou kvalifikaci, či dosavadní zvýšit, rozšířit nebo prohloubit. Při rozhodování o přidělení jednotlivých rekvalifikačních nabídek se vychází z dosavadní kvalifikace klienta, jeho zdravotního stavu, schopností, dovedností atd.;
- c) poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání**, jehož cílem je nalezení vhodného zaměstnání pro uchazeče či zájemce o zaměstnání, a to na základě vyhodnocení jeho zdravotního stavu, kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Zahrnuje rovněž přípravu na povolání a přidělení vhodné rekvalifikace;
- d) poradenství pro zaměstnavatele**, jehož prioritou je nalezení vhodných potenciálních zaměstnanců;
- e) poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením**, které se zaměřuje na pomoc osobám se zdravotním postižením, řešení jejich specifických potřeb a odstraňování překážek na cestě k zaměstnání;
- f) poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ**, jež se snaží vhodným výběrem a nastavením těchto nástrojů snižovat nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, kteří si na trhu práce hůře hledají uplatnění.⁶⁴

⁶⁴ Srov. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 21.

3.2 FORMY PORADENSTVÍ

Vyhláška 518/2004 Sb. dále určuje, jakými formami má být poradenství v gesci ÚP ČR prováděno.

Skupinové poradenství obvykle probíhá v rámci záměrně vytvořených skupin z řad uchazečů či zájemců o zaměstnání. Patří zde např. poučení klientů o právech a povinnostech, kteří se přišli na ÚP ČR zaevidovat; besedy s vybranými kategoriemi uchazečů o zaměstnání, jež mají za cíl zvýšit jejich motivaci při hledání budoucího zaměstnání a poskytnout jim k tomu dostatek informací; besedy pro žáky a studenty škol, které jsou nedílnou součástí poradenství pro volbu povolání.

Individuální poradenství představuje osobní kontakt klienta a poradce, jejich vzájemnou interakci a komunikaci. Jedná se o formu poradenství, ve které je ke klientovi uplatňován individuální přístup.

Na zvládnutí technik vyhledávání zaměstnání a podobné aktivity pomáhající uchazeči na cestě k zaměstnání se zaměřují **poradenské programy**.

Další formou poradenství je **pracovní diagnostika**, jíž se ověřují subjektivní předpoklady klienta k pracovnímu uplatnění či vzdělávání. Jejím cílem je pomoc klientovi při procesu sebepoznávání, aby odhalil své slabé a silné stránky a uměl rozlišit své možnosti při výběru dalšího vzdělávání či zaměstnání.

Bilanční diagnostika se specializuje spíše na komplexní posouzení schopností a potenciálu uchazeče v návaznosti na jeho budoucí pracovní uplatnění. Bilančně diagnostické metody na vybraných pracovištích ÚP ČR provádějí psychologové, přičemž se jedná o činnost poměrně časově náročnou z důvodu rozsáhlého sběru a analýzy relevantních informací o klientovi.⁶⁵

⁶⁵ Srov. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22.

4 PRŮBĚH PORADENSKÉHO PROCESU

Obsahem kapitoly 4 je deskripce a analýza průběhu poradenského procesu, technik a metod práce s nezaměstnanými absolventy škol, nástrojů rozličných agend a samotné činnosti referentů, kteří se poradenského procesu účastní. Cílem je podrobné zmapování přímých či nepřímých (podpůrných) cest, jak nezaměstnaným absolventům pomoci uplatnit se na trhu práce.

Pro účely této kapitoly a především pro lepší srozumitelnost používám namísto uniformní pozice referent zaměstnanosti názvy pozic dle skutečného zařazení pod jednotlivé agendy (zprostředkovatel, odborný zprostředkovatel, kariérový poradce, referent APZ, referent rekvalifikací atd.), případně obecný název poradce. Pojmy uchazeč a klient apod. jsou pouze pro účely této kapitoly (kromě závěrečného komentáře) synonyma pojmu nezaměstnaný absolvent školy.

Kapitola je rozdělena do 8 podkapitol. První 2 podkapitoly se zaměřují na deskripci profilů obou subjektů poradenství v gesci ÚP ČR; zbývajících 6 podrobně mapuje jednotlivé, vnitřně propojené obsahy poradenského procesu.

4.1 PROFIL NEZAMĚSTNANÉHO ABSOLVENTA ŠKOLY

Portál Národního ústavu odborného vzdělávání uvádí, že absolventi patří mezi rizikové skupiny ekonomicky aktivních obyvatel, které se obtížněji uplatňují na trhu práce. Vliv na jejich nezaměstnanost má celková ekonomická situace státu, celková nezaměstnanost a nabídka volných pracovních míst (poptávka po pracovní síle). Svůj efekt má i vzdělanostní a oborová struktura absolventů škol. Absolventi jsou znevýhodněni především nedostatkem či absencí praxe a minimem zkušeností.⁶⁶

Na druhou stranu disponují jistými přednostmi: mohou být vybaveni aktuálními odbornými znalostmi; ovládají cizí jazyky, práci s počítačem, jsou profesně flexibilní.

⁶⁶ Nezaměstnanost absolventů škol. *Národní ústav odborného vzdělávání* [online]. © 2008 [cit. 2012-01-11]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nezamestnanost-absolventu-skol>

Kotíková doplňuje, že absolventi nemají jasně stanovený žebříček životních hodnot, dají se snadno ovlivnit, rychle si zvykají na nepravidelnou docházku do práce a neplnění povinností. S prodlužující se dobou evidence hrozí nezaměstnaným absolventům řada negativních důsledků, např. ztráta pracovních návyků a snížení motivace pracovat, snížená aktivita při vyhledávání pracovních míst, nižší uplatnitelnost na trhu práce z důvodu ztráty odborných a teoretických znalostí. Mohou se navíc stát nežádoucím vzorem pro ostatní, nemluvě o působení v šedé ekonomice.⁶⁷

Nezaměstnanost se negativně projevuje v řadě oblastí života takto postiženého člověka. Ovlivňuje společenský život jedince, protože dochází k omezení sociálního kontaktu s druhými lidmi (pracovní či školní prostředí napomáhá k vytváření přátelských vztahů a příležitostí aktivně se účastnit na různých aktivitách s ostatními). Mezi další sociální důsledky nezaměstnanosti patří negativní vliv na společnosti uznávané hodnoty jedince, rodinné vztahy; dochází k rozbití struktury denního času a jeho vnímání; prosociální chování se může změnit na disociální až asociální.⁶⁸

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou provázeny nedostatkem financí, který je přímo úměrný tomu, zda absolvent školy pobírá podporu v nezaměstnanosti či nepobírá, zda žije sám, s partnerem nebo je dosud součástí společné domácnosti orientační rodiny. Nižší příjem může mít vliv na dostatečnost uspokojování potřeb nezaměstnaných a může vést k různým formám deprivací. Nezaměstnaní bývají z nedostatku financí nuceni omezovat své obvyklé volnočasové aktivity, a tudíž svůj volný čas nemusí využívat smysluplně.

Významný je také psychologický dopad nezaměstnanosti na nezaměstnané, který s sebou může nést i zdravotní důsledky. Nezaměstnaní absolventi mohou mít sklony k alkoholismu, požívání nikotinu či drog. Může se u nich projevovat zvýšená agresivita, dochází ke konfliktům (i rasovým) mezi jednotlivci i skupinami, narůstá kriminalita.

⁶⁷ Srov. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů z pohledu úřadu práce*. In: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: MU, 2003, s. 129-130.

⁶⁸ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994, s. 59-63.

Obzvláště nebezpečnou se jeví dlouhodobá nezaměstnanost. Po více než 6 měsících bez práce nezaměstnanost zanechává v psychice člověka trvalé následky projevující se poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a smyslu života. Nezaměstnaní pociťují psychickou nepohodu, mívají deprese a úzkosti spojené s nižší sebeúctou a sebedůvěrou.⁶⁹

Je zřejmé, že se jedná o rizikové období, které je provázeno zvýšenou stresovou zátěží. Čím déle trvá, tím je nezaměstnaný náchylnější k rozvoji syndromu naučené bezmocnosti.⁷⁰

Kusák a Dařílek uvádějí, že naučená bezmocnost se může u člověka projevit po častých neúspěších, kdy jedinec ztrácí kontrolu nad svým prostředím a nemá šanci svou situaci změnit, ať se snaží sebevíc. Dochází k výraznému snížení motivace, jeho výkonnost a schopnost učit se klesá; se vzniklou situací se nedokáže vyrovnat a upadá do stavu hlubokého smutku.⁷¹

4.2 PROFIL PORADCE

Poradci ÚP ČR provádějí specifický druh poradenství. Protože je tento proces charakteristický interakcí mezi třemi subjekty - poradcem, uchazečem a zaměstnavatelem, jedná se o **poradenství pracovně profesní**.⁷²

Na osobu poradce je kladena řada nároků. Poradce musí být vybaven hlubokými teoretickými znalostmi z oblasti sociální práce, psychologie, pedagogiky, sociologie, práva, ale i ekonomie či zdravotnictví. Samozřejmostí je výborná orientace v situaci na trhu práce, databázi volných míst a nárocích zaměstnavatelů na profily budoucích zaměstnanců.

Poradce musí ovládat řadu dovedností. Patří zde především komunikativní dovednosti, asertivní jednání, výborná znalost práce na počítači a programů, které obsluhuje; musí znát dopady nezaměstnanosti na uchazeče (viz podkapitola 4.1).

⁶⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. Psychologie nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002, str. 98-103.

⁷⁰ Srov. BAUMGARTNER, F. Kvalita života nezaměstnaných vo vztahu k strategiám zvládnání zátěže. In: *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. Brno: MU, 2004, s. 100.

⁷¹ Srov. KUSÁK, P. a P. DAŘÍLEK. *Pedagogická psychologie - B*. Druhé vydání. Olomouc: UPOL, 2001, s. 87.

⁷² Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 5.

Osobnostní profil zahrnuje schopnost empatie, umění motivovat klienta a naslouchat mu, citlivost a takt, ale také rozhodnost a objektivitu.

Dle Matouška má být poradce všestranný, má dobře znát sám sebe, své přednosti i své slabosti; má mít ke klientům respekt, znát své hodnoty a ctít hodnoty druhých. Předpokladem úspěšného dosažení cílů jsou dobré analytické schopnosti a manažerské dovednosti.⁷³

Metodika MPSV klade důraz na **osobní image** poradce, kterou strukturuje do několika složek. První složkou je vzhled (postava, oblečení, upravenost), druhou vystupování (důvěra, sebejistota, sebeúcta), třetí pověst (zkušenosti, kvalifikace, předchozí kariéra), další složkou je styl komunikace (ústní i písemný projev, umění naslouchat a vystupovat na veřejnosti či před klientem) a poslední řeč těla (gesta, mimika, proxemika, posturologie atd.).⁷⁴

Významnou premisou kvalitní poradenské práce je chování a jednání v souladu s **etickým kodexem**, který zahrnuje dodržování příslušné legislativy, respektování možnosti svobodného rozhodování klientů, poučení o možných negativních důsledcích takových rozhodnutí, respektování lidské důstojnosti, důvěrnosti, zachování profesionálního nadhledu a objektivity. Jako každý manažer musí i poradce svou činnost průběžně vyhodnocovat a přijímat opatření k jejímu vylepšování.⁷⁵

Práce s nezaměstnanými absolventy škol sestává ze dvou základních aktivit – **individuální práce** a **skupinové práce**, jež jsou integrovány ve všech druzích poradenství ÚP ČR.

Každý uchazeč má svého **zprostředkovatele**, kterého pravidelně navštěvuje, a který s ním spolurozhoduje o dalších poradenských aktivitách. Zprostředkovatel v první řadě disponuje informacemi o trhu práce, nárocích na jednotlivé profese, požadavcích zaměstnavatelů, službách ÚP ČR a informacích o samotných uchazečích.

Individuální práce poradců s klienty sestává především ze zajišťování formálních záležitostí (pomoc při vyplňování žádostí, kontrola a konzultace

⁷³ Srov. MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 93-96.

⁷⁴ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 7-8.

⁷⁵ Srov. Tamtéž, s. 7.

dokládáných listin apod.), zjišťování řady anamnestických údajů o klientovi, ale i jeho představách o práci, budoucnosti, cílech a zájmech. Individuální práci je taktéž poradenský rozhovor.

Skupinovou práci představují různé hromadné aktivity s klienty. Řadí se sem již zmíněné poučení právě zaevidovaných uchazečů, výběry pro zaměstnavatele, motivační kurzy, Job cluby, besedy a další.⁷⁶

Aby poradce mohl účinně volit nástroje, techniky či metody práce s uchazečem, musí ke klientovi zaujmout holistický přístup – sestavit jeho komplexní profil.

Nilsson a Akerblom zdůrazňují, že chceme-li ke klientovi uplatnit holistický přístup, nemůžeme zkoumat pouze jeho osobnost, ale také jeho život, jak chápe svět kolem sebe, jakou má klient osobní historii. Je třeba znát člověka, ale i svět, který jej obklopuje.⁷⁷

4.3 PORADENSTVÍ PRO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ VHODNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Vhodné zaměstnání definuje zákon o zaměstnanosti jako zaměstnání:

- a) *„které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;*
- b) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;*
- c) *které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce;*
- d) *a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.*

⁷⁶ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 11-12.

⁷⁷ Srov. NILSSON, P. a P. AKERBLOM. *Kariérové poradenství pro život: poradenská metoda budoucnosti*. Brno: P.F.art, 2001, s. 19.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které:

- a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo*
- b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby⁷⁸.*

Cílem poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání je umístění nezaměstnaného absolventa školy do vhodného zaměstnání či jeho přijetí a nástup do dalšího studia, případně kombinace obou možností (kombinovaná forma studia při zaměstnání).

Cesta k uvedeným cílům však není mnohdy jednoduchá; může být dlouhá a obtížná a klade vysoké nároky jak na konkrétního poradce, tak na uchazeče. Aby mohlo být cíle dosaženo, je nezbytná vzájemná spolupráce a partnerský přístup. K uchazeči je třeba přistupovat holisticky a zjistit o něm řadu anamnestických údajů.

Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání není povinné. Pakliže se nezaměstnaný do evidence zařadit chce, musí o zařazení požádat, a splnit podmínku, že „*chce a může pracovat a o práci se uchází*“⁷⁹.

Již samotný akt sepsání žádosti o zařazení do evidence a její konzultace s **referentem evidence nových uchazečů** patří mezi individuální formy poradenství. Po sepsání a kontrole žádosti následuje v evidenční kanceláři hromadné poučení uchazečů o jejich právech a povinnostech, což pro změnu představuje zvláštní formu poradenství skupinového (viz tiskopis poučení, příloha č. 4).

Uchazeč si nyní může požádat o podporu v nezaměstnanosti. Tato rozsáhlá problematika není předmětem této práce, poněvadž se nejedná o součást poradenského procesu a většina absolventů škol nemá z důvodu nedostatku odpracované doby v rozhodném období na podporu v nezaměstnanosti nárok.

Po zaevidování je uchazeč poslán ke svému **zprostředkovateli**, se kterým bude spolupracovat až do konce evidence.

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 20.

⁷⁹ Tamtéž, § 10.

Metodika MPSV doporučuje **4etapový postup práce s uchazečem. 1. ETAPA** představuje **SBĚR INFORMACÍ**. Časová dotace je stanovena na 8 týdnů od zaevidování uchazeče. Zprostředkovatel do OKpráce vkládá zjištěná profesní a osobní anamnestická data, mapuje potřeby a zájmy klienta, profesní přání, postoje; vyjasňuje si s ním vzniklé problémy a nesrovnalosti, sestavuje jeho profesní profil (umístitelnost uchazeče), doplňuje do osobního spisu podklady o zdravotním stavu klienta. V tomto období je kladen důraz na přímé umístění klienta do zaměstnání a jeho vlastní aktivitu.⁸⁰

Poradci užívají **4 základní techniky zjišťování anamnestických údajů**. První technikou je **POZOROVÁNÍ**, jež lze definovat jako záměrné vnímání objektu za účelem získání informací o něm. Při analýze získaných údajů je nutné vycházet z faktu, že pozorování může podléhat subjektivnímu zkreslení. Nicméně znalost znaků typických pro určité psychologické osobnostní profily lidí poradci pomůže odhadnout např. temperament klienta, atraktivnost, sebevědomí, sebeúctu, jeho finanční situaci apod.⁸¹

Znalost chyb (**zkreslení**) v posuzování lidí je pro poradce důležitá, aby se jim vyvarovali a zachovali objektivní přístup. Mezi nejčastější chyby se řadí **haló efekt**, kdy máme tendenci vytvářet si postoje o druhých na základě prvního dojmu, což může negativně ovlivnit naši komunikaci s klientem při dalším setkání. **Projekce** způsobuje, že si u druhých všímáme stejných či odlišných vlastností, než máme my. **Černobílé vidění** představuje posuzování lidí podle toho, zda jsou nám sympatičtí či ne. Sympatické hodnotíme kladně a naopak. Na **mezikulturní nevnímavost** narážíme v médiích i v běžném životě docela často. Její příčinou je netolerance rozdílů jiných kultur a jejich příslušníků, neochota pochopit jejich chování a sociokulturní vzorce. Škatulkování lidí do určitých kategorií podle společných znaků se nazývá **schematismus**. **Nálada** náš úsudek ovlivňuje také. Nebezpečím

⁸⁰ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 13-14.

⁸¹ Srov. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003, s. 19.

jsou **předsudky**, uměle vytvořené, neracionální soudy, jež jsme převzali od osob, které mají naši důvěru.⁸²

Druhou technikou získávání dat je **NASLOUCHÁNÍ**. Tato technika je velmi důležitá pro získání co nejpřesnějších údajů o klientově vnitřní stránce. Poradce se musí chovat empaticky a dát klientovi najevo, že je pro něj zajímavý, že mu chce pomoci, že mu může důvěřovat. Posluchač musí být aktivní, pozorný a soustředěný; neměl by však jen mlčet. Mezi základní pravidla naslouchání patří nutnost dávat najevo vstřícnost, udržování očního kontaktu, reagování na sdělené informace, nikoliv na osobu klienta; neskáče do řeči, netváříme se povyšenecky, jemnými gesty a občasnými dotazy projevujeme zájem.⁸³

Třetí technikou je **ANALÝZA INFORMACÍ Z OKpráce**. V tomto programu jsou zadány veškeré informace o klientovi, které byly zjištěny a vloženy referenty rozličných agend (např. agenda evidence nových uchazečů, agenda podpory v nezaměstnanosti, agenda rekvalifikací). Každý poradce si tudíž na základě vlastní analýzy dat může sestavit komplexní profil klienta, jenž mu pomůže vybírat aktivity, které klientovi doporučí.⁸⁴

Poslední technikou je **PORADENSKÝ ROZHOVOR**, který je zároveň důležitým nástrojem vedení uchazeče směrem k cíli poradenského procesu a individuální formou poradenské práce. Poradenský rozhovor v sobě implicitně obsahuje i předchozí dvě techniky, pozorování a naslouchání.

Dobře vedený poradenský rozhovor je důležitým předpokladem úspěšné poradenské činnosti. Speciálně v pracovně profesním poradenství má 2 úrovně, **osobnostní** (poznání postojů klienta, morálních hodnot, životních cílů, schopností, vlastností, zájmů atd.) a **profesní** (posouzení klientových pracovních dispozic a možností = pracovní diagnostika, tvorba pracovní kariéry).⁸⁵

Než poradce poradenský rozhovor započne, je nutné, aby si důkladně nastudoval již získaná anamnestická data a byl na kontakt s klientem řádně připraven.

⁸² Srov. BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Sociální komunikace: texty k distančnímu a kombinovanému studiu*. Olomouc: UPOL, 2006, s. 63-64.

⁸³ Srov. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003, s. 24-27.

⁸⁴ Srov. Tamtéž, s. 28.

⁸⁵ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 15.

Metodika MPSV doporučuje poradenský rozhovor rozdělit do 3 částí. **1. částí je úvod, navázání kontaktu.** Poradce má klienta pozdravit, přivítat, podat mu ruku, nabídnout židli. Vhodné je se představit a rozhovor začít neutrálním tématem, aby poradce dal najevo zájem o klientovo pohodlí, spolupráci, jeho problémy atd.⁸⁶

Následuje informace o účelu setkání, zjištění, co klient od poradce i samotného ÚP ČR očekává. Je potřeba, aby klient věděl, jaké jsou poradcovy možnosti, a hlavně, že je nezbytná vzájemná spolupráce. Také je vhodné klientovi sdělit, jak setkání budou probíhat, jaký mají smysl. Nakonec mohou přistoupit ke stanovení cílů, které jednak oběma naznačí osnovu dalších setkání a samotné spolupráce, ale také dají klientovi určitý pocit jistoty, kam vlastně směřuje, jaké jsou priority.

2. částí je hlavní téma rozhovoru. Středobodem této fáze je analýza současného stavu klienta, jeho očekávání. Pro další spolupráci je důležité identifikovat příčiny klientových problémů a zároveň jeho potřeby; analyzovat jeho dřívější profesní kariéru, nalézt silné stránky klienta a podpořit je; konfrontovat jeho přání se skutečností – naučit jej vidět status quo novými očima.

Součástí hlavního téma je doplňování anamnestických údajů (osobní, profesní, rodinná anamnéza, zdravotní stav, rodinné zázemí, zájmy, aspirace, očekávání atd.).

Vést efektivní rozhovor je umění a tuto dovednost si musí každý poradce osvojit. Velmi záleží na tom, jaké otázky volíme a jakým způsobem je klademe. Neměly by to být otázky agresivní a sugestivní; klienta nesmíme zesměšňovat, uvádět jej do rozpaků či vyjadřovat svou převahu. Takové postupy nepatří mezi znaky spolupracujícího a respektujícího přístupu.

3. částí je závěr čili shrnutí, dohoda. Již samotný název napovídá, že smyslem závěru rozhovoru je rekapitulace částí předcházejících, jejich shrnutí a zobecnění. Klientovi by měla být dána možnost se ke všemu vyjádřit a případné nejasnosti mu vysvětlit. Nakonec je třeba zopakovat dohodnuté postupy a cíle, a jaké techniky či nástroje k jejich dosažení si klient vybere.⁸⁷

Matoušek doplňuje, že rozhovor tvoří jakýsi most, na kterém se setkávají zcela rozdílné světy zúčastněných. Rozhovorem si lidé nesdělují jen myšlenky, ale i pocity, které spolu sdílí; zkušenosti a naděje. Smyslem dobře vedeného rozhovoru

⁸⁶ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 16.

⁸⁷ Srov. Tamtéž, s. 17-20.

je vzájemné pochopení komunikujících, přijetí, podpora a poskytnutí zpětné vazby. Aktivní naslouchání, zvládnutí neverbální komunikace a paralingvistických projevů je pro poradce samozřejmostí.⁸⁸

Od 9. týdne evidence začíná **2. ETAPA** poradenského procesu, kdy se poradce soustředí na **DOPLŇOVÁNÍ A UPŘESŇOVÁNÍ INFORMACÍ O KLIENTOVI**. Pokud s tím klient souhlasí, může být zařazen do **individuálního akčního plánu**. Totéž platí o možnosti psychologického poradenství a provedení bilanční diagnostiky (více viz podkapitola 4.4). Poradce analyzuje získané informace a společně s klientem formuluje cíle a navrhuje cesty, jak cílů dosáhnout.⁸⁹

Poradci při stanovování komplexního profilu klienta pomáhá rozlišení, k jaké strategii na řešení nezaměstnanosti se uchazeč přiklání. První ze 3 kategorií představuje **strategie zaměřená na problém**. Obranou proti důsledkům nezaměstnanosti je aktivní hledání zaměstnání. Nezaměstnaní mají potřebu pracovat; práce je pro ně důležitou součástí života a má vliv na jejich pocit soběstačnosti, hodnoty, sebeúcty. Ztráta zaměstnání není touto skupinou chápána jako osobní degradace. Jsou silně motivovaní s výraznou sebedůvěrou a vysokou aspirací k vyřešení své situace. Zaujímají aktivní a spíše optimistické postoje.

Se zástupci této skupiny je výborná spolupráce, protože jsou ochotni zkoušet nejrůznější možnosti, aby se do nového zaměstnání umístili (rekvalifikace, další studium, aktivní kontakt se zaměstnavateli a v užívání internetu apod.), případně začali podnikat.

Do druhé kategorie spadají klienti, kteří volí **strategii zaměřenou na zvládnutí aktuálních potíží**. Uchazeči si zvykají na přežití v horší finanční situaci, adaptují se na nízký příjem, omezují výdaje, často rezignují a nemají zájem o trvalé zaměstnání. Jejich sebedůvěra je snižena, proto volí kompromis a preferují sezónní nebo příležitostné práce.⁹⁰

Takový přístup se pro ně může stát pastí, protože jejich příjem není pravidelný, a tudíž bojují s nedostatkem financí bezvýsledně. V podobných případech poradce

⁸⁸ Srov. MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 75-80.

⁸⁹ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 13.

⁹⁰ Srov. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003, s. 7-8.

volí vhodné nástroje, které by mohly klienta motivovat a aktivizovat (např. motivační kurzy, Job cluby apod.).

Třetí kategorií je **strategie zaměřená na změnu pocitů a podporu sebehodnocení**. Klient této skupiny řeší svůj problém únikem ze společnosti do skupiny, kde není nezaměstnaností postižen a necítí se degradován. Přijímá novou roli, která funguje jako alternativní řešení jeho situace (nemoc, těhotenství apod.). Práce s těmito uchazeči je velmi obtížná hlavně pro jejich absenci v poradenském procesu.⁹¹

3. ETAPA se zaměřuje na **KONKRETIZACI ŘEŠENÍ**. Od 5. měsíce evidence se uchazeči stávají rizikovou skupinou, která spadá pod institut zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání. Nejpozději v této etapě jsou poradci známy všechny potřebné údaje o klientovi, jeho představy o práci i o světě, zájmy, cíle atd. Je nejvyšší čas situaci nezaměstnaného řešit, sestavuje se **individuální akční plán**, který je pro uchazeče vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců povinný.

Uzavírá se s klientem dohoda, individuální akční plán (dále jen „IAP“) se konkretizuje, plánují se a realizují dohodnuté aktivity. Od této chvíle uchazeč plní jednotlivé úkoly, které jej mají aktivizovat a motivovat k nalezení cesty k novému zaměstnání či studiu.

Důležitou informací pro průběžné hodnocení těchto aktivit je pro poradce zpětná vazba, jak v plnění dohodnutých úkolů pokročil. Typickým znakem 3. etapy poradenského procesu je kontakt klienta s více poradci různých agend a druhů poradenství (poradenství pro volbu rekvalifikace, pro volbu povolání, psychologické poradenství atd.) a časté zapojení do skupinových aktivit (motivační kurzy, Job cluby atd.).

Závěrečná **4. ETAPA** poradenské práce se věnuje **VYHODNOCENÍ PORADENSKÉHO PROCESU** a **IAP**, a to v intervalu 7. až 12. měsíce evidence uchazeče. Pakliže není uchazeč do této etapy zaměstnán, je třeba v aktivizaci a motivaci uchazeče pokračovat, případně využít pomoci externích odborníků.⁹²

⁹¹ Srov. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003, s. 8.

⁹² Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 14.

Nyní se vrátíme k institutu **IAP**, o kterém zákon o zaměstnanosti hovoří jako o nástroji zvýšení možností uplatnění uchazečů na trhu práce⁹³. Do 5 měsíců evidence je IAP pro uchazeče nepovinný, po uplynutí této lhůty sepisuje poradce s klienty dokument o uzavření IAP vždy. Obsahem IAP je především stanovení postupu a časového harmonogramu plnění opatření, které povedou ke zvýšení možností uplatnění uchazeče na trhu práce. Při vymezení obsahu IAP poradce přihlíží k dosažené kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem, dovednostem a osobnostním předpokladům klienta. Uchazeč zařazený pod institut IAP je povinen spolupracovat a plnit dohodnuté aktivity. Pakliže se tak neděje, může být z evidence sankčně vyřazen⁹⁴.

Metodika MPSV uvádí, že sestavení IAP a poradenský proces samotný musí vždy směřovat k ujasnění, co může uchazeč nabídnout zaměstnavateli, co sám může udělat pro vyřešení své situace, jakou pomoc očekává od poradce a ÚP ČR a jakou pomoc mu poradce a ÚP ČR nabídnout může. Důležité je pochopení, že spolupráce nemusí probíhat jen s jedním poradcem, že poradenský systém je interaktivní, vede napříč všemi druhy poradenství v gesci ÚP ČR.⁹⁵

Primárním cílem IAP je pomoc uchazeči, aby se sám naučil rozhodovat, jak svou situaci řešit, jak se na trhu práce uplatnit. Realizace IAP začíná identifikací potřeb klienta, vyjasněním problémů a stanovením jeho možností; pokračuje formulací cílů a hledáním řešení. Následně se dohodnuté aktivity realizují. Postup klienta je průběžně vyhodnocován a klient i poradce si poskytují zpětnou vazbu.

Již několikrát bylo zmíněno, že předpokladem úspěchu (tedy uplatnění uchazeče na trhu práce či nástup do dalšího studia) je jeho aktivizace a motivace. Institut IAP disponuje celou řadou nástrojů a technik, které k aktivitě uchazeče a jeho motivaci vedou. Nejedná se však o nástroje pouze IAP, nýbrž celého poradenského procesu; jejich užití není zařazením do IAP determinováno. Pro větší přehlednost budu v tomto oddíle tyto nástroje a techniky uvádět v kontextu se zařazením do IAP.

⁹³ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33.

⁹⁴ Srov. Tamtéž, § 30.

⁹⁵ Srov. Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování. Praha: MPSV, 2002, s. 25.

Výčet jednotlivých nástrojů uvádí metodika MPSV⁹⁶. Prvním a často využívaným nástrojem IAP je **doporučenka**. Jedná se o dokument, kterým je uchazeč doporučen do konkrétního vhodného zaměstnání. Poradce při pravidelných schůzkách s klientem prochází databází volných pracovních míst a hledá pro něj vhodná zaměstnání. Pakliže takovou pozici nalezne, vystaví mu doporučenku. Uchazeč je povinen do smluvené doby zaměstnavatele navštívit a možnost nástupu do zaměstnání s ním projednat. Pokud takto bez vážných důvodů neučiní, případně vhodné zaměstnání odmítne, hrozí mu, že bude z evidence sankčně vyřazen.⁹⁷

Druhým velmi často používaným nástrojem IAP je **informace o volném místě**, která se užívá obdobně jako doporučenka s tím rozdílem, že není pro klienta povinná. Její užití je determinováno vhodností nabídky zaměstnání, kterou poradce v databázi volných pracovních míst (dále jen „VPM“) nalezne.

Zařazení uchazeče do dalšího nástroje IAP - **výběrového řízení** může být podmíněno jak doporučenkou, tak informací o volném místě, nebo přímým výběrem uchazeče v OKpráci a jeho následném telefonickém kontaktu. Většinou se z kapacitních důvodů výběrová řízení organizují přímo u zaměstnavatelů, nejsou však výjimkou výběrová řízení konaná přímo v prostorách KoP ÚP ČR.

Kategorie **aktivita klienta** představuje samostatnou činnost, kterou uchazeč v průběhu IAP vykazuje. Má motivační a vzdělávací charakter, protože se klient sám učí orientovat v řadě internetových zdrojů, reaguje na nalezená VPM, účastní se výběrových řízení, zasílá zaměstnavatelům i agenturám práce životopis atd.

Pokud nemá klient jasno o svém budoucím uplatnění, jakým profesním směrem se má vydat, může samoobslužně použít **Integrovaný portál systémových pozic**. Portál je rozdělen do 4 samostatných webů, z čehož 3 jsou určeny zájemcům o práci či další studium.⁹⁸ První web má název **Jobtip – poradce při výběru povolání**. Zájemce si zde může vytvořit svůj profil, který mu pomůže ukázat vhodný směr, kam se v další profesní kariéře či studiu ubírat⁹⁹. Druhým webem je **Národní soustava povolání**. Jedná se o katalog, který poskytuje informace o povoláních

⁹⁶ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 27-29.

⁹⁷ Srov. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, § 30.

⁹⁸ Srov. *Integrovaný portál systémových pozic* [online]. © 2001 - 2011 [cit. 2012-01-02]. Dostupné z: <http://www.istp.cz/>

⁹⁹ Srov. *Jobtip: poradce při výběru povolání* [online]. © 2001 - 2012 [cit. 2012-01-02]. Dostupné z: <http://www.job-tip.cz/>

českého trhu práce. Obsahuje jak názvy jednotlivých povolání, tak jejich pracovní náplň, požadovanou kvalifikaci, požadované znalosti a dovednosti, orientační údaje o mzdě, zdravotní podmínky apod.¹⁰⁰ Třetí web je databáze **DAT CZ**, která má pomáhat zájemcům o doplnění či rozšíření kvalifikace. Uživatelé si zde mohou nalézt dle oboru či regionu konkrétní vzdělávací akci.¹⁰¹

Důležitý nástroj skupinové práce s uchazeči je program **Job club**, jenž je prováděn ve dvou variantách. První variantu tvoří Job cluby vytvářené a realizované na jednotlivých (obvykle okresních) KoP. Druhou variantou je regionální projekt Job club v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“). Jedná se o součást opatření APZ (více podkapitola 4.8, poradenské programy).

V této podkapitole se budu zabývat interním programem Job club, zpravidla realizovaném na okresních KoP. Program připravují, koordinují a lektorují erudovaní odborní zprostředkovatelé. Hlavním cílem programu je motivace a aktivizace účastníků k uplatnění na trhu práce. Účastníci jsou obvykle vybíráni z řad uchazečů, kterým ÚP ČR věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Nejedná se však o podmínku - do programu mohou být zařazeni i uchazeči, kteří se chtějí zdokonalit v řadě dovedností, orientaci na trhu práce a osobním růstu.

Job club probíhá v prostorách KoP formou opakovaných skupinových setkání v malých skupinách o 8 až 10 účastnících. Schůzek bývá dle potřeby 5 až 6, v intervalu 1krát či 2krát týdně při časové dotaci 3 až 4 hodiny.

Obsahem programu je nácvik řady dovedností např. sebe prezentace, tvorba osobního portfolia (strukturovaný životopis, motivační dopis, kompletace dokladů o vzdělání, praxi, osvědčeních apod.), příprava na přijímací pohovor, orientace na trhu práce či v pracovněprávní legislativě a další. Účastníci se učí pojmenovat cíle své profesní kariéry a vytýčit směr k dosažení vhodného zaměstnání.

Nedílnou součástí je rozvoj komunikativních dovedností, nácvik asertivity, zvládání stresu, zvýšení sebevědomí, osvojení metod osobního růstu a sebepoznání.

¹⁰⁰ Srov. *NSP: Národní soustava povolání* [online]. © 2011 [cit. 2012-01-02]. Dostupné z: <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>

¹⁰¹ Srov. *Dat CZ: databáze akcí dalšího profesního vzdělávání* [online]. © 1999 - 2010 [cit. 2012-01-02]. Dostupné z: <http://www.eu-dat.cz>

Portál MPSV doplňuje, že přínosem programu je mimo jiné překonání nejistoty a obav z neznámého, navázání kontaktu s novými lidmi, překonání osobních zábran a také odreagování od každodenních starostí.¹⁰²

Podobným nástrojem IAP jako Job club je **motivační kurz**. Dle metodiky MPSV se motivační kurzy zaměřují zejména na dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče, kdy klienti ztrácejí naději na nalezení vhodného zaměstnání a upadají do fáze rezignace. Mohou to být také uchazeči, kteří mají různé handicapy zdravotního, sociálního či ekonomického charakteru. Cílem je obdobně jako u Job clubu jejich aktivizace.¹⁰³

Obsahově se zaměřují na část poradenskou (zaměření na osobní růst, sebepoznání, sebehodnocení, orientaci na trhu práce, sebeprezentaci atd.), část vzdělávací (seznámení s možnostmi rekvalifikace a dalšího vzdělávání), a část realizační (zařazení do cílových aktivit dle výsledků sebeanalýzy a hodnocení poradců, např. nástup na konkrétní rekvalifikaci, do dotovaného zaměstnání v rámci APZ, nástup do dalšího vzdělávání atd.).

Mezi další nástroje IAP patří **rekvalifikace** (více viz podkapitola 4.6), služby **informačního poradenského střediska pro volbu a změnu povolání** (více viz podkapitola 4.5), **individuální poradenství** (např. poradenské rozhovory), **psychologické poradenství** (více viz podkapitola 4.4), **nástroje APZ** (více viz podkapitola 4.8) a jiné aktivity.

4.4 PSYCHOLOGICKÉ PORADENSTVÍ

Psychologické poradenství na ÚP ČR je součástí poradenského procesu. Jeho účelem je pomocí odborných metod a postupů doplňovat a prohlubovat poradenskou činnost v rámci poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání.¹⁰⁴

¹⁰² Srov. Job club. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost: pro občany* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

¹⁰³ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. Praha: MPSV, 2002, s. 28.

¹⁰⁴ Srov. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003, s. 43.

Psychologické poradenství je realizováno buď interním **psychologem ÚP ČR**, který sídlí obvykle na okresních KoP, nebo na základě písemné dohody externími právníckými či fyzickými osobami.

Psycholog ÚP ČR zde působí jako další odborník v oblasti pracovně profesního poradenství. Je specialistou na **krátkodobé krizové intervence** u uchazečů, jejichž zátěžová situace vyústila do stavu krize. Podílí se na vypracovávání skupinových programů a provádí expertní šetření. Je konzultantem poradců, kteří si nejsou jistí, jak zvládnout konfliktní klienty nebo jaké vhodné nástroje při práci s nimi volit.

Specifickou činností a formou poradenství je **bilanční diagnostika**, jež využívá komplexní odborné diagnostické metody k nalezení optimálního využití potenciálu uchazeče (jeho schopností, dovedností, zájmů, motivace) při uplatnění na trhu práce.¹⁰⁵

Jedná se o proces časově náročnější, jehož obsahem jsou skupinové a individuální konzultace, sběr dat o klientech, jejich analýza a hodnocení. Diagnostik musí znát situaci na trhu práce, jeho analýzu, a také prognózu vývoje v daném regionu. Při diagnostice využívá znalostí z oblasti lidských zdrojů a pracovní psychologie.

1. fázi bilanční diagnostiky je informativní vstupní část, kdy psycholog uchazeče seznámí s obsahem a cílem diagnostiky, snaží se klienta aktivizovat a motivovat do další činnosti. **2. fázi** je sběr dat týkajících se klientova sebehodnocení, testy schopností, výkonové testy, osobnostní dotazníky apod. **3. fázi** je individuální rozhovor, jehož účelem je doplnění informací o klientovi (jeho postojů, kompetencí, rodinný vztahů apod.). Psycholog posiluje jeho sebevědomí, motivuje je jej k optimističtějšímu pohledu na své možnosti při řešení konkrétní situace, ve které se nachází. **4. fázi** je vytvoření strategie k překonání obtíží, projektu. **5. fázi** je závěrečný individuální rozhovor, jehož cílem je plná identifikace klienta s navrženým projektem, aby měl pocit, že navržená řešení jsou výsledkem jeho myšlení a rozhodování.

¹⁰⁵ Srov. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování*. Praha: MPSV, 2003, s. 43-45.

Výstupem je dokument **závěrečná zpráva bilanční diagnostiky**, který má klientovi usnadnit orientaci v jeho silných stránkách osobnosti, jeho předpokladech a vhodných postupech k nalezení vhodného zaměstnání. Poukazuje i na jeho slabé stránky a rezervy, které může vylepšovat.¹⁰⁶

4.5 PORADENSTVÍ PRO VOLBU POVOLÁNÍ

Volba povolání je pro každého člověka zásadním rozhodnutím, které jej ovlivňuje celý život. Aby takové rozhodnutí nebylo unáhlené, mylné, aby nevzniklo na základě nedostatečné znalosti sebe sama a prostředí, je třeba si vytvořit svůj komplexní profil, případně využít pomoci odborníků.

Jednou z institucí, která tuto poradenskou činnost provádí, je ÚP ČR, přesněji **Informační a poradenská střediska pro volbu a změnu povolání** (dále jen „IPS“). Pracovníky poradenství pro volbu povolání budu nazývat **kariéroví poradci**.

Předmětem poradenství pro volbu povolání je hledání souladu mezi **potenciálem jednotlivce a potenciálem světa**. Cílem tohoto procesu je pomoc klientovi, aby si uvědomil svou studijní a profesní orientaci, aby si vybral vhodnou profesi, kterou bude vykonávat, a odpovídající vzdělání. Nejedná se o jednorázové rozhodnutí, nýbrž o celou sérii rozhodovacích kroků, které na sebe navazují, jsou koherentní, a tvoří vzdělávací a profesní kariéru člověka. Jde o celoživotní proces, který je ovlivněn mnoha vnitřními a vnějšími faktory. Potenciál jednotlivce představuje vnitřní faktory, kterými jsou jeho vlastnosti, dovednosti a znalosti, ale také jeho zdravotní stav, věk, osobnost atd. Potenciál světa tvoří nezávislé podmínky, ve kterých se jedinec nachází (situace na trhu práce, poptávka po zaměstnancích, nabídka VPM, poptávka po vzdělávacích příležitostech atd.).¹⁰⁷

Klienty poradenství pro volbu povolání prioritně tvoří žáci a studenti škol. Kariéroví poradci tak doplňují poradenskou činnost výchovných poradců, kteří

¹⁰⁶ Srov. Příloha Normativní instrukce č. 29/2009 „Postup při zajišťování bilanční diagnostiky jako poradenského nástroje na úřadech práce“, s. 1-2.

¹⁰⁷ Srov. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha: NVF, 2005, s. 13.

působí přímo ve školách, a spolupracují s dalšími relevantními institucemi jako např. pedagogicko-psychologickými poradnami, pedagogickými psychology apod.

Úlovcová a Sdrádal shrnují cíl této poradenské činnosti jako cestu, která má směřovat k sebepoznání člověka, umění se rozhodovat a prosazovat. Podpora žáků, ale i dospělých klientů, k volbě vhodného povolání by měla probíhat ve 3 sférách. **1. sférou je vzdělávání** (získání kompetencí). **2. sférou je získání informací** k nashromáždění dostatečného množství podkladů k rozhodování. **3. sférou je poradenství** (pomoc při řešení konkrétních problémů).¹⁰⁸

IPS disponují řadou nástrojů, které napomáhají klientům při volbě povolání, studia a v profesní orientaci. Nástroje poradenství pro volbu povolání nejsou omezovány jen pro skupinu žáků a studentů škol, naopak jsou dostupné všem zájemcům. Prvním nástrojem jsou **besedy**. Besedy patří mezi skupinové formy poradenství a zaměřují se na podávání informací zejména o ÚP ČR, jeho struktuře a činnosti, o trhu práce, evidenci uchazečů, volbě povolání, vzdělávacím systému ČR, nabídce škol v regionu, nabídce informačních zdrojů přímo na IPS.

Druhým nástrojem je opět **poradenský rozhovor**, který obvykle navazuje na účast klienta v besedě. Součástí poradenského rozhovoru je zjištění jeho zájmů pomocí **testu zájmů AIST Schuhfried**.

Uživatel během testu odpovídá na 60 otázek ohledně jeho preferencí k určitým činnostem a zájmům. Test je postaven na Hollandově hexagonálním modelu profesí a osobnostních typů, který rozlišuje 6 základních typů orientovaných na určitý životní styl:

- osobnost s motorickou (manuální či manuálně technickou) životní orientací (Realistický typ – R);
- osobnost s investigativní či vědeckou životní orientací (Investigativní typ – I);
- osobnost s uměleckou životní orientací (Umělecký typ – A);
- osobnost se sociální životní orientací (Sociální typ – S);
- osobnost s podnikavou životní orientací (Podnikavý typ – E);
- osobnost s konformní životní orientací (Konvenční typ – C).

¹⁰⁸ Srov. ÚLOVCOVÁ, H., STRÁDAL, J. Role školy v procesu volby povolání. *Poradce k volbě povolání: pro výchovné poradce a učitele ZŠ*, 2002-, 10. aktualizace, odd. A 1.2, s. 3.

Výsledek testu je uveden v grafické podobě a jeho součástí je doporučení vhodných povolání, které odpovídají klientovým preferencím (viz provedený test, příloha č. 5). Test usnadní klientovi profesní orientaci, vede jej k sebepoznání svých dovedností, zájmů a osobnostních předpokladů a poskytuje mu široké spektrum informací o možnostech uplatnění v řadě povolání.¹⁰⁹

Po vyhodnocení testu má kariérový poradce k dispozici komplexní informace o studijních a profesních předpokladech klienta. V případě nezaměstnaného absolventa školy mají tyto údaje velkou cenu i pro jeho zprostředkovatele. Součástí rozhovoru je také zjištění zdravotního stavu klienta. Jestliže je cílem rozhovoru zjištění vhodného povolání, poradce i klient se soustředí na nalezení vhodné školy a studijního oboru.

Kariéroví poradci disponují celou škálou možností vyhledávání studia dle nejrůznějších výběrových parametrů. Základním nástrojem výběru škol jsou webové stránky MPSV **Informace o školách a oborech**, jež jsou dále diferencovány na možnosti hledání škol a jejich vzdělávacích oborů, hledání počtů nezaměstnaných absolventů, informace o studiu v zahraničí.¹¹⁰ Posledním odkazem jsou webové stránky **Vysokoškolák - Vysoké školy v ČR** s informacemi o soukromých i veřejných vysokých školách.¹¹¹

Dalším používaným nástrojem je již zmíněný **Integrovaný portál systémových pozic a Národní soustava povolání**.

Zdravotně postiženým zájemcům o studium jsou doporučovány webové stránky **Informační systém pro zdravotně postižené BrailNet**, protože obsahují kvantum odkazů na nejrůznější podpůrné informace pro zdravotně postižené občany, vyhledávání vhodných škol, informace o zaměstnavatelích, kteří zdravotně postižené zaměstnávají atd.¹¹²

¹⁰⁹ Srov. Test struktury zájmů AIST-R. *Hogrefe Testcentrum: diagnostické metody nakladatelství Hogrefe – Testcentrum* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://www.testcentrum.com/testy/aist-r>

¹¹⁰ Srov. Informace o školách a oborech. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost: pro občany* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/skoly>

¹¹¹ Srov. *Vysokoškolák - Vysoké školy v ČR* [online]. © 2011 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://www.vysokoskolak.cz/SearchForm.aspx>

¹¹² Srov. *Informační systém pro zdravotně postižené: BrailNet* [online]. © 1996-2009 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://is.brailnet.cz/>

Na webu **Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce** nalezneme jak volbu škol a oboru vzdělání, tak informace o nezaměstnaných absolventech škol a možnostech jejich zaměstnání. Součástí stránek je baterie videí o charakteru různých profesí nebo pracovní činnosti na konkrétních pracovištích.¹¹³

Web **Průvodce světem povolání** poskytuje informace o více než 600 povolání v textové, fotografické podobě či ve formátu videa. Nabízí možnost výběru vhodného povolání na základě zájmů, dovedností apod. Uživatelé si mohou vypsát žádost o zaměstnání, životopis, připravit se na přijímací pohovor a přečíst si další informace směřující k uplatnění na trhu práce.¹¹⁴

Nemohu opomenout stránky **Atlas školství**, které nabízejí možnost vyhledání základní, střední, vysoké, jazykové nebo vyšší odborné školy dle měst, zaměření, forem studia a mnoha dalších kritérií. Atlas školství je paralelně vydáván i v tištěné podobě.¹¹⁵

Součástí knihoven IPS je **kartotéka charakteristik povolání**. Jedná se o několikastránkové strukturované popisy mnoha povolání. Jejich obsahem jsou informace o konkrétních pracovních činnostech, používaných pracovních prostředcích, požadavcích na zdravotní způsobilost, potřebném vzdělání, možnostech dalšího vzdělávání atd.

Letáky povolání jsou jakýmsi zhuštěným dvoustránkovým výtahem charakteristik povolání.

Sofistikovaným nástrojem volby povolání jsou **Charakteristiky zájmových oblastí volby povolání**. Charakteristiky popisují 50 oblastí povolání, jež jsou strukturovány dle druhu pracoviště a charakteru práce směrem k zájmům klienta. Elektronická verze je k nahlédnutí na stránkách portálu MPSV¹¹⁶.

Činnost kariérových poradců se zaměřuje i na rodiče (účast na rodičovských schůzkách), pořádají pravidelné porady s výchovnými poradci a jsou v úzkém kontaktu s řediteli škol a ostatními učiteli.

¹¹³ Srov. *Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. © 2007 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/>

¹¹⁴ Srov. *Průvodce světem povolání* [online]. © 2007 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://www.occupationsguide.cz/cz/main/default.aspx>

¹¹⁵ Srov. *Atlas školství: kam na školu* [online]. © 2010 [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: <http://www.atlasskolstvi.cz/>

¹¹⁶ http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska/zaj_obl

4.6 PORADENSTVÍ PRO VOLBU REKVALIFIKACE

Rekvalifikace se řadí mezi nástroje APZ. Zákon o zaměstnanosti rekvalifikaci definuje jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“¹¹⁷.

Zvýšením rekvalifikace se myslí „změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření“¹¹⁸ (např. studium, školení apod. k dosažení vyššího stupně vzdělání dle potřeb zaměstnavatelů).

Prohlubování rekvalifikace představuje „její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování“¹¹⁹.

Při výběru vhodné rekvalifikace, posouzení jejího rozsahu a obsahu se vychází ze současné kvalifikace klienta, zdravotního stavu, jeho dovedností a schopností.

Rekvalifikaci mohou provádět pouze zařízení s akreditovanými programy, školy zapsané v rejstříku škol a školských zařízení, vysoké školy s akreditovanými studijními programy a zařízení se vzdělávacími programy dle zvláštního zákona (např. zajištění odborné způsobilosti řidiče jeřábu, zkoušky pro práci s elektrozařízeními atd.).

ÚP ČR uzavírá s vybranými rekvalifikačními zařízeními či školami písemnou dohodu o rekvalifikaci a hradí jim náklady s rekvalifikací spojené. Dohoda se uzavírá pouze v rámci dalšího profesního vzdělávání (mimo počáteční vzdělávání).¹²⁰

Základní dělení rekvalifikací je dle objektu rekvalifikace. **1. typem je rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání.** Výběr klientů k zařazení do rekvalifikace navazuje na poradenský rozhovor u zprostředkovatele, který svůj návrh předává referentům rekvalifikací. Referát rekvalifikací má konečné slovo. Mimo splnění podmínek zdravotní způsobilosti, vstupních kvalifikačních

¹¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 108 odst. 1.

¹¹⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 231.

¹¹⁹ Tamtéž, § 230.

¹²⁰ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 108.

předpokladů apod. se při rozhodování o zařazení posuzuje, zda je rekvalifikace potřebná (pro současnou kvalifikaci nejsou VPM), a zda je účelná (klient musí mít reálnou šanci zaměstnání získat).¹²¹

Referát rekvalifikací s uchazečem uzavírá písemnou dohodu o rekvalifikaci, přičemž mu může poskytnout příspěvek na úhradu nutných a prokázaných nákladů, jenž jsou s rekvalifikací spojeny (např. jízdné, pojištění pro případ škody). Pakliže uchazeč či zájemce rekvalifikaci bez závažných důvodů nedokončí, nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá získané kvalifikaci, je povinen náklady na rekvalifikaci uhradit.¹²²

Pokud uchazeč splní zákonné podmínky, může po dobu rekvalifikace pobírat podporu při rekvalifikaci.

2. typem rekvalifikací, jsou **rekvalifikace zaměstnanců**. ÚP ČR může se zaměstnavatelem či rekvalifikačním zařízením a školou uzavřít písemnou dohodu o úhradě nákladů spojených s rekvalifikací. Podmínkou realizace výše uvedeného je dohoda uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹²³

Rekvalifikace můžeme dělit i dle způsobu financování. Buď jsou financovány z ESF v rámci Národního individuálního projektu, nebo v rámci Regionálních individuálních projektů krajských poboček ÚP ČR. Další možností je realizace rekvalifikací v grantových projektech, anebo financování konkrétních rekvalifikací z prostředků APZ.

Specifickými rekvalifikacemi jsou **dílčí kvalifikace**. Jedná se o způsobilost k výkonu konkrétní pracovní činnosti, která je součástí většího profesního celku (např. výroba listového pečiva, pečení chleba, zdobení baněk). Smyslem zavedení dílčích kvalifikací je zlepšení pružnosti při doplňování kvalifikace klientů a transparentnost ve špatně přehledném množství nejrůznějších certifikátů, které získávají absolventi dalšího vzdělávání; umožňují jejich srovnatelnost.¹²⁴

¹²¹ Srov. Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV: zaměstnanost: pro občany* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

¹²² Srov. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, § 109.

¹²³ Srov. Tamtéž, § 110.

¹²⁴ Srov. *Dílčí kvalifikace. Národní ústav odborného vzdělávání: rozvoj a implementace NSK* [online]. © 2008 [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/nsk2/dilci-kvalifikace>

4.7 PORADENSTVÍ PRO VOLBU PŘÍPRAVY K PRÁCI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Osoby zdravotně postižené (dále jen „OZP“) mají ztížené možnosti uplatnění na trhu práce, proto tvoří samostatnou kategorii, které poradci věnují zvýšenou péči. Cílem poradenství pro volbu přípravy k práci OZP je řešení zdravotních, sociálních a dalších potřeb těchto klientů, přičemž se soustředí na odstranění překážek přístupu k zaměstnání.¹²⁵

Za OZP se považuje fyzická osoba, která byla Českou správou sociálního zabezpečení uznána invalidní v 1. až 3. stupni. V 3. stupni je osobou s těžším zdravotním postižením. Dále je to fyzická osoba, která rozhodnutím ÚP ČR získala status osoby zdravotně znevýhodněné.¹²⁶

Snaha o pomoc s uplatněním OZP na trhu práce je prováděna ve 2 dimenzích: **přímé poradenské práci s OZP a práci se zaměstnavateli.**

Prvním nástrojem práce s OZP je využití **pracovní rehabilitace**, kterou zabezpečuje ÚP ČR ve spolupráci s rehabilitačními středisky, případně může pověřit k jejímu zabezpečení jinou právnickou či fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace představuje souvislou činnost zaměřenou na získání vhodného zaměstnání a jeho udržení. O zařazení do pracovní rehabilitace může požádat každá OZP.

Obsahem pracovní rehabilitace je např. poradenství pro volbu povolání či zaměstnání, teoretická i praktická příprava k práci, specializované rekvalifikační kurzy, samotné zprostředkování vhodného zaměstnání, pomoc při jeho změně, podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP atd.).

ÚP ČR s OZP sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace, kde stanoví cíle, vhodné formy rehabilitace, časový plán a způsoby hodnocení.¹²⁷

V konkrétních případech sepisuje ÚP ČR s OZP písemnou dohodu a OZP může čerpat podporu při rekvalifikaci, na kterou mohou mít dokonce nárok i osoby, které v evidenci nejsou vedené.¹²⁸

¹²⁵ Srov. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 21.

¹²⁶ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67.

¹²⁷ Srov. Tamtéž, § 69.

¹²⁸ Srov. Tamtéž, § 72-74.

Přímou poradenskou činností s OZP jsou myšleny i poradenské rozhovory, skupinové práce a další nástroje v rámci IAP.

Druhým způsobem, jak OZP pomoci k uplatnění na trhu práce, je **motivace zaměstnavatelů** k jejich zaměstnání. ÚP ČR disponuje sadou nástrojů a opatření APZ (příspěvek na zřízení chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst, příspěvek na zřízení či vyhrazená společensky účelná pracovní místa apod.), kterými zaměstnávání OZP podporuje (více viz podkapitola 4.5).

Specifickým nástrojem podpory zaměstnávání zdravotně postižených zaměstnanců je **příspěvek na podporu zaměstnávání OZP**, který je nárokový a není součástí APZ. Podmínkou nároku je splnění zaměstnávání více než 50 % OZP.¹²⁹

ÚP ČR má navíc právo zaměstnavatele požádat, aby z nabízených VPM některá místa pro OZP vyhradili.¹³⁰

Dalším nástrojem podpory zaměstnávání OZP je **institut plnění povinného podílu**. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci, kteří jsou zaměstnání v pracovním poměru, mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného 4% podílu těchto zaměstnanců na celkovém počtu všech zaměstnanců. Jestliže povinný podíl nedosahují, mají možnost další OZP zaměstnat, nebo odebrat předepsané minimální množství zboží či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP, nebo odvést zákonem stanovený finanční odvod do státního rozpočtu.¹³¹

4.8 PORADENSTVÍ PŘI VÝBĚRU VHODNÝCH NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Cílem APZ je co nejširší podpora zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a snižování nezaměstnanosti. APZ zabezpečuje MPSV a ÚP ČR, dle potřeby ve spolupráci s dalšími subjekty. K naplnění cíle pracují **referenti APZ** se sadou nástrojů a opatření, které v této podkapitole stručně popíši. Podrobněji se aplikací

¹²⁹ Srov. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*, § 78.

¹³⁰ Srov. Tamtéž, § 36.

¹³¹ Srov. Tamtéž, § 81.

nástrojů a opatření pro nezaměstnané absolventy škol budu zabývat v závěrečném komentáři ke kapitole 4.

Mezi opatření APZ zákon o zaměstnanosti řadí obecně **poradenství**, podporu při vytváření **chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst, pracovní rehabilitace, a cílené programy k řešení zaměstnanosti**.¹³²

Poradenství a všechny jeho aplikované nástroje jsou popsány v předcházejících podkapitolách. Jejich výčet je třeba doplnit o speciální poradenské programy či projekty, které jsou financovány z ESF a mají taktéž pomoci aktivizovat a motivovat vybrané skupiny uchazečů k uplatnění na trhu práce. Vesměs jsou prováděny externími dodavateli, přičemž se nejedná o rekvalifikace.

Problematika **chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst** je poměrně náročná a rozsáhlá.

Chráněná pracovní dílna (dále jen „CHPD“) je zákonem o zaměstnání definována jako „*pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců*“¹³³. Délka provozování CHPD je stanovena na minimálně 2 roky ode dne sepsání dohody. Na vytvoření CHPD může ÚP ČR poskytnout příspěvek.

Pokud zaměstnavatel nemá u Finančního úřadu, Celního úřadu, Okresní správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven nedoplatky, může mu ÚP ČR navíc poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD.¹³⁴

Chráněné pracovní místo (dále jen „CHPM“) je obdobou CHPD s tím rozdílem, že je vyhrazeno pro konkrétní OZP. Délka provozování CHPM je taktéž stanovena na minimálně 2 roky. Příspěvek na vytvoření CHPM může ÚP ČR poskytnout i OZP, která chce začít vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Stejně jako u CHPD může ÚP ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.¹³⁵

Oblast **pracovních rehabilitací** je objasněna v podkapitole 4.4.

¹³² Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 105.

¹³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 76, odst. 1.

¹³⁴ Srov. Tamtéž, § 76.

¹³⁵ Srov. Tamtéž, § 75.

Cílenými programy k řešení zaměstnanosti jsou myšleny soubory opatření, jež mají zlepšit možnosti fyzických osob či skupin těchto osob k nalezení a nástupu do zaměstnání. Schvalování cílených programů je v případě jejich celorepublikového charakteru v kompetenci vlády ČR a na oblastní úrovni v kompetenci MPSV.¹³⁶

Prvním nástrojem APZ jsou **rekvalifikace**, jejichž formy, podmínky schválení a další administrativní náležitosti jsou uvedeny v podkapitole 4.6.

Druhým nástrojem jsou **investiční pobídky**, které spadají pod kompetence Ministerstva průmyslu a obchodu a MPSV. Investiční pobídky se realizují na základě rozhodnutí dle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, a jsou určeny k hmotné podpoře zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst a pro rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Je to jediný příspěvek, který nevyplácí ÚP ČR ale MPSV.¹³⁷

Veřejně prospěšné práce patří mezi často užívaný nástroj APZ. Zákon o zaměstnanosti veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) definuje jako „*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 měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání*“¹³⁸.

Referenti APZ uzavírají se zaměstnavateli písemnou dohodu, na základě které jim ÚP ČR může vyplácet příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně odvodů, které zaměstnavatelé za sebe odvedli z vyměřovacího základu přijatých zaměstnanců (tzv. super hrubá mzda).¹³⁹

Zaměstnavatelé rovněž využívají možnosti požádat o příspěvky na zřízení či vyhrazení **společensky účelných pracovních míst** (dále jen „SÚPM“), která jsou prioritně obsazována špatně umístitelnými uchazeči. Za vyhrazená SÚPM se považují uvolněné pozice již zřízených pracovních míst. SÚPM je i pracovní místo, které uchazeč zřídil za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. O zřízení nebo vyhrazení SÚPM sepisují ÚP ČR a zaměstnavatel písemnou dohodu.

¹³⁶ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 120.

¹³⁷ Srov. Tamtéž, § 111.

¹³⁸ Tamtéž, § 112 odst. 1.

¹³⁹ Srov. Tamtéž, § 112.

Na vyhrazení SÚPM se příspěvek poskytuje rovněž na mzdu, a to nejdéle po dobu 6 měsíců. V případě, že zaměstnavatel na takové místo přijme uchazeče ze skupiny zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání spadající do kategorie OZP a fyzické osoby starší 50 let, poskytuje se nejdéle po dobu 12 měsíců.

Příspěvek na zřízení SÚPM je vyplácen na investiční náklady, např. zařízení kanceláře a pracovní nástroje související s vykonávanou činností.¹⁴⁰

Překlenovací příspěvek je nástrojem APZ, který může ÚP ČR na základě písemné dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která byla uchazečem, a které byl vyplácen příspěvek na zřízení SÚPM za účelem výkonu její samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek „*se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut*“¹⁴¹ nejdéle po dobu 5 měsíců. Provozními náklady se rozumí např. nájemné, náklady na dopravu materiálu, opravy a údržbu objektu, kde je samostatná výdělečná činnost provozována.¹⁴²

Dalším nástrojem APZ je **příspěvek na zapracování**, který může být poskytnut zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, jestliže zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Příspěvek je vyplácen nejdéle po dobu 3 měsíců.¹⁴³

Posledním nástrojem APZ je **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, který se však neposkytuje v rámci podpory zaměstnávání uchazečů, nýbrž jako podpora zaměstnavatelům, kteří přechází na nový podnikatelský program a nemůžou proto svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Jeho poskytování je omezeno nejdéle na 6 měsíců.¹⁴⁴

Výše jednotlivých příspěvků upravuje jednak zákon o zaměstnanosti, jednak prováděcí vyhláška¹⁴⁵. Jejich konečnou výši však určují jednotlivé KrP, které pro tyto účely nastavují své interní parametry a indikátory výpočtu.

¹⁴⁰ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 113.

¹⁴¹ Tamtéž, § 114 odst. 1.

¹⁴² Srov. Tamtéž, § 114.

¹⁴³ Srov. Tamtéž, § 116.

¹⁴⁴ Srov. Tamtéž, § 117.

¹⁴⁵ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

KOMENTÁŘ

Smyslem komentáře ke kapitole 4 je souhrnné zmapování poradenských nástrojů a analýza jejich aplikace na KoP ÚP ČR okresu Nový Jičín ve vztahu k nezaměstnaným absolventům.

Z uvedené deskripce průběhu poradenského procesu napříč všemi druhy a formami poradenství je zřejmé, že všechny mají své opodstatnění, protože jsou vzájemně provázané a interaktivní.

Některé nástroje vedou k uplatnění absolventa na trhu práce přímo, některé jsou podpůrné. Některé samy o sobě tvoří celek, který je složen z jiných nástrojů, některé jsou solitérní povahy. Jsou také nástroje, které jsou spíše samoobslužného charakteru, a pak ty, které užívá při práci s klientem pouze poradce.

Část uváděných dat (pokud nebude uvedeno jinak) byla získána na základě speciálně nadefinovaných výběrů přímo z databáze OKpráce. Správnost nastavení jejich parametrů byla konzultována s informatikem a s poradci konkrétních agend.

Specifikem oblasti **poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání** je zastřešující nástroj **individuální akční plán**, který - podobně jako **poradenský rozhovor** - tvoří chronologicky strukturovaný komplex složený z řady jiných nástrojů. Pohlížet na něj jako na nástroj poradenství můžeme pouze z širšího pohledu jako na baterii jiných aktivit, které dohromady spolupracují a vedou k cíli. IAP navíc není aplikován na všechny uchazeče. Nadefinováním výběrů v OKpráci bylo zjištěno, že v roce 2011 bylo v evidenci vedeno celkem **19 263** uchazečů (toková veličina), z toho **1 330** absolventů škol (6,9 %). IAP byl uzavřen s **3 845** uchazeči. Mezi nimi bylo **236** absolventů (6,1 %).

Na rozdíl od IAP je **poradenský rozhovor** v poradenském procesu aplikován vždy. Už jen zaevidování uchazeče je forma poradenského rozhovoru. Svůj potenciál však rozkrývá až při interakci mezi poradcem a klientem, která směřuje k jeho uplatnění na trhu práce či nástupu do dalšího vzdělávání.

Mezi nejhojněji aplikované nástroje zprostředkovatelů k aktivizaci klientů patří **doporučenky** a **informace o volných místech**. Oba vedou přímo k zaměstnání uchazeče. **Doporučenek** bylo v roce 2011 vystaveno celkem **1 533**; absolventům **77** (5 %). **Informací o volném místě** bylo vydáno **14 280**; absolventům **890** (6,2 %).

Počet vystavených doporučenek je podmíněn vhodností VPM pro uchazeče, tudíž je výrazně nižší oproti počtu informací o volném místě, které se předávají klientům i tehdy, když profil uchazeče požadavkům zaměstnavatele úplně neodpovídá, pokud nemá uchazeč do zaměstnání vhodné dopravní spojení, manžel či manželka pracuje na směny apod. Zajímavé by mohlo být ověření pracovní hypotézy, zda se více na trhu práce uplatňují uchazeči na základě vystavené doporučenky než informace o volném místě.

Doporučenka byla v referenčním období vystavena **64** absolventům, což tvoří pouze **4,8 %** z jejich celkové počtu evidovaného v roce 2011. Informace o volném místě byla vystavena **550** absolventům, tedy **41,4 %** absolventů.

Nástroj zařazení do **výběrového řízení** je statisticky vykazován dle uvážení zprostředkovatelů, kteří tento příznak v OKpráci zadávají, přičemž jde o nástroj přímý. Může se jednat o skutečně vypsané výběrové řízení na určité pozice, do kterého byli vybraní uchazeči zařazení, ale také pouze o předání náborového letáku s tím, že má klient tu či onu společnost kontaktovat. Dle OKpráce bylo ve sledovaném období do výběrového řízení zařazeno **1 355** uchazečů, z toho **85** absolventů škol (6,3 %).

Aktivita klienta a práce s **ISTP** patří mezi nástroje samoobslužného charakteru a nelze ji objektivně statisticky vykázat. Přesto je důležitou součástí poradenského procesu, která hovoří o motivaci klienta k nalezení vhodného zaměstnání či výběru dalšího vzdělávání.

Pojem **motivační kurz** není šťastně zvolený, protože svým významem napovídá, že patří mezi druh rekvalifikace, což není pravda. Vhodnějším se jeví užívání pojmu **motivační program**. Motivační programy jsou obvykle dle zadávacích požadavků KoP, KrP nebo celorepublikově strukturovány do více částí, které obsahují sféru motivační, aktivizační, vzdělávací, případně účast na rekvalifikaci až po konečné umístění uchazeče do zaměstnání (mohou tedy k cíli poradenského procesu jak přímo tak nepřímo).

Orientace v původu zadání motivačních programů, jejich financování a dodavatelích je poměrně složitá. V okrese Nový Jičín byly v roce 2011 realizovány motivační programy ve 3 různých dimenzích. **1. dimenzi** tvoří interní motivační programy **Job club** a **Návrat**, které byly vytvořeny, řízeny a lektorovány odborným

zprostředkovatelem okresního KoP. Obsahem programů byl zejména nácvik dovedností při hledání zaměstnání, sebepoznání a sebeprezentace, verbální a neverbální komunikace či práce se stresem, jeho prevence i léčba.

Časová dotace programů byla 4 a půl hodiny denně v rámci 1 pracovního týdne. Skupiny byly smíšené (nestrukturované dle věku, pohlaví, délky evidence apod.) a čítaly 15-18 uchazečů. Celkem bylo uskutečněno **5** programů **Návrat** a **5** programů **Job club**. Rozdíl mezi programy byl spíše kosmetický, účastníci programu Návrat se navíc účastnili informačních besed kariérových poradců IPS. Programy se konaly v prostorách KoP. Celkový počet zařazených uchazečů byl **194** osob; počet absolventů škol není znám.

2. dimenze zahrnuje programy, které sice byly vytvořeny interně ve spolupráci referátu zaměstnanosti KoP Nový Jičín a referátu poradenství a rekvalifikací KrP Ostrava, avšak realizovány byly externími dodavateli na základě veřejné zakázky. V roce 2011 byly realizovány 2 programy – **Aktiv** a **Job club Mix**. Poradenský program **Aktiv** byl určen pro uchazeče se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání v rozsahu 30 hodin, 3krát týdně, 5 hodin denně. Obsah programu tvořila pracovněprávní problematika, zvyšování finanční gramotnosti, orientace na trhu práce a účinné způsoby hledání zaměstnání, práce s portálem MPSV, zadání životopisu a oslovení zaměstnavatele. Do poradenského programu **Job club Mix** byla zařazována stejná kategorie uchazečů. Rozdíl byl pouze v časové dotaci programu, která činila 24 hodin, 3krát týdně, 4 hodiny denně. Obsahem Job clubu Mix byla podobně jako u programu Aktiv orientace na trhu práce, využívání dostupných informačních zdrojů, tvorba osobního portfolia, příprava na přijímací pohovor, sebehodnocení apod. Do obou programů bylo dle výběru OKpráce zařazeno **179** uchazečů (po 8–12 účastnících), z toho **11** absolventů škol (6,1 %). Mezi účastníky programů bylo **14** uchazečů, kteří neměli dokončené vzdělání. Cílem byla jejich motivace k nástupu do školy. Oba programy byly financovány z ESF.

3. dimenze realizace motivačních programů v okrese Nový Jičín byla zaměřena na poradenské programy zadané KrP ÚP ČR v Ostravě. Tyto regionální individuální projekty ESF byly prováděny externími dodavateli. Prvním projektem byl **START**, jehož cílem bylo zvyšování teoretických i praktických dovedností uchazečů především v oblasti měkkých dovedností (komunikativní dovednosti,

týmová spolupráce, zvládání zátěže, řešení problémů, samostatnost atd.) a zlepšování jejich flexibility a konkurenceschopnosti při měnících se podmínkách na trhu práce. Do projektu bylo za okres Nový Jičín zařazeno **54** uchazečů, z toho byli **3** absolventi škol (5,6 %). Druhým programem byl projekt **Příprava +**, zacílený na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče (nad 5 měsíců). Záměrem projektu bylo rozpoznání pracovního potenciálu účastníků a jejich podpora při uplatnění na trhu práce. Za okres Nový Jičín se účastnilo **109** uchazečů, z toho **1** absolvent školy (0,9 %). Posledním regionálním individuálním projektem, na němž se KoP okresu Nový Jičín podílely, byl **Změna včas**, jenž byl prioritně určen pro klienty do 5 měsíců evidence. Hlavním cílem projektu byla účast klientů na rekvalifikacích, které následně vedly k jejich zaměstnání. KoP okresu Nový Jičín do programu zařadily **69** uchazečů, z toho **1** účastník byl absolvent školy (1,4 %).

Do motivačních programů ESF bylo zařazeno celkem **16** absolventů, což činí pouze **1,2 %** z jejich celkového počtu evidovaného v roce 2011.

Nástroje **psychologického poradenství** nebyly v roce 2011 na KoP okresu Nový Jičín aplikovány vůbec. Příčinou byla absence psychologa ÚP ČR a neúčast KoP na spolupráci s externími dodavateli.

Kariéroví poradci **poradenství pro volbu povolání** se během sledovaného období podíleli na řadě poradenských aktivit. Dle jejich statistických záznamů uskutečnili během roku **61** besed se základními a speciálními školami, kterých se zúčastnilo **1090** žáků. Mimo to besedovali se **162** rodiči na **4** školách. Pro studenty středních škol zorganizovali **38** skupinových akcí o účasti **1293** osob. Poradenských rozhovorů bylo uskutečněno **528** a telefonických konzultací přes **300**.¹⁴⁶

IPS sídlící na KoP Nový Jičín opět spolupracovalo s Krajským zařízením pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a Informačním centrem města Nový Jičín při zabezpečení přehlídky středních škol **GEMMA**, jež se uskutečnila 19. a 20. 10. 2011 (viz plakát, příloha č. 6). Akce, kde probíhala prezentace středních škol okresu Nový Jičín, ukázky praktických dovedností studentů i výuky, se zúčastnilo přes **1400** návštěvníků.

¹⁴⁶ Srov. Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012, s. 40-42.

Dalším specifickým nástrojem podpory volby vhodného povolání a motivace k vzdělávání je již tradiční **Přehlídka technických profesí „Řemeslo má zlaté dno“**, kterou každoročně pořádá okresní KoP ve spolupráci se středními školami a učilišti a významnými zaměstnavateli okresu Nový Jičín. Smyslem přehlídky je přiblížit zájemcům o další vzdělávání řemeslná a technická povolání a možnosti jejich studia. V roce 2011 se tato akce konala ve dnech 11. až 12. května (viz plakát, příloha č. 7) za účasti **1 383** návštěvníků.

Kariéroví poradci IPS během roku rovněž vedli besedy pro účastníky interních motivačních programů Návrat a Job club, zabezpečovali odborné praxe studentů, úzce spolupracovali s Pedagogicko-psychologickou poradnou v Novém Jičíně, výchovnými poradci škol atd.¹⁴⁷

Nástroje poradenství pro volbu povolání jsou podpůrného charakteru a jsou převážně samoobslužné. Práce kariérového poradce se neomezuje pouze na sdělování informací a jejich získávání; jejím hlavním smyslem je naučit klienty, aby si uměli najít potřebné informace sami, aby se naučili pracovat s internetem, orientovat se v jeho prostředí, aby poznali sama sebe, naučili se rozhodovat a sebevzdělávali se.

Ke konci roku 2011 byl v rámci úsporných opatření MPSV snížen počet kariérových poradců okresního KoP ze dvou na jednoho, přičemž zbylé místo zůstává stále neobsazeno. Dá se říci, že IPS se vstupem do roku 2012 přestalo být aktivní a neposkytuje popisované služby.

Během roku bylo zahájeno **118 rekvalifikačních kurzů**, do kterých bylo zařazeno **802** uchazečů; z toho **38** absolventů (4,7 %).

Rekvalifikace se zaměřovaly zejména na technickohospodářské a administrativní profese (**446** zařazených uchazečů, 55,6 %) a dělnické profese v průmyslu (**222** účastníků, 27,7 %).

Nejčastějšími rekvalifikacemi byly kurzy obsluhy osobního počítače (**405** uchazečů), řidič motorového vozíku (**68** uchazečů), svářečské kurzy (**62** uchazečů), základy podnikání (**62** uchazečů) a rozšíření řidičského oprávnění (**39** uchazečů).

¹⁴⁷ Srov. Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012, s. 40-42.

Účelnost rekvalifikací dosáhla **86,97** %, protože v roce 2011 dokončilo rekvalifikační kurzy **714** uchazečů, přičemž **621** z nich do 12 měsíců začalo pracovat či studovat. Toto číslo není konečné, jelikož referenční období stále běží.¹⁴⁸

Podíl absolventů zařazených do rekvalifikačních kurzů na celkovém počtu vedených absolventů v roce 2011 činil pouze **2,9** %.

V rámci **poradenství pro volbu přípravy k práci OZP** byla uskutečněna **1** pracovní rehabilitace pro **1** uchazeče formou specializovaného rekvalifikačního kurzu. Nejednalo se o absolventa školy.¹⁴⁹

Nástroje **aktivní politiky zaměstnanosti** byly aplikovány do té míry, dokud to dovolil objem finančních prostředků v rozpočtu ÚP ČR pro okres Nový Jičín. V roce 2011 bylo poskytnuto **558** příspěvků APZ, přičemž meziročně došlo k snížení o **290** příspěvků (v roce 2010 jich bylo poskytnuto **848**).

V oblasti **SÚPM** bylo vyplaceno **44** příspěvků na zřízení pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti; z toho **2** absolventům (2,3 %). Dalších **210** příspěvků bylo poskytnuto na SÚPM vyhrazená a zřízená; z toho **12** bylo na zaměstnání absolventů (5,7 %).

Příspěvek na **VPP** byl vyplácen na zaměstnávání **296** uchazečů; z toho **3** absolventů (1 %). Na vytvoření **CHPM** bylo poskytnuto **8** příspěvků; na částečnou úhradu provozních nákladů **CHPM** a **CHPD** **178**, přičemž se jedná o průměrných přepočtený počet zaměstnanců, na který byl tento příspěvek poskytnut. Z dalších nástrojů APZ byl ještě ve **3** případech vyplácen **překlenovací příspěvek**.

Nejčastěji dotovanými profesemi v rámci SÚPM byli administrativní pracovník (**21** míst), prodavač (**23** míst) a číšník, servírka (**9** míst). Příspěvek na VPP byl vyplácen především na pozici uklízeč veřejných prostranství (**294** míst).¹⁵⁰

Na zaměstnání absolventů bylo z celkového počtu poskytnutých příspěvků vyplaceno **17** (3 %). Dotování zaměstnání **17** absolventů škol představuje 1,3 % z jejich celkového počtu evidovaného v roce 2011.

¹⁴⁸ Srov. Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012, s. 35-39.

¹⁴⁹ Srov. Tamtéž, s. 42-43.

¹⁵⁰ Srov. Tamtéž, s. 27-35.

5 EURES

Současné cíle strategie Evropa 2020 Evropské komise se zaměřují na 5 základních pilířů:

- 1) **zaměstnanost** (do roku 2020 dosáhnout 75% zaměstnanosti osob ve věku 25 až 64 let);
- 2) **výzkum a vývoj, inovace** (investovat do výzkumu a vývoje 3 % hrubého domácího produktu EU);
- 3) **změna klimatu / energie** (zaměřit se na snížení emise skleníkových plynů, rozvoj obnovitelných zdrojů energie, zvýšení energetické účinnosti);
- 4) **vzdělání** (snížení míry předčasného ukončení studia pod 10 %, nejméně 40 % osob ve věku 30 až 34 let dokončí terciární sektor vzdělávání);
- 5) **chudoba / sociální exkluze** (počet osob ohrožených chudobou a sociální exkluzí snížit o 20 miliónů).¹⁵¹

Jako jeden z nástrojů k dosažení cílů popsanych v pilířích **zaměstnanost a vzdělání** zřídila Evropská komise iniciativu **Mládež v pohybu**. Prioritami iniciativy je zlepšování vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních, větší zaměření politiky na zlepšení zaměstnanosti mladých lidí a zvýšení mobility studentů v rámci EU za účelem studia a uplatnění na evropském trhu práce.¹⁵²

Podporou iniciativy je mimo jiné instituce Evropské služby zaměstnanosti – **EURES**. Služba EURES je tvořena sítí veřejných služeb zaměstnanosti napříč všemi 27 členskými státy EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Jejím základním posláním je podpora mobility pracovních sil.

Služba EURES je v ČR spravována pod krajskými pobočkami ÚP ČR. Poskytování služeb jak zaměstnavatelům, tak zájemcům z řad občanů je zajištěno dvěma způsoby. Prvním jsou **webové stránky EURES**¹⁵³, druhým je síť krajských

¹⁵¹ Srov. Europe 2020 targets. *European Commission: Europe 2020: reaching the goals* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-27]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/targets/index_en.htm

¹⁵² Srov. Policy actions. *European Commission: Youth on the Move* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-27]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/youthonthemove/about/policy-actions/index_en.htm

¹⁵³ <http://portal.mpsv.cz/eures>

EURES poradců a kontaktních pracovníků EURES, jež sídlí na okresních KoP. Oba způsoby jsou vzájemně interaktivní a doplňují se. EURES poradci a kontaktní pracovníci pracují s webovými stránkami EURES, disponují bohatou zásobou letáků a brožur s touto tematikou, a poskytují poradenství všem zájemcům o práci či studium v zahraničí.

Stránky EURES jsou děleny do dvou sektorů – pro uchazeče o práci a pro zaměstnavatele (zadávaní VPM do zahraničí apod.). Uchazeči o práci se zde mohou dovědět množství cenných informací o životě a práci v jednotlivých zemích, mohou si pomocí poskytnutých vzorů vypsát životopisy dle zvyklostí konkrétních států, mohou požádat o vydání Europassu.¹⁵⁴

Europass je soubor 5 dokumentů, který má zvýšit přehlednost kvalifikací a kompetencí držitele, a podpořit tak jeho mobilitu. Dokumenty Europassu tvoří životopis, jazykový pas (úroveň jazykových znalostí), mobilita (přehled absolvovaných zahraničních studijních stáží), dodatek k osvědčení (má v cizí zemi usnadnit pochopení významu získaných osvědčení o odborném vzdělání) a dodatek k diplomu (usnadnění pochopení obsahu dosaženého vysokoškolského vzdělání). Europass je možné bezplatně stáhnout a vyplnit na webových stránkách Europass Česká republika.¹⁵⁵

Internetové stránky EURES dále nabízejí tipy na zlepšení jazykových znalostí zájemců, informace o burzách práce, konferencích, seznam EURES poradců a kontaktních pracovníků a velký počet odkazů na webové stránky se související problematikou. Dobré jméno této službě dělá intenzivní spolupráce při výměně informací s dalšími organizacemi a institucemi.

Význam služby EURES potvrzují statistiky MPSV, které uvádějí, že v období od června 2010 do května 2011 poradci a kontaktní pracovníci EURES poskytli zhruba 23 500 osobních konzultací. Statistiky stránek EURES udávají za uvedené období 43% nárůst jejich návštěvnosti (k červenci 2011 celkem 236 248 návštěv).¹⁵⁶

¹⁵⁴ Srov. *Integrovaný portál MPSV: EURES* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/eures>

¹⁵⁵ Srov. *Co je Europass?. Europass Česká republika* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-27]. Dostupné z: <http://www.europass.cz/co-je-europass/>

¹⁵⁶ Srov. *Poradci EURES poskytli za rok více než 23 tisíc konzultací. Práce & sociální politika: noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2011, roč. 9, č. 9, s. 8.

6 DISKURS K NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI ÚČINNÉ OD 1. 1. 2012

S příchodem roku 2012 nabyla účinnosti další novela zákona o zaměstnanosti, která nepřináší jen kosmetické úpravy dosavadní legislativy, nýbrž obsahuje řadu zásadních změn. V následujících řádcích se budu věnovat nejen deskripci a analýze těchto změn ve vztahu k uchazečům, ale také uvedu, jak se změnil pracovní podmínky zaměstnanců ÚP ČR. Efektivita poradenské práce nezávisí jen na tom, jak je aktivní uchazeč, ale také na kvalitě práce poradce.

Institut **zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání** (§ 33) již není dělen na kategorie, které jsem uváděl v předcházejících kapitolách. Nyní je zobecněn na konstatování, že tuto péči mohou požívat uchazeči, kteří ji pro svůj věk, zdravotní stav, péči o děti nebo z jiných vážných důvodů potřebují. V takovém zobecnění vidím přínos ve smyslu rozšíření nastavení individuálního přístupu ke klientům. Nezaměstnaný absolvent tak dostává větší šanci na zařazení do všech poradenských nástrojů. Rizikem může být již uvedený subjektivní přístup poradců ovlivněný řadou komunikačních chyb a zkreslení.

K posunu došlo v § 35, kdy **zaměstnavatelé přestali mít povinnost hlásit VPM**. Tento krok vzbuzoval obavy, že se tím počet VPM sníží. K ničemu takovému však nedošlo, protože službu vedení VPM zaměstnavatelů v databázi ÚP ČR, jejich zveřejňování na internetu, vyhledávání uchazečů do výběrových řízení atd. měli zaměstnavatelé vždy zadarmo. Proč by jí tedy měli přestat používat? V poslední době se hovoří o možnosti propojení databází ÚP ČR a agentur práce (což již v omezeném rozsahu probíhalo v roce 2011) a rozšíření nabídky VPM o množství lukrativnějších pozic, které se do databáze ÚP ČR vůbec nedostaly.

V problematice přiznávání podpory v nezaměstnanosti byly nastaveny některé nové parametry rozhodování. Např. **rozhodné období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti bylo zkráceno dle § 41 z 3 na 2 roky**. V praxi to znamená, že uchazeč, který v posledních 2 letech neodpracoval v součtu 12 měsíců v zaměstnání (či nepodnikal), kde byl důchodově pojištěn, nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok. Toto zpřísnění má očividně klienty motivovat, aby si aktivně hledali zaměstnání a toto zaměstnání si také i udrželi. Slabinou může být

snížená flexibilita pracovněprávních vztahů a možnost manipulace některých zaměstnavatelů se svými zaměstnanci, používání nátlaku k práci nad rámec pracovní doby, snižování mezd apod. V nevýhodě jsou obtížně zaměstnatelní uchazeči, kteří však zaměstnání hledají. Jejich životní standard může být takto snížen na úroveň hmotné nouze, protože na podporu v nezaměstnanosti nedosáhnou.

Oblast zaměstnávání OZP dostala důležitých změn v několika ohledech. Dle § 67 zaniká od 1. 1. 2012 institut rozhodování o statusu osoby zdravotně znevýhodněné, který byl do té doby v kompetenci ÚP ČR. Osoby zdravotně znevýhodněné, o jejichž statusu se rozhodlo na základě podaných žádostí do 31. 12. 2011, o tento status nepřicházejí. Nicméně po uplynutí jeho platnosti mají již pouze možnost požádat o přezkum zdravotního stavu u České správy sociálního zabezpečení a získat status OZP v 1., 2. či 3. stupni invalidity.

OZP 1, 2 a 3, které přijdou o svůj status a neuspějí ani s odvoláním vůči takovému rozhodnutí, automaticky spadají do ochranné lhůty, v rámci které jsou pro účely poskytování příspěvků zaměstnavatelům považovány po dalších 12 měsících jako OZP 1, 2, 3 s platným statutem. Toto však neplatí pro uchazeče, kterým vypršela platnost statusu osoby zdravotně znevýhodněné.

Ruku v ruce se záměrem snížit počet OZP (aniž by se však zlepšil jejich zdravotní stav) jde regresivní opatření APZ ve smyslu omezování výběru uchazečů, na které zaměstnavatelé mohou žádat příspěvky.

Toto konstatování je zjevné z nového pojetí nástroje APZ – příspěvku na zřízení CHPM a částečnou úhradu provozních nákladů (§ 75 – 77). Novelou CHPD zanikají. Dle výše uvedeného bude v uplatnění na trhu práce podpořeno méně uchazečů se zdravotním omezením než dosud.

Stejným způsobem byl novelou omezen do 31. 12. 2011 nárokový příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (§ 78). Nyní je nárok determinován vymezením těchto míst jako CHPM. Pokud KoP (KrP), kde byla podána žádost o vymezení CHPM, nebude s žádostí souhlasit, ztrácí zaměstnavatel nárok i na tento příspěvek.

Novinkou je **zavedení nového nástroje APZ – sdíleného zprostředkování zaměstnání** (§ 119a). V době psaní této kapitoly (začátek února 2011) není tento nástroj aktivní. Předpokladem jeho aplikace je výběr agentury, která bude moci s ÚP ČR sepsat dohodu o sdíleném zprostředkování zaměstnání. Následovat bude výběr

vhodných uchazečů vedených v IAP, kteří se zařazením do tohoto druhu zprostředkování zaměstnání souhlasí. Tito pak budou převedeni pod agenturu, se kterou budou povinni spolupracovat. Činnost agentury bude honorována hned několika příspěvky: 5 000 Kč za každého vybraného uchazeče, 1 250 Kč za uchazeče, který nastoupí do pracovního poměru na dobu neurčitou a dalších 500 Kč za to, že uchazeč v pracovním poměru na dobu neurčitou zůstane minimálně 6 měsíců. Dosud je otázkou, zda tuto výnosnou činnost bude vykonávat jen 1 vybraná agentura v celé ČR nebo jich bude více. Praxe teprve ukáže, jestli budou do sdíleného zprostředkování zaměstnání vybírání jen skutečně obtížně umístitelní uchazeči, nebo to budou uchazeči, které si dle vůle agentura předvybere ve spolupráci s poradci sama.

Jako kladnou změnu hodnotím zavedení nové formy rekvalifikace – **zvolenou rekvalifikaci** (§ 109a). Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si může rekvalifikaci zajistit sám, přičemž ÚP ČR předloží cenu rekvalifikace, a pokud ji úspěšně absolvuje, může ÚP ČR celou či poměrnou částku rekvalifikačnímu zařízení uhradit. Uchazeč či zájemce o zaměstnání totiž disponuje sumou 50 000 Kč, kterou může pro tento účel spotřebovat v průběhu 3 kalendářních let. Pokud částku přesáhne, platí si doplatek ze svých prostředků.

Od ledna 2012 přešla většina **kontrolorů** ÚP ČR pod **Státní úřad inspekce práce**. Jako odborníci na zákon o zaměstnanosti byli zařazeni pod projekt ESF mobilní kanceláře (přesněji Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR). Jejich náplní má být intenzivní kontrola zaměstnavatelů, zda u nich není vykonávána nelegální práce.¹⁵⁷

V současné době kontroloři sídlí ve stejných kancelářích na KoP Nový Jičín jako před novelou a nemají potřebné technické vybavení (počítače, služební vozy apod.).

Důležitou změnou je převedení institutu **veřejné služby** z obcí pod kompetenci ÚP ČR. S novelou vzniká pro uchazeče vedené v evidenci déle než 2 měsíce povinnost přijmout nabídku k výkonu veřejné služby v rozsahu do 20 hodin týdně.

¹⁵⁷ Srov. Projekty financované EU. *Státní úřad inspekce práce* [online]. © 2012 [cit. 2012-01-28]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/projekty-financovane-eu/>

Pakliže uchazeč nabídku bez vážného důvodu odmítne nebo přestane na veřejnou službu docházet, bude sankčně vyřazen (§ 30).

ÚP ČR s obcemi a vybranými organizacemi uzavře písemné dohody a zprostředkovatelé provedou výběr vhodných uchazečů. Výkon veřejné služby je bez nároku na mzdu či finanční podporu. Vybraní uchazeči s vyšším vzděláním budou v rámci VPP zařazeni pod profesi koordinátor veřejné služby. Cílem tohoto opatření je využití potenciálu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a omezení nelegálního zaměstnávání.¹⁵⁸

Veřejná služba v okrese Nový Jičín je zatím ve stadiu příprav a uzavírání dohod. Nezbyvá než čekat, jaký skutečný vliv bude mít na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, jestli je tímto bude motivovat k urychlenému nalezení zaměstnání, nebo spíše povede k umělému snižování registrované míry nezaměstnanosti z důvodu sankčního vyřazování nespolupracujících uchazečů.

Poslední novinkou, o které se v této práci zmíním, je plánované a zatím nerealizované zavedení **karty sociálních systémů**. MPSV uvádí, že cílem zavedení karty je jednak modernizace výplatního systému dávek, jeho jednotnost a finanční úspora na jeho provoz, ale také omezení zneužívání dávek hmotné nouze. Vybraní rizikovní uchazeči budou mít výrazně omezený sortiment zboží, které si budou moci za peníze na kartě koupit. Pro ostatní uchazeče bude karta plnit funkci především identifikační, autorizační a dobrovolně platební.¹⁵⁹

Moje predikce vývoje nezaměstnanosti v návaznosti na aplikaci novely zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2012 je taková, že během roku 2012 dojde vlivem těchto změn k úbytku uchazečů o zaměstnání v důsledku jejich vyřazení za neplnění docházky v rámci DONEZ, veřejné služby, nespolupráce s agenturou při sdíleném zprostředkování zaměstnání apod. Tímto bude naplněno avizované ušetření veřejných financí, protože se těmto osobám již nebude vyplácet podpora v nezaměstnanosti ani hmotná nouze.

Nasadě je otázka, do jaké míry je tento nový směr sociální politiky v souladu se strategií Evropa 2020, přesněji s pilíři zaměstnanost, vzdělání, chudoba a sociální

¹⁵⁸ Srov. K jakým změnám ve veřejné službě dojde od roku 2012?. *Práce & sociální politika: noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*, 2011, roč. 9, č. 11, s. 3.

¹⁵⁹ Srov. Karta sociálních systémů. *Sociální reforma - změny 2012* [online]. © 2011 [cit. 2012-02-04]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/3>

exkluze (viz kapitola 5) a co je tedy podstatou klientského přístupu¹⁶⁰, o kterém hovoří MPSV.

Závěrem pár slov ke změnám v pracovních podmínkách samotných zaměstnanců ÚP ČR.

K 1. lednu přešel ÚP ČR pod nový počítačový program, který je dosud pro naprostou většinu agend nefunkční. Zaměstnanci ÚP ČR nemohou adekvátně odvádět svou práci, podané podklady odkládají stranou, výplaty dávek mají zpoždění. Na otázku, kdy bude program plně funkční, se zaměstnancům ÚP ČR od generálního ředitelství ÚP ČR ani MPSV nedostává jisté odpovědi.

K témuž datu přešly pod ÚP ČR z městských úřadů agendy hmotné nouze a dávek pro OZP. ÚP ČR se tímto stal jediným úřadem (jednotným výplatním místem), kde je možné o sociální dávky požádat. Vzhledem k špatně fungujícímu novému programu dochází ke zpoždování dávek uchazečům a zaměstnanci ÚP ČR proto zůstávají v práci přesčas nebo do zaměstnání dochází i o víkendech. Názory zaměstnanců ÚP ČR o nastavení a podmínkách nového systému práce a funkčnosti nového programu můžeme slyšet či číst v médiích. MPSV však má na celou situaci jiný názor a tvrdí, že se jedná o mediální fikci a poplašné zprávy¹⁶¹.

¹⁶⁰ Srov. *Rok vlády ODS, TOP 09 a VV: 13. července 2010 - 13. července 2011*. Praha: Úřad vlády ČR, 2011, s. 23-24.

¹⁶¹ Srov. Jaromír Drábek: Rozhovor - Problémy s vyplácením dávek nejsou. Je to jen mediální fikce (iDnes.cz). In: *MPSV* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/12057>

II PRAKTICKÁ ČÁST

7 SEKUNDÁRNÍ ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT O NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTECH ŠKOL A MOŽNOSTECH JEJICH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Cílem kapitoly 7 je nalezení odpovědi na otázky, jak se vyvíjel počet nezaměstnaných absolventů škol v posledních 5 letech; jaké je jejich početní zastoupení z hlediska délky evidence; jaká je jejich struktura dle dosaženého stupně vzdělání a oborů; které obory jsou v evidenci vedeny nejčastěji, a které z nich se nejvíce umísťují.

Součástí kapitoly je rozbor silných a slabých stránek okresu Nový Jičín, vývoj registrované míry nezaměstnanosti a počtu VPM v posledních 5 letech, jejich struktura dle požadavků na vzdělání a přehled nejčastěji hlášených profesí.

U rozboru vývoje počtu nezaměstnaných absolventů škol, registrované míry nezaměstnanosti a počtu VPM jsem určil délku sledovaného období 5 let proto, aby bylo možné pozorovat změny, které nastaly během náběhu hospodářské krize v roce 2008. Tyto změny měly vliv jak na evidenci absolventů škol, tak na vývoj situace na trhu práce.

Použitá data byla čerpána jednak ze statistických výkazů ÚP ČR za okres Nový Jičín, jednak z filtrů a kontingenčních tabulek, ve kterých jsem definoval výběry z databáze OKpráce konvertované do aplikace Microsoft Excel.

7.1 ABSOLVENTI ŠKOL V EVIDENCI ÚP ČR V OKRESE NOVÝ JIČÍN

První oblastí, na kterou se zaměřím, je analýza vývoje počtu evidovaných absolventů škol a jejich podílů na celkové nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín od roku 2007 do roku 2011.

měsíc	uchazeči o zaměstnání celkem	z toho absolventi celkem	z toho žen	podíl absolventů k uchazečům celkem v %	podíl žen k absolventům celkem v %
duben 2007	6458	283	168	4,4	59,4
září 2007	5507	438	274	8,0	62,6
duben 2008	4313	184	113	4,3	61,4
září 2008	4440	409	239	9,2	58,4
duben 2009	8930	318	160	3,6	50,3
září 2009	9498	372	186	3,9	50,0
duben 2010	9609	315	154	3,3	48,9
září 2010	8566	531	289	6,2	54,4
duben 2011	7945	309	174	3,9	56,3
září 2011	7050	490	261	7,0	53,3

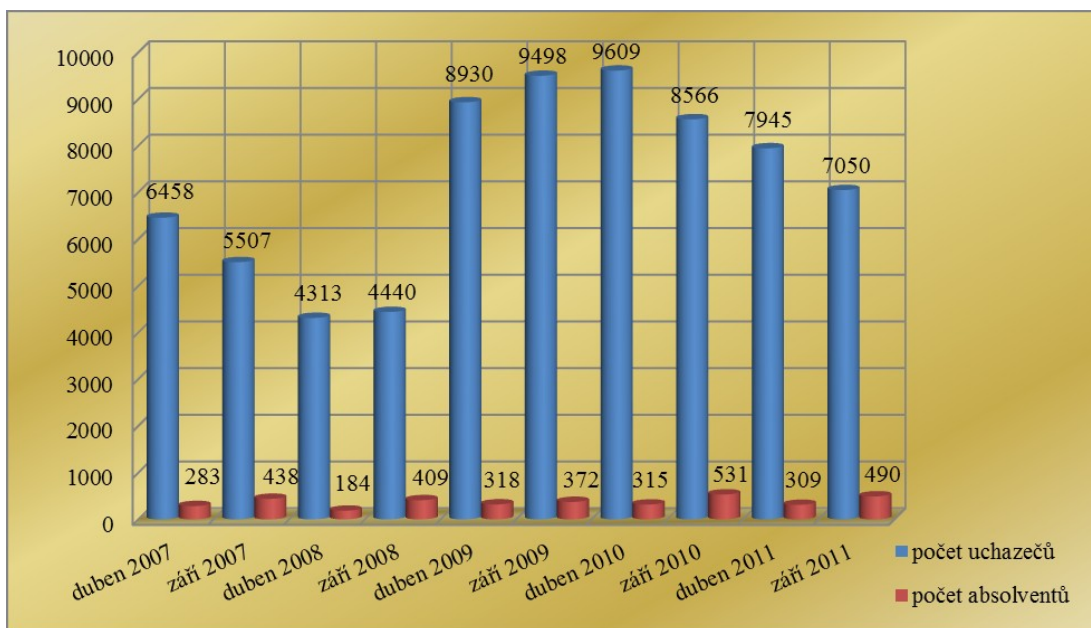
Tabulka 1: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a jejich podílů na celkovém počtu uchazečů okresu Nový Jičín od dubna 2007 do září 2011¹⁶²

Ve sloupci měsíc tabulky č. 1 jsou hodnoceným obdobím měsíc duben a září. Důvodem je pevné nastavení výpočtu pololetních statistik absolventů škol vždy k 30. 4. a k 30. 9. kalendářního roku.

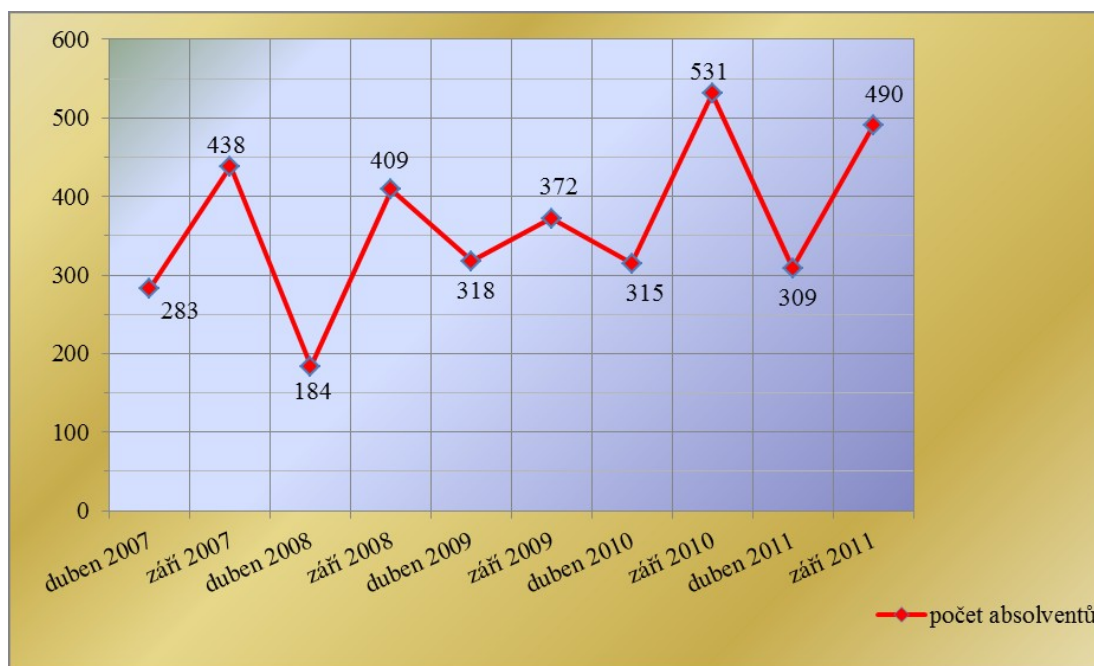
V tabulce můžeme pozorovat výkyvy jak v počtech všech evidovaných uchazečů, tak pouze u absolventů škol. Celkové počty uchazečů se začínají po jejich mírném úbytku v roce 2008 prudce navyšovat, dokud nedosáhnou své kulminace v dubnu 2010. Příčinou byl náběh hospodářské krize v druhé polovině roku 2008, který s sebou nesl hromadná propouštění zaměstnanců, omezování výroby a nákladů, menší poptávku po nových pracovnících. Nárůst hodnot je obzvláště patrný v grafu č. 1. Od září 2010 se situace na trhu práce okresu Nový Jičín pomalu stabilizuje a počet nezaměstnaných se snižuje.

Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů takový bouřlivý průběh neměl; spíše byl nepravidelný. Během většiny sledovaných let jsou v září patrná prudká navýšení počtu evidovaných absolventů a následně výrazná snížení v dubnu. Příčinou je skutečnost, že během letních prázdnin a začátku září se na ÚP ČR evidují čerství absolventi škol, kteří si nenašli zaměstnání či nepokračovali v dalším studiu. V roce 2010 a 2011 jsou jejich zářijové stavy na 5letém maximu. Propad hodnot mezi stavem evidence absolventů v dubnu a září je zjevný z grafu č. 2. Zastoupení žen činí mezi 50 až 60 % z celkového počtu nezaměstnaných absolventů.

¹⁶² Zdroj: Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>



Graf 1: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a jejich podílů na celkovém počtu uchazečů okresu Nový Jičín od dubna 2007 do září 2011¹⁶³



Graf 2: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol okresu Nový Jičín od dubna 2007 do září 2011¹⁶⁴

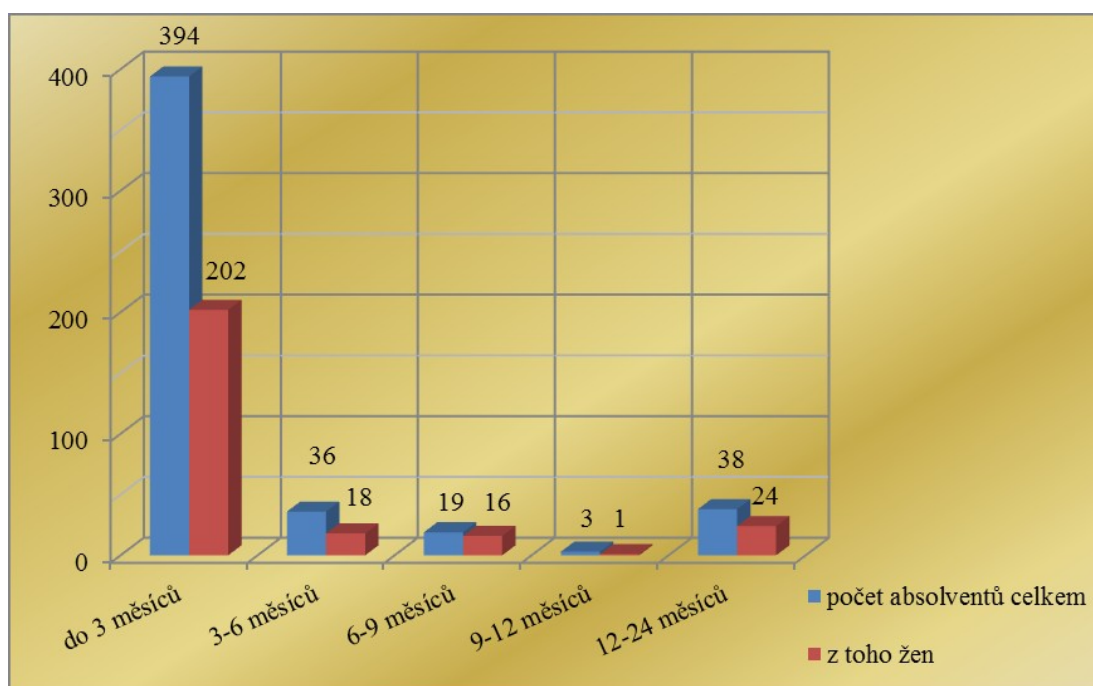
¹⁶³ Zdroj: Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Struktura evidovaných absolventů škol okresu Nový Jičín podle délky evidence je popsána v tabulce č. 2.

délka evidence	počet absolventů k 30. 9. 2011			
	celkem	%	z toho žen	%
do 3 měsíců	394	80,4	202	77,4
3-6 měsíců	36	7,4	18	6,9
6-9 měsíců	19	3,9	16	6,1
9-12 měsíců	3	0,6	1	0,4
12-24 měsíců	38	7,7	24	9,2
celkem	490	100,0	261	100,0

Tabulka 2: Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín, evidovaných k 30. 9. 2011, podle délky evidence¹⁶⁵

Z tabulky můžeme vyčíst, že více než 80 % absolventů do 3 měsíců evidenci opouští. Mezi 6 a 9 měsícem a 12 až 24 měsícem evidence zůstává nezaměstnaných výrazněji více žen než mužů, viz grafické srovnání v grafu č. 3.



Graf 3: Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín, evidovaných k 30. 9. 2011, podle délky evidence¹⁶⁶

¹⁶⁴ Zdroj: Výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

¹⁶⁵ Zdroj: Databáze uchazečů v programu OKpráce konvertovaná do aplikace Microsoft Excel.

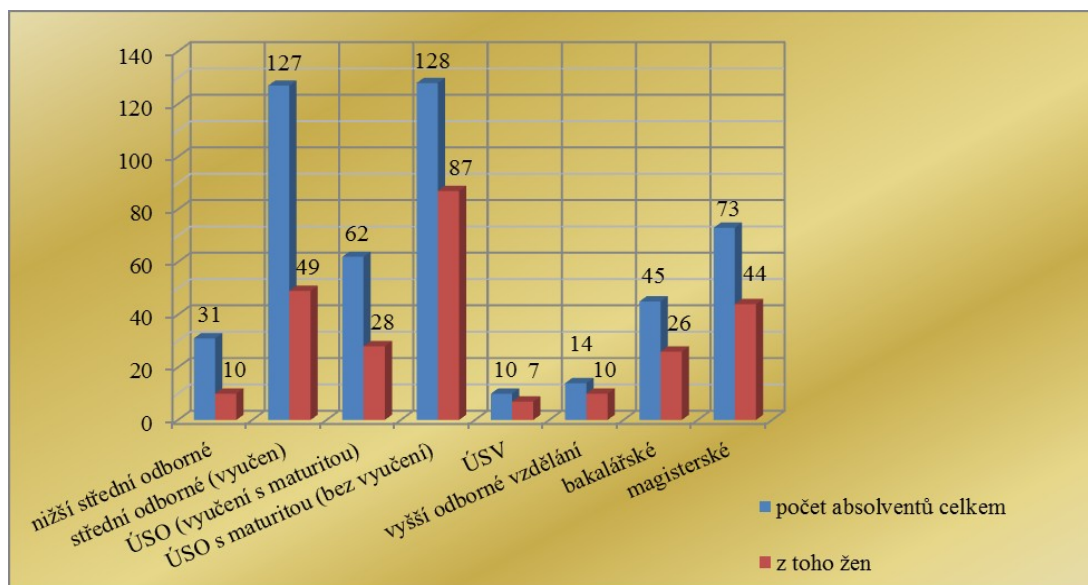
¹⁶⁶ Zdroj: Tamtéž.

Obsahem tabulky č. 3 a grafu č. 4 je struktura nezaměstnaných absolventů okresu Nový Jičín dle dosaženého stupně vzdělání.

stupeň vzdělání	počet absolventů k 30. 9. 2011			
	celkem	%	z toho žen	%
nižší střední odborné	31	6,3	10	3,8
střední odborné (vyučen)	127	25,9	49	18,8
ÚSO (vyučení s maturitou) ¹⁶⁷	62	12,7	28	10,7
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	128	26,1	87	33,3
ÚSV ¹⁶⁸	10	2,0	7	2,7
vyšší odborné vzdělání	14	2,9	10	3,8
bakalářské	45	9,2	26	10,0
vysokoškolské	73	14,9	44	16,9
celkem	490	100,0	261	100,0

Tabulka 3: Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín, evidovaných k 30. 9. 2011, podle dosaženého stupně vzdělání¹⁶⁹

Nejvyšší počty evidovaných absolventů mají střední vzdělání s výučním listem (26 %) a s maturitní zkouškou (v součtu 41 %). Ženy převažují ve stupních vzdělání od ÚSO s maturitou a výše.



Graf 4: Vzdělanostní struktura evidovaných absolventů škol okresu Nový Jičín k 30. 9. 2011¹⁷⁰

¹⁶⁷ Zkratka ÚSO znamená úplné střední odborné vzdělání.

¹⁶⁸ Zkratka ÚSV znamená úplné střední všeobecné vzdělání (gymnázium).

¹⁶⁹ Zdroj: ABS 2 – Absolventi škol – pololetní výkaz: 1. pololetí 2007–2. pololetí 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KoP Nový Jičín, 2011.

¹⁷⁰ Zdroj: Tamtéž.

KKOV	název oboru vzdělání	celkem k 30. 9. 2011	z toho podle délky evidence				
			do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců
nižší střední odborné vzdělání							
2351E	Zámečnické práce a údržba	11	8	2	1	0	0
6552E	Kuchař, kuchařské práce	8	7	0	1	0	0
střední odborné vzdělání (vyučení)							
2368H	Automechanik	14	13	0	0	0	1
6951H	Kadeřník	13	8	2	2	1	0
2351H	Zámečnické práce a údržba	11	11	0	0	0	0
3356H	Truhlář, truhlářské práce	10	10	0	0	0	0
6552H	Kuchař, kuchařské práce	10	7	1	0	0	2
2954H	Cukrář, cukrovinkář, cukrářské práce	9	8	1	0	0	0
6551H	Kuchař-číšník	9	7	0	1	0	1
6553H	Číšník, servírka	9	9	0	0	0	0
5341H	Ošetřovatelství	6	5	0	0	0	1
6651H	Prodávač, obchodník, obchodní provoz	5	3	1	1	0	0
ÚSV vzdělání							
7941K	Gymnázium	10	8	0	2	0	0
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)							
6441L	Podnikání v oborech	18	11	0	1	1	5
6541L	Gastronomie	12	12	0	0	0	0
2345L	Servis a opravy strojů a zařízení	6	4	1	0	0	1
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)							
6341M	Ekonomika a podnikání	29	25	0	0	0	4
7842M	Lyceum	17	16	0	0	0	1
6542M	Hotelnictví a turismus	14	13	0	0	0	1
6442M	Organizace a management v odvětví	13	11	1	0	0	1
1601M	Ekologie a ochrana prostředí	6	6	0	0	0	0
5341M	Ošetřovatelství	6	6	0	0	0	0
6843M	Veřejnosprávní činnost	6	5	0	0	0	1
2641M	Elektrotechnika	5	3	1	0	0	1
4146M	Lesní hospodářství	5	5	0	0	0	0
vyšší odborné vzdělání							
6341N	Ekonomika a podnikání	7	0	2	3	0	2
bakalářské vzdělání							
6208R	Ekonomika a management	17	14	1	0	0	2
magisterské vzdělání							
6208T	Ekonomika a management	15	11	3	0	0	1
6202T	Hospodářská politika a správa	13	9	3	1	0	0

Tabulka 4: Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín evidovaných k 30. 9. 2011 dle dosaženého stupně a oboru vzdělání a délky evidence (s počtem 5 a více osob)¹⁷¹

¹⁷¹ Zdroj: Databáze uchazečů v programu OKpráce konvertovaná do aplikace Microsoft Excel.

V tabulce č. 4 můžeme vidět strukturu evidovaných absolventů škol dle dosaženého stupně a oboru vzdělání (včetně K KOV¹⁷²) a délky evidence. Tabulka poskytuje přehled, jak dlouho zůstávají jednotlivé obory vzdělání v evidenci.

Ve stupni střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem (K KOV E a H) je vykázán nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů v oborech **Kuchař** (v součtu 27) a **Zámečnick** (v součtu 22 osob). Následují **Automechanici** (14), **Kadeřníci** (11), **Truhláři** (10), **Cukráři a Číšníci** (9). V žádném z těchto oborů nejsou vyšší počty absolventů, kteří by byli vedeni déle než 3 měsíce.

Stupeň střední vzdělání s maturitní zkouškou (K KOV K, L, M) zahrnuje jak absolventy gymnázií (ÚSV vzdělání), tak absolventy s ÚSO vzděláním (vyučení s maturitou) a ÚSO vzděláním s maturitou (bez vyučení). Nejvíce nezaměstnaných absolventů je evidováno v oboru **Ekonomika a podnikání** (29), příbuzném oboru **Podnikání v oborech** (18), v **Lyceu** (17), v oborech **Hotelnictví a turismus** (14), **Organizace a management v odvětví** (13) a **Gastronomie** (12). Absolventů **Gymnázií** bylo k 30. 9. 2011 evidováno 10. Déle než 3 měsíce jsou evidováni pouze jednotliví absolventi konkrétních oborů. V součtu 9 absolventů příbuzných oborů **Ekonomika a podnikání** a **Podnikání v oborech** je evidováno déle než 12 měsíců.

Terciární sektor vzdělávání zastupují vyšší odborné školy s počtem 7 nezaměstnaných absolventů oboru **Ekonomika a podnikání** a vysoké školy s počtem 17 nezaměstnaných bakalářů oboru **Ekonomika a management**. Z magisterských programů vysokých škol je v evidenci v počtu nad 5 uchazečů vedeno 15 absolventů oboru **Ekonomika a management** a 13 absolventů oboru **Hospodářská politika a správa**. Déle než 3 měsíce jsou vedeni jen jednotliví absolventi konkrétních oborů.

Nejvyšší počty evidovaných absolventů popsáných oborů jsou ve sloupci délky evidence do 3 měsíců vykazovány především kvůli přílivu čerstvých absolventů po letních prázdninách.

Tabulka č. 5 nám pomůže zjistit, které obory se na trhu práce dobře uplatňují.

¹⁷² K KOV je zkratka pro klasifikaci kmenových oborů vzdělání.

KKOV	název oboru vzdělání	období od 30. 9. 2010 do 30. 4. 2011	
		nově evidovaní	umístění
nižší střední odborné vzdělání			
2351E	Zámečnické práce a údržba	15	7
6552E	Kuchař, kuchařské práce	9	4
střední odborné vzdělání (vyučení)			
6951H	Kadeřník	21	14
2368H	Automechanik	20	19
6551H	Kuchař-číšník	20	14
2954H	Cukrář, cukrovinkář, cukrářské práce	17	10
3356H	Truhlář, truhlářské práce	13	7
2351H	Zámečnické práce a údržba	12	9
2352H	Nástrojař, nástrojařské práce	12	10
6552H	Kuchař, kuchařské práce	11	9
6651H	Prodávč, obchodník, obchodní provoz	10	6
2651H	Elektrikář, elektrotechnické práce	10	8
3652H	Instalatér, instalatérské práce	9	7
4155H	Opravitel zemědělských strojů	9	8
6553H	Číšník, servírka	7	4
2657H	Autoelektrikář	7	5
2355H	Klempíř, klempířské práce ve strojírenství	7	5
2361H	Lakýrník, lakýrnické práce	5	4
5341H	Ošetrovatelství	5	2
3664H	Tesař, tesařské práce	4	5
ÚSV vzdělání			
7941K	Gymnázium	16	10
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)			
6441L	Podnikání v oborech	26	23
6541L	Gastronomie	16	15
2343L	Strojírenská výroba	9	8
2344L	Montáž strojů a zařízení	6	5
6641L	Provoz obchodu	6	3
6941L	Osobní služby	5	4
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)			
6341M	Ekonomika a podnikání	44	28
6442M	Organizace a management v odvětví	28	21
7842M	Lyceum	20	8
2341M	Strojírenství	14	14
5341M	Ošetrovatelství	12	7
2641M	Elektrotechnika	9	7
7541M	Sociální činnost	8	5
2647M	Výpočetní technika	7	5
3647M	Stavebnictví	6	4
4141M	Obecné zemědělství	6	2
6542M	Hotelnictví a turismus	5	7
6843M	Veřejnosprávní činnost	5	7
vyšší odborné vzdělání			
6341N	Ekonomika a podnikání	18	10

bakalářské vzdělání			
7310R	<i>Filologie</i>	10	3
6208R	<i>Ekonomika a management</i>	8	16
magisterské vzdělání			
6208T	<i>Ekonomika a management</i>	13	20
6202T	<i>Hospodářská politika a správa</i>	8	10
3607T	<i>Stavební inženýrství</i>	7	3
6805T	<i>Právo a právní věda</i>	4	6

Tabulka 5: Tok absolventů škol okresu Nový Jičín nově evidovaných a umístěných v období od 1. 9. 2010 do 30. 4. 2011 dle dosaženého stupně a oboru vzdělání (s počtem 5 a více osob)¹⁷³

V období od 30. 9. 2010 do 30. 4. 2011 byli v umístování do zaměstnání v rámci získaného středního vzdělání a středního vzdělání s výučním listem (KKOV E a H) nejúspěšnější absolventi oborů **Kuchař** (v součtu 27 osob), **Automechanik** (19), **Zámečnick** (16), **Kadeřník** (10) a **Nástrojař** (10).

Nejméně se dařilo umístovat obory **Ošetřovatelství** (2), **Číšník, servírka** (4) či **Lakýrník** (4). Příčina však nemusí být v nízké poptávce po těchto profesích, jako spíše v malém počtu evidovaných absolventů těchto oborů. Dostupné statistické údaje navíc nevyovídají o tom, zda absolventi nastoupili do zaměstnání ve svém vystudovaném oboru.

Ze sektoru středních škol s maturitní zkouškou (KKOV K, L, M) se nejvíce umístovali absolventi oborů **Ekonomika a podnikání** (28), **Podnikání v oborech** (23), **Organizace a management v odvětví** (21), **Strojírenství** (14) a **Gastronomie** (15). Absolventů **Gymnázií** se umístilo 10.

Absolventi vyšších odborných škol nalézali zaměstnání nejvíce v oboru **Ekonomika a podnikání** (10). Bakalářů a magistrů oboru **Ekonomika a management** se dokonce zaměstnalo více, než kolik se zaevidovalo. Podobně úspěšní byli absolventi oboru **Hospodářská politika a správa** (10).

Z tabulky je zřejmé, že se ve sledovaném období více absolventů škol zaevidovalo, než umístilo. Napříč sektory vzdělávání byly nejúspěšnější obory s ekonomickým či strojirenským zaměřením a obory z oblasti služeb.

¹⁷³ Zdroj: Databáze uchazečů v programu OKpráce konvertovaná do aplikace Microsoft Excel.

7.2 SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY OKRESU NOVÝ JIČÍN

K pochopení příčin současné situace na trhu práce v okrese Nový Jičín je třeba znát jeho demografickou situaci, hospodářskou strukturu, silné i slabé stránky.

Úvodem několik základních údajů o demografické situaci okresu. Na jeho území žilo k 26. 3. 2011 dle posledních statistických údajů 152 483 obyvatel; z toho 77 546 žen (50,9 %). Ekonomicky aktivních obyvatel bylo vykázáno 74 710 osob (49 %). Předproduktivní věk (do 14 let) zastupuje 23 104 osob (15,2 %), produktivní věk (15-64 let) 106 983 osob (70,2 %) a postproduktivní věk nad 65 let reprezentuje 22 396 osob (14,6 %). Podíl ekonomicky aktivních obyvatel na počtu obyvatel v produktivním věku činí 69,8 %.¹⁷⁴

V okrese se nachází 53 obcí, z toho je 9 měst a 2 obce mají statut městyse. Rozloha okresu činí 882 kilometrů čtverečních (dále jen „km²“), průměrný věk je 40 let a hustota obyvatelstva 173 osob/km².¹⁷⁵

Okres Nový Jičín je součástí Moravskoslezského kraje, přičemž na severozápadě v rámci MSK sousedí s okresem Opava, na severovýchodě s okresem Frýdek-Místek a na severu s okresem Ostrava-město. Na jihu se dotýká Zlínského kraje (okres Vsetín) a na západě Olomouckého kraje (okresy Přerov a Olomouc).

Hospodářskou strukturu tvoří převážně strojírenský a elektrotechnický průmysl, které jsou často zastřešeny průmyslem automobilovým. K automobilovému průmyslu můžeme přiřadit i výrobu plastových a pryžových výrobků, jež jsou součástí vybavení osobních vozů. Zajímavostí okresu je stále aktivní výroba klobouků a čepic a pěstírna hub. Na jeho území se nacházejí poměrně bohaté zásoby vápence, kamene a štěrkopísku, jež jsou zde i těženy a upravovány.

Mezi **silné stránky** okresu patří dlouhodobá tradice průmyslové výroby. V katastru Vlčovic u Kopřivnice a Mošnova se rozkládají 2 průmyslové zóny, ve kterých se koncentruje většina významných zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají

¹⁷⁴ Srov. *Předběžné výsledky: sčítání lidu, domů a bytů 2011: Moravskoslezský kraj*. Praha: ČSÚ, 2012, s. 38.

¹⁷⁵ Srov. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011: území a podnebí: vybrané údaje o území ČR podle krajů a okresů k 31. 12. 2010. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. 30. 12. 2011 [cit. 2012-02-16]. Dostupné z: http://www.ostrava.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/801011-11-r_2011-02

velkou část obyvatel okresu a poskytují jim celou škálu možností uplatnění. Ve společnostech s provozovny v katastru Vlčovic se vyrábí např. řadičí systémy pro osobní vozy, mechanické a elektronické komponenty systémů dveří a sedadel, pryžové a plastové doplňky, kabeláže, konektory či nadstandardní elektronika a ozvučovací technika. Působí zde rovněž společnosti, které se zabývají hutní výrobou a slévárenstvím. V Kopřivnici se vyrábějí nákladní vozy Tatra a v Novém Jičíně klimatizační a světelná technika do osobních vozů.

Průmyslovou zónu v Mošnově kromě společností se zaměřením na automobilový průmysl a výrobu litinových součástek obohacuje přítomnost mezinárodního letiště. Sídli zde společnosti s velkosklady a také opravná letadel.

Téměř všechny společnosti z většiny nebo úplně vlastní zahraniční investoři. S příchodem těchto společností se rozvinula a zmodernizovala technická a dopravní infrastruktura okresu.

V okrese Nový Jičín se nachází řada architektonických památek, turistických zajímavostí, rodišť a působišť významných osobností, chráněné krajinné či městské oblasti a jiná atraktivní místa, která mají pozitivní vliv na rozvoj cestovního ruchu.

Slabou stránkou okresu jsou především špatná dopravní spojení obzvláště při práci ve směnných provozech. Mnoho kvalifikovaných zájemců o práci nemůže na VPM nastoupit, protože doprava do zaměstnání by byla buď časově velmi náročná, nebo příliš nákladná. Poměrně velký počet pracovních pozic (739)¹⁷⁶ je obsazeno občany EU, nejvíce Slovenska, čímž zabírají pracovní místa českým občanům. V okrese působí agentury práce, kterým někteří zaměstnavatelé předávají kmenové zaměstnance, aby snížili své náklady. Agenturním zaměstnancům jsou mnohdy řetězeny pracovní smlouvy po týdenních intervalech a dochází tak k fluktuaci pracovní síly. Zemědělská výroba je ve stavu stagnace a nedochází zde téměř k přibírání zaměstnanců.

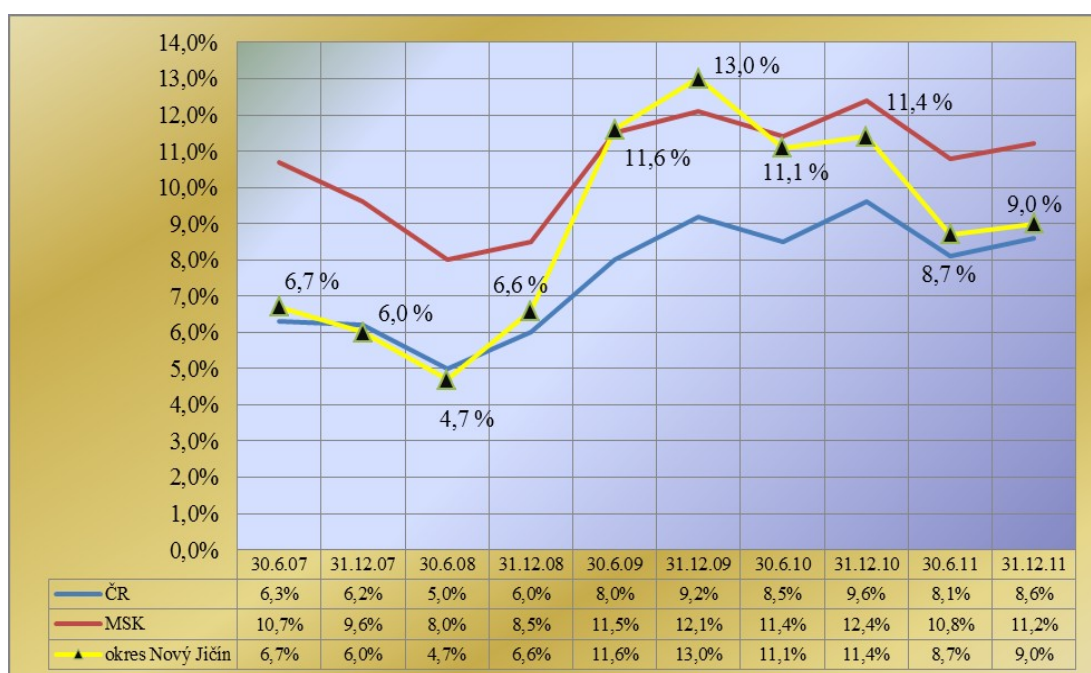
Oblast stavebnictví, služeb, zdravotnictví a veřejné správy se nevymyká normálu.¹⁷⁷

¹⁷⁶ ZZI – *Povolení k zaměstnání, informace občanů EU/EHP a Švýcarska a třetích zemí, zelené a modré karty*. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012.

¹⁷⁷ Srov. Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012, s. 24.

7.3 SITUACE NA TRHU PRÁCE OKRESU NOVÝ JIČÍN

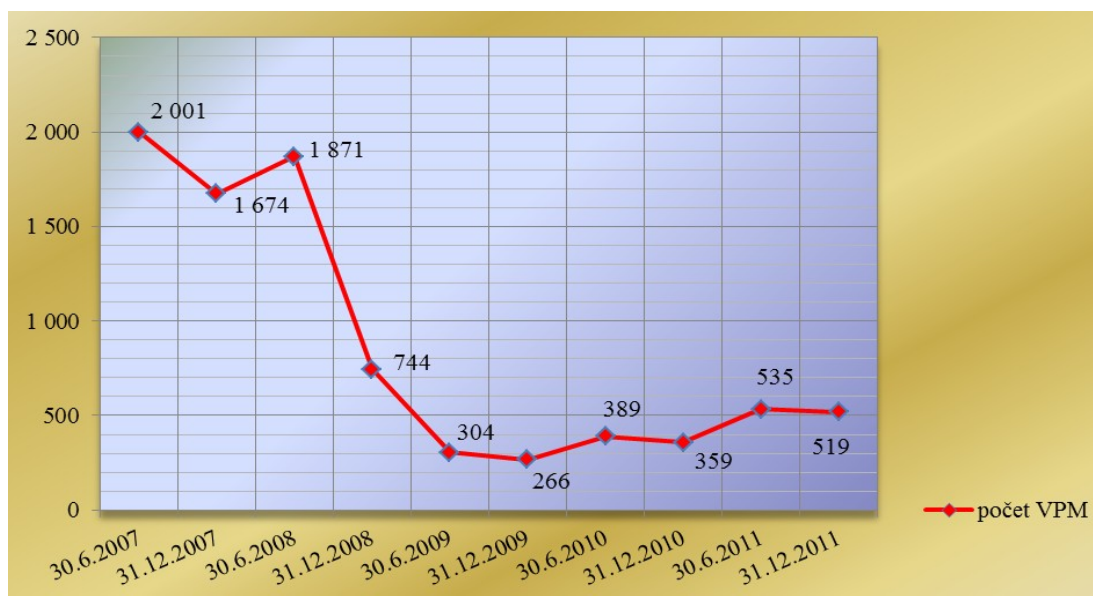
V grafu č. 5 můžeme sledovat vývoj registrované míry nezaměstnanosti od roku 2007 do roku 2011. Opět je zřetelný náběh hospodářské krize v druhé polovině roku 2008. V 1. pololetí roku 2008 byla registrovaná míra nezaměstnanosti okresu Nový Jičín dokonce nižší než celorepubliková. Na konci roku 2009 nezaměstnanost kulminuje, přičemž překračuje i maximální hodnoty MSK. Od roku 2010 dochází ke stabilizaci trhu práce okresu Nový Jičín a k postupnému snižování registrované míry nezaměstnanosti.



Graf 5: Srovnání registrované míry nezaměstnanosti okresu Nový Jičín, MSK a celé ČR od roku 2007 do roku 2011¹⁷⁸

Stabilizaci situace na trhu práce okresu Nový Jičín rovněž potvrzuje vývoj počtu VPM. Z grafu č. 6 je zřejmé, jak velký dopad měla hospodářská krize na poptávku po pracovní síle. Počet VPM se mezi 1. pololetím roku 2008 a 1. pololetím roku 2009 snížil 6 krát. Od 1. pololetí 2010 se jejich počet pomalu zvyšuje.

¹⁷⁸ Zdroj: Statistika nezaměstnanosti: měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2007-2011: uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa. *Integrovaný portál zaměstnanosti: zaměstnanost: statistiky* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



Graf 6: Vývoj počtu VPM okresu Nový Jičín od roku 2007 do roku 2011¹⁷⁹

Struktura VPM dle klasifikace zaměstnání (viz tabulka č. 6) se během roku 2011 měnila vlivem poptávky po sezónních zaměstnancích (např. zedníci, tesaři, stavební dělníci). Ke konci roku tedy můžeme zaznamenat mírný pokles počtu VPM. Nejvíce VPM bylo hlášeno ve třídě technických a odborných pracovníků, pracovníků ve službách a prodeji a ve třídě řemeslníků a opravářů.

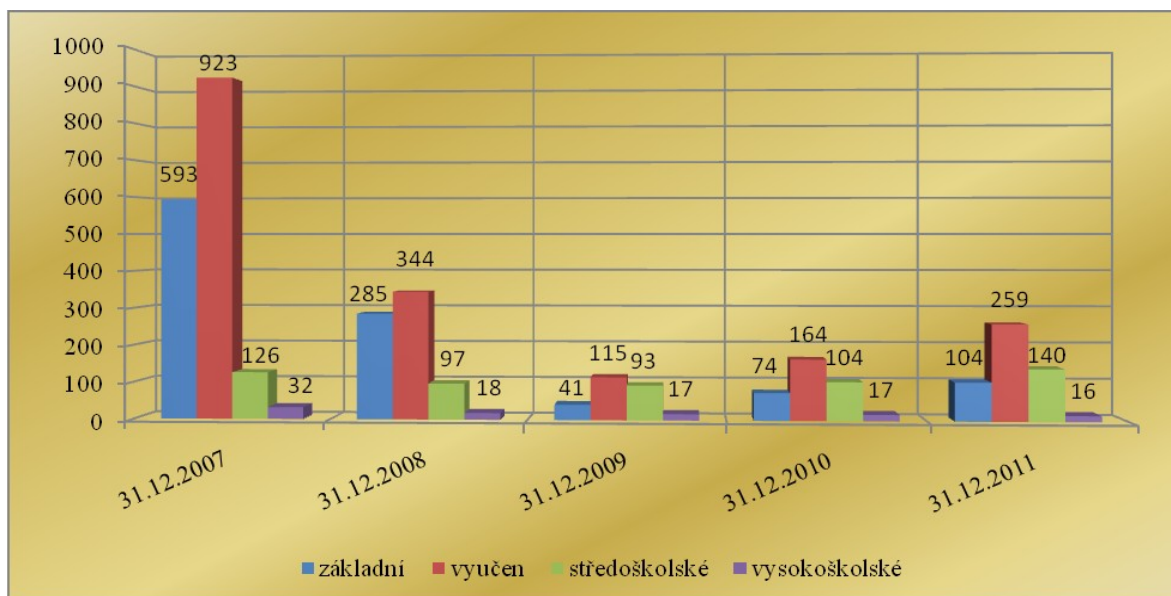
hlavní třída CZ-ISCO	počet VPM k 30. 6. 2011	počet VPM k 30. 6. 2011 v %	počet VPM k 31. 12. 2011	počet VPM k 31. 12. 2011 v %
1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	17	3,17	22	4,2
2 Specialisté	38	7,11	46	8,9
3 Techničtí a odborní pracovníci	113	21,12	86	16,6
4 Úředníci	19	3,55	93	17,9
5 Pracovníci ve službách a prodeji	94	17,57	72	13,8
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství...	0	0	3	0,6
7 Řemeslníci a opraváři	160	29,91	120	23,1
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	69	12,90	32	6,2
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	25	4,67	45	8,7
celkem	535	100,0	519	100,0

Tabulka 6: Struktura volných pracovních míst okresu Nový Jičín v roce 2011 podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO¹⁸⁰

¹⁷⁹ Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti: měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2007-2011: uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa. *Integrovaný portál zaměstnanosti: zaměstnanost: statistiky* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹⁸⁰ Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti: čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2007-2011: struktura uchazečů a volných pracovních míst. *Integrovaný portál zaměstnanosti: zaměstnanost: statistiky* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Graf č. 7 zaznamenává strukturu VPM dle požadovaných stupňů vzdělání od roku 2007 do roku 2011.



Graf 7: Tok VPM okresu Nový Jičín od roku 2007 do roku 2011 dle požadavků na stupeň vzdělání¹⁸¹

Již na první pohled ve všech sledovaných letech převažují VPM s požadavkem na vyučení, zatímco VPM s požadavkem vysokoškolského vzdělání je dlouhodobě nejméně.

Tabulka č. 7 uvádí nejčastěji hlášená VPM dle profesí a požadovaného stupně vzdělání. V tabulce jsou společně VPM s požadavkem na základní vzdělání i vyučení, protože zaměstnavatelé často netrvají na vyučení v oboru, ale na praxi, nebo dávají přednost zájmu naučit se dovednostem a znalostem, které se váží k nabízenému VPM, před formálním vzděláním.

Uvedená VPM nejsou tříděna dle požadavku na praxi či vhodnost pro absolventy škol, ačkoliv taková možnost přidělení příznaku vhodnosti či ne pro absolventy existuje. Přidělení příznaku je pouze na vůli referentů, kteří VPM do databáze zadávají, a tudíž není užíván vždy. Zaměstnavatelé mnohdy preferují zaučení motivovaného absolventa školy před přijetím nemotivovaného uchazeče s praxí, který již není příliš flexibilní, ochotný cestovat a učit se novým věcem.

¹⁸¹ Zdroj: Statistika nezaměstnanosti: čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2007-2011: struktura uchazečů a volných pracovních míst. *Integrovaný portál zaměstnanosti: zaměstnanost: statistiky* [online]. © 2012 [cit. 2012-02-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

CZ-ISCO	název profese	počet VPM
základní vzdělání + střední odborné vzdělání (vyučen)		
7223	Seřizovači a obsluha obráběcích strojů	223
5120	Kuchaři	111
5223	Prodávači v prodejnách	104
7212	Svářeči	102
5131	Číšníci a servírky	99
9112	Uklízeči a pomocníci	94
4223	Operátoři telefonních panelů	82
7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci	81
5419	Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	72
8211	Montážní dělníci mechanických zařízení	58
7112	Zedníci	55
9329	Manipulační dělníci ve výrobě	48
7132	Ostatní lakýrníci a natěrači	43
8344	Řidiči vysokozdvíhových vozíků	35
8219	Montážní dělníci ostatních výrobků	32
9313	Dělníci v oblasti výstavby budov	31
8344	Skladníci	29
5414	Vrátní	24
4412	Doručovatelé listovních poštovních zásilek	22
8172	Obsluha automatizovaných strojů na prvotní zpracování dřeva	19
8121	Obsluha zařízení na zpracování kovů	18
7512	Pekaři, cukráři a výrobci cukrovinek	18
7522	Truhláři	17
7231	Mechanici a opraváři motorových vozidel	16
7411	Stavební a provozní elektrikáři	16
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů	15
8166	Obsluha strojů na výrobu potravin	14
8342	Obsluha zemních a příbuzných strojů	14
1420	Řídící pracovníci v maloobchodě	13
9211	Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě	12
středoškolské vzdělání		
3322	Obchodní zástupci	40
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	35
3339	Obchodní referenti	26
3115	Strojírenští technici	23
3119	Technici v ostatních průmyslových oborech	18
3321	Odborní pracovníci v oblasti pojišťovnictví	16
3122	Mistři a příbuzní pracovníci ve výrobě	14
2514	Programátoři počítačových aplikací	13
3221	Všeobecné sestry	12
vysokoškolské vzdělání		
3113	Elektrotechnici	15

Tabulka 7: Nejvíce zastoupená VPM okresu Nový Jičín v roce 2011 podle požadovaného stupně vzdělání (s počtem 10 a více míst)¹⁸²

¹⁸² Zdroj: Databáze uchazečů v programu OKpráce konvertovaná do aplikace Microsoft Excel.

Nejvyšší počet VPM v kategorii základní vzdělání a vyučení a nejvyšší počet VPM vůbec byl v roce 2011 hlášen v profesi **seřizovač a obsluha obráběcích strojů** (223 míst). Tato klasifikace zaměstnání je však velmi obecná, jelikož implicitně obsahuje pozice s různým profesním zaměřením, např. obsluha číslicově řízených strojů, frézař, horizontkář, soustružník, obráběč kovů, vrtař atd. Častou podmínkou přijetí je alespoň částečná znalost práce na konkrétních strojích.

Z podobných strojních či technických profesí bývá častěji hlášena poptávka také po **nástrojařích, zámečnicích, automechanicích a svářečích**.

Velkou skupinu VPM zastupují služby. Patří zde **kuchaři, prodavači, číšníci a servírky, uklízeči, vrátní, doručovatelé tisku, plakátů a zásilek, pracovníci ochrany a ostrahy objektů** atd. Nároky na přijetí do zaměstnání nejsou u těchto profesí veliké. Zaměstnavatelé očekávají od uchazečů spolehlivost, základní znalost počtů, ochotu pracovat i o víkendech a na turnusy či bezúhonnost. Poněkud demotivující bývá nižší mzda.

Poměrně hodně VPM bývá hlášeno pro nejrůznější **montážní práce na linkách** a v profesi **manipulační dělník**, kde je vyžadována manuální zručnost, rychlost a přesnost. Do skladů jsou přijímáni **skladníci a řidiči vysokozdvizných vozíků**, kde je předpokladem výkonu zaměstnání platný strojní průkaz, který si mohou zájemci mnohdy vyřídit i dodatečně. Stavební průmysl je zastoupen především poptávkou po **zednicích a stavebních dělnících**.

Minimum VPM bylo v roce 2011 hlášeno např. pro profese brusič, čalouník, dopravní dispečer, elektromechanik, chovatel zvířat, instalatér, kosmetik, krejčí, malíř a natěrač, mistr, pečovatel, sběrač hub, řezník, slévač, pracovník sociální péče, správce objektu, stříhač textilu, šička, taxikář, tesař, traktorista, zahradník a další.

S požadavkem na střední vzdělání s maturitou vítězí v počtu zadaných VPM **obchodní zástupci, administrativní pracovníci a obchodní referenti**. Častěji hlášenou profesí jsou i blízcí **pojišťovací poradci**. Vyjma administrativních pracovníků se uvedená VPM obvykle hůře obsazují. Důvodem bývá požadavek zaměstnavatelů na přechod z pracovního poměru na jinou formu spolupráce, která již není pracovněprávním vztahem (práce na živnostenský list, smlouva o obchodním zastoupení apod.), či požadavek značné časové flexibility a mobility. Mzdové podmínky bývají pro výkon konkrétních profesí na hranici minimálních mzdových

tarifů s tím, že mimo pracovněprávní vztah si mohou zájemci vydělat mnohem více peněz. Ztráta jistoty stále mzdy způsobuje větší fluktuaci zaměstnanců, kteří se vracejí do evidence.

Četněji byla v roce 2011 zadávána i VPM pro **techniky, mistry, programátory počítačových aplikací a všeobecné sestry**. VPM pro jiné profese byla hlášena ojediněle.

Nejnižší poptávka byla tradičně po pracovní síle z terciárního sektoru vzdělání. Vyššího počtu dosáhla pouze poptávka po **elektrotechnikách**.

Spíše občasně hlášené pozice pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče vesměs kladou nároky na řadu odborných znalostí a dovedností, přičemž zaměstnavatelé pro efektivnější obsazení takových pozic spolupracují s agenturami práce a podávají inzerci do regionálních periodik. Manažerské a další vysoce postavené pracovní pozice se do databáze VPM většinou nedostávaly, i přes tehdejší povinnost VPM na ÚP ČR hlásit.

8 NÁVRH MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU PRO NEZAMĚSTNANÉ ABSOLVENTY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH UČILIŠŤ A ŠKOL, KTEŘÍ JSOU EVIDOVANÍ DÉLE NEŽ 3 MĚSÍCE

Základním východiskem tohoto návrhu motivačně vzdělávacího programu je zjištění, že nejvíce nezaměstnaných absolventů evidovaných na KoP ÚP ČR okresu Nový Jičín přichází ze středních odborných učilišť a škol (73 %).

Dalším důvodem návrhu je výsledek analýzy poradenských nástrojů a jejich aplikace na nezaměstnané absolventy. Ačkoliv je na KoP ÚP ČR okresu Nový Jičín aplikován velký počet těchto nástrojů, s nezaměstnanými absolventy se intenzivně nepracuje, jelikož jsou co do počtu spíše marginální skupinou. Jejich podíl na celkovém počtu vedených uchazečů v roce 2011 činil 6,9 %. Tok absolventů v roce 2011 byl 1 330 osob, přičemž k 30. 4. 2011 bylo vykázáno 309 evidovaných absolventů a k 30. 9. 2011 jich bylo evidováno 490. Nepatří tedy mezi exponované skupiny a jejich zařazování do různých poradenských aktivit je determinováno spíše délkou evidence nežli statusem absolventa školy, který obvykle nemá žádnou profesní praxi.

Předpoklad zařazení do programu „délka evidence nad 3 měsíce“ byl zvolen z důvodu zjištění, že nejvíce absolventů je evidovaných první 3 měsíce (394 osob k 30. 9. 2011), načež jejich počet prudce klesá (96 osob vedených k 30. 9. 2011 déle než 3 měsíce). S absolventy, kteří v evidenci zůstávají déle, je třeba usilovně pracovat, aby si příliš nezvykli na roli nezaměstnaného, kterému stačí sociální dávky a pomoc rodičů, a aby si co nejdříve osvojili pracovní návyky.

Cílem této kapitoly je konstruktivní a stručné vymezení vize, obsahu a hodnocení programu jako orientačního návrhu. Nejedná se tedy o detailní rozbor všech plánovaných činností, určení časového harmonogramu akce, sestavení rozpočtu apod. Tyto krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé plány by byly vytvářeny až v případě schválení programu vedením okresního KoP v Novém Jičíně a KrP v Ostravě.

8.1 VIZE MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Vize motivačně vzdělávacího programu, který jsem nazval **Dobry začátek**, vychází z mého pojetí poslání poradenské práce – **pomáhat druhým, aby si dokázali pomoci sami**.

Vizi programu je tedy motivovat a aktivizovat účastníky k jednání směřujícímu k jejich uplatnění na trhu práce či nástupu do dalšího studia. Měřitelným cílem bude jejich úspěšnost při zařazení na trh práce či do dalšího studia do 3 měsíců po ukončení programu.

Dobry začátek je koncipován netradičním způsobem, přesto bude jeho obsahem spousta poradenských technik, které jsou univerzálně využívány i v jiných motivačních projektech.

Inspirací pro konstrukci **Dobrého začátku** byla moje osobní zkušenost a participace na motivačním programu pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, který před 10 lety na tehdejší Úřadu práce v Novém Jičíně krátce probíhal. Program prováděla externí společnost za účasti svého lektora, vytipovaných dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a vybraného zprostředkovatele, který se účastnil všech aktivit, jakoby byl sám nezaměstnaný.

Účast zprostředkovatele na aktivitách jsem transponoval do konstrukce motivačně vzdělávacího programu **Dobry začátek**. Smyslem jeho participace je navození atmosféry důvěry mezi účastníky programu a facilitace průběhu programu ve smyslu podpory vzájemné spolupráce mezi účastníky a zpětné vazby. Účastníci tak získají odlišný pohled na osobu zprostředkovatele, protože je zde uplatněn rovnocenný, respektující přístup a je dán prostor k odstranění předsudků, stereotypů a dalších komunikačních chyb.

Respektujícím přístupem míním interakci, při které jsou účastníci skupinových aktivit motivováni k rozvoji svého potenciálu. K tomu je potřeba, aby se cítili fyzicky příjemně, měli pocit bezpečí, aby cítili, že jsou plnohodnotnými členy skupiny, že jsou skupinou přijímáni. Důležité je navození pocitu úspěchu tím, že je jim ostatními projevováno uznání. Tímto se zvyšuje jejich sebeúcta, čímž vznikají

pozitivní emoce, které jim dodávají důvěru, optimistické myšlení a dostatek energie ke zvládnání životních cílů.¹⁸³

Navození spolupráce skupiny a kongruentní přístup založený na upřímnosti, otevřenosti a čestnosti mohou vést k synergii.

Adekvátní osobnostní i odborný profesní profil zprostředkovatele – facilitátora pro zvládnutí všech situací, které mohou během programu nastat, je zcela zásadní. Předpokladem jeho účasti je odborné zaškolení v mnoha dimenzích práce s uchazeči (např. jednání s konfliktním klientem, nácvik komunikativních dovedností a asertivního jednání, prevence a zvládnání syndromu vyhoření, základy lektorských dovedností, osvojení si technik respektujícího přístupu apod.).

Roli lektora, moderátora, facilitátora a mediátora zároveň může zastávat buď psycholog ÚP ČR, nebo jiný odborný poradce, který má s vedením skupinového poradenství zkušenosti, ovládá lektorské, komunikativní, asertivní a jiné výše uvedené potřebné dovednosti. Nutností je znalost a ovládnutí andragogických metod vzdělávání. Lektor musí být dobrý manažer, který se aktivně spoluúčastní všech fází tvorby a řízení programu (plánování, organizování, řízení výuky a kontroly).

Motivačně vzdělávací program **Dobry začátek** je míněn jako interní projekt okresního KoP v Novém Jičíně s působností pro celý okres. Jeho vedlejším cílem je úspora veřejných financí. Stát by neplatil externí dodavatele podobných programů ani by uchazečům nebyla vyplácena podpora při rekvalifikaci. Dobry začátek má rovněž smysl v oblasti prevence kriminality.

8.2 SWOT ANALÝZA

Před plánováním jakéhokoli projektu je třeba identifikovat jeho silné (anglicky strengths) a slabé (anglicky weaknesses) stránky, jež jsou vnitřního charakteru, a příležitosti (anglicky opportunities) a hrozby (anglicky threats), které přicházejí z vnějšku. Vhodným nástrojem je SWOT analýza, díky které je možné vyhodnotit vnitřní i vnější prostředí, ve kterém má program fungovat, jeho možnosti rozvoje,

¹⁸³ Srov. KOPŘIVA, P. et al. *Respektovat a být respektován*. Kroměříž: Spirála, 2007, s. 203-208.

přizpůsobení potřebám trhu práce, zavést opatření pro prevenci rizik, zajistit spolupracující subjekty, financování provozních nákladů atd.

Strenghts (silné vnitřní stránky):

- vlastní prostory pro realizaci programu;
- vlastní audio-vizuální technika;
- výborné vztahy se zaměstnavateli a školami okresu;
- možnost užití psychologické diagnostiky přímo v programu;
- možnost testování zájmů účastníků a profesní orientace v prostorách místní IPS;
- nízké provozní náklady (jízdné účastníků, psací potřeby a papír, odměny za práci lektora a facilitátora apod.);
- vysoká kvalita poskytovaných služeb a prostor pro individuální přístup;
- cílená a levná medializace programu (letáky na nástěnkách KoP okresu, přímé oslovení cílové skupiny e-mailovou poštou, osobně či telefonicky);
- dostatek účastníků programu;
- zajištění zpětné vazby a autoevaluace.

Weeknesses (slabé vnitřní stránky):

- neochota referentů KoP okresu Nový Jičín dále se vzdělávat;
- neochota referentů se programu zúčastnit;
- neochota vedení KoP či KrP ke schválení programu;
- nedostatečný počet referentů, kteří by mohli být po dobu realizace programu uvolněni ze své hlavní pracovní náplně;
- nedostatečný počet referentů pro jejich zástup;
- obsazenost předpokládaných prostor pro realizaci;
- nedostatečný objem financí určených na program.

Opportunities (vnější příležitosti):

- účast a podpora významných zaměstnavatelů;
- účast a podpora škol okresu;

- užívání počítačových středisek škol;
- předpokládaná podpora veřejnosti;
- rozšíření realizace programu na ostatní okresy ČR;
- objevení nových partnerů programu;
- bezplatné získání různých propagačních předmětů zaměstnavatelů (kuličková pera, papírové bloky, letáky a brožury o společnostech poptávajících pracovní sílu atd.).

Threats (vnější hrozby):

- nezájem škol a zaměstnavatelů o spolupráci;
- neumožnění užívání počítačových středisek škol;
- odmítnutí programu veřejností a jeho kritika;
- zákaz realizace programu ze strany MPSV.

8.3 PROJEKTOVÁNÍ MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU DOBRÝ ZAČÁTEK

Jelikož účast na týdenním intenzivním programu považuji za krátkodobou formu komunitní práce, inspiroval jsem se při konstrukci programu **Dobrý začátek** dělením této činnosti na 5 fází. 1. část **monitoring** a 2. část **výzkum a analýza** jsou v podstatě popsány v předcházejících kapitolách. Nyní se budu zabývat 3. částí, **projektováním**. 4. část **implementace** vynechávám, protože k realizaci programu ještě nedošlo. 5. část **hodnocení** bude nastíněna v podkapitole 8.4.¹⁸⁴

Program je dělen na 2 interaktivní a vzájemně se překrývající části – vzdělávání (získání klíčových kompetencí, které jsou určující pro uplatnění absolventa škol na trhu práce) a motivaci účastníků.

Dílčí cíle programu určující jeho obsah můžu vymezit takto:

- motivace a aktivizace absolventů k uplatnění na trhu práce či nástupu do dalšího vzdělávání;

¹⁸⁴ Srov. NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001, s. 137.

- motivace účastníků k aktivnímu a zodpovědnému přístupu k sebevýchově, samoučení a samostatnosti;
- zvýšení jejich sebevědomí a zlepšení jejich sebepojetí;
- psychologické poradenství, absolvování testů intelektových schopností;
- doplnění osobnostního profilu absolventů o oblast jejich profesních zájmů a vytvoření souladu mezi zjištěnými zájmy a vybranými povoláními, včetně návrhu opatření na jejich případné změny;
- vzdělávání účastníků v komunikativních dovednostech, asertivním jednání, respektujícím a pozitivním přístupu, sebe prezentaci atd.;
- vzdělávání účastníků v pracovněprávní a příbuzné relevantní legislativě, ochraně proti diskriminaci, mobbingu a bossingu, v orientaci na trhu práce, zacházení s internetovými zdroji (vyhledávání oborů vzdělání a škol a vhodných VPM), tvorbě osobního portfolia;
- nácvik přijímacího pohovoru a obecně komunikace se zaměstnavatelem, nácvik efektivního telefonování atd.;
- vzdělávání v základní obsluze textového editoru Word a tabulkového editoru Excel, případně aplikace PowerPoint;
- seznámení s možnostmi zaměstnání či studia v zahraničí (EURES);
- vyhledání vhodné rekvalifikace, dalšího studia či přímo VPM;
- exkurze u spolupracujících zaměstnavatelů a škol;
- vytvoření seznamu doporučené motivační a další literatury, která může pomoci při osobním růstu a její samostudium.

Předpokládaná časová dotace programu je 40 vyučovacích hodin po 45 minutách v rozpětí pondělí až pátek, 8 hodin denně.

Počet účastníků kurzu vyjma lektora a zprostředkovatele bude maximálně 10 osob, aby zůstala možnost dostatečného individuálního přístupu.

Výběr potenciálních účastníků bude proveden ve spolupráci vedoucích pracovníků referátů či oddělení zaměstnání jednotlivých KoP, lektora a participujícího zprostředkovatele.

8.4 HODNOCENÍ MOTIVAČNĚ VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU DOBRÝ ZAČÁTEK

Hodnocení programu můžeme rozdělit na **průběžné, závěrečné a následné**. **Průběžné hodnocení** bude sestávat z každodenního shrnutí společné práce, hlavních opěrných bodů probraných modulů a zjištění, zda byla pro účastníky výuka i praktická činnost zajímavá, podnětná a inspirující.

Závěrečné hodnocení proběhne na konci posledního dne výuky formou anonymních dotazníků, ve kterých bude účastníky hodnocena celá řada aspektů programu, např. dosažení dílčích cílů, očekávání, praktický přínos pro absolventa, vedení programu, spolupráce ve skupině, atraktivita užitých technik vzdělávání, profesionální přístup lektora a facilitátora, celkový dojem z programu apod.

Získané údaje průběžných hodnocení a závěrečného hodnocení budou sloužit ke **komplexní autoevaluaci** jednotlivých realizací programu a přijetí opatření k odstranění či úpravě problémových částí.

Každé 3 měsíce, které uplynou po realizovaných programech, bude možné provést **následné hodnocení**. Jeho smyslem je zjištění, kolik účastníků programu do 3 měsíců po jeho absolvování nastoupilo do zaměstnání nebo bylo přijato k dalšímu studiu, tedy míra úspěšnosti. Zajímavým údajem může být srovnání počtu účastníků, kteří do programu nastoupili, a kteří jej dokončili, včetně analýzy důvodů předčasného ukončení programu.

Na základě všech uvedených hodnocení můžeme nastavit různé aberace programu ve smyslu úpravy parametrů výběru vhodných účastníků, např. třídění dle zaměření vystudovaných oborů, délky evidence, dosaženého stupně vzdělání; můžeme změnit počet účastníků apod.

ZÁVĚR

Proces tvorby této diplomové práce byl pro mne velkou výzvou. Teprve při konstrukci jednotlivých kapitol jsem si uvědomil, do jaké hloubky a rozsahu se práce rozroste, když budu k jednotlivým tématům přistupovat zodpovědně, abych uspokojivě naplnil primární cíl práce.

Mou velkou výhodou je skutečnost, že na ÚP ČR pracuji již 15 let, a téměř ve všech popisovaných agendách jsem v minulosti profesně působil nebo s nimi byl v úzkém kontaktu. 10letá praxe v tvorbě statistických a analytických zpráv o situaci na trhu práce mi významně pomohla přesně stanovit zaměření praktické části práce, správně nadefinovat všechny potřebné výběry dat, vhodným způsobem je protřídit, sestavit a interpretovat. Konzultace interpretací mých šetření s mnoha odborníky z řad zaměstnanců ÚP ČR mi zabraly mnoho hodin.

Ale jen tak jsem mohl naplnit **primární cíl práce**, jímž je důsledná explorace a deskripce cest, jak pomoci absolventům škol v tíživé situaci nezaměstnaných osob, které ještě nemají výhodu dostatku zkušeností na trhu práce a profesní praxi.

Abych na zkoumanou problematiku zaujal pokud možno holistický pohled, rozdělil jsem primární cíl na cíle dílčí.

Prvním dílčím cílem je komparace organizační struktury současného ÚP ČR a tehdejšího Úřadu práce v Novém Jičíně, včetně uvedení vlivu těchto změn v průběhu roku 2011 na uchazeče o zaměstnání, respektive nezaměstnané absolventy škol. Tematickou součástí je rovněž diskurz k novele zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2012.

Z novel zákona o zaměstnanosti účinných v roce 2011 je patrné zaměření sociální politiky MPSV na potírání nelegálního zaměstnávání (zvýšená kontrolní činnost a zavedení DONEZ) a motivaci uchazečů k nalezení a udržení zaměstnání tím, že jim byly omezeny podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zásadní změnou je vznik jednoho ÚP ČR, čímž se změnila i jeho organizační struktura. Výsledkem jsou problémy v komunikaci mezi jednotlivými částmi ÚP ČR (generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti), což může negativně ovlivnit kvalitu práce poradců s uchazeči (prodlužování správního řízení, různé výklady legislativy, nejednotné a stále se měnící metodiky atd.).

Novelou zákona o zaměstnanosti účinnou od roku 2012 se podmínky evidence uchazečů a podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti ještě více zpříšňují. Sociální politika MPSV se zaměřuje na snižování nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti i tím, že poskytuje větší počet příležitostí k sankčnímu vyřazování uchazečů (např. odmítnutí veřejné služby).

Druhým dílčím cílem je deskripce a analýza práce referentů zaměstnanosti s nezaměstnanými absolventy škol, průběhu poradenského procesu; rozbor nástrojů jak poradenských, tak nástrojů APZ. Do druhého dílčího cíle úmyslně zařazují deskripci agendy EURES jako další příležitosti pro mladé flexibilní lidi k rozvoji svého potenciálu a uplatnění na evropském trhu práce.

Při vymezení pojmů důležitých pro správné uchopení této práce jsem se potýkal s nejednotností a nekonzistentností terminologie jak na celonárodní úrovni (v ČR existují 2 míry nezaměstnanosti), tak v působnosti ÚP ČR (např. zařazení uchazeče do kategorie absolventa školy je přímo závislé na tom, zda jeho studium příslušný referent zadá nebo nezadá do karty uchazeče; pojem dlouhodobá nezaměstnanost zahrnuje dle potřeby konkrétních statistik uchazeče evidované déle než 5 měsíců, 12 měsíců či 24 měsíců).

Z analýzy průběhu poradenského procesu a explorační, jaké poradenské nástroje existují, které z nich a v jakém objemu byly v roce 2011 v okrese Nový Jičín aplikovány, včetně nástrojů APZ, je možné vyvodit, že nezaměstnaným absolventům byla na KoP okresu Nový Jičín v tomto směru věnována nízká péče. Byla sice aplikována většina poradenských nástrojů či nástrojů APZ, které mají referenti k dispozici, avšak participace absolventů škol na nich byla téměř u všech jen do 10 % jejich celkového počtu. Psychologické poradenství nebylo prováděno vůbec.

Hlavní příčinu nízké aplikace poradenských nástrojů a nástrojů APZ při zařazování absolventů škol na trh práce či do dalšího studia vidím v jejich marginalizaci, protože tvoří necelých 7 % celkového počtu uchazečů.

Dalším důvodem snížené péče může být nedostatečná časová dotace na práci s uchazečem. Všech 5 vedoucích oddělení a referátů zaměstnanosti KoP okresu Nový Jičín se shodlo v odhadu průměrné časové dotace na uchazeče, kterou stanovili na 15 minut. Propouštění zaměstnanců ÚP ČR má vliv na snižování možnosti užívat individuální přístup k uchazečům a tedy celkovou kvalitu poskytovaných služeb.

Důvodem malého počtu poskytnutých příspěvků na zaměstnání absolventů škol je snižování rozpočtu APZ, a tudíž soustředění aplikace nástrojů APZ na nezaměstnanost více ohrožené (a tedy početnější) skupiny uchazečů (např. věk nad 50 let, délka evidence nad 5 měsíců).

Třetím dílčím cílem jsou sekundární analýzy statistických dat o nezaměstnaných absolventech škol a možnostech jejich uplatnění na trhu práce, ze kterých vyvozují následující závěry:

- počet evidovaných absolventů škol je během kalendářního roku nepravidelný podle období, kdy studenti končí studium;
- v září jsou vykazovány výrazně vyšší počty evidovaných absolventů než v dubnu;
- zatímco počet všech evidovaných uchazečů od kulminace hospodářské krize v dubnu 2010 pomalu klesá, zářijové počty evidovaných absolventů jsou na pětiletém maximu;
- déle než 3 měsíce je evidováno 20 % absolventů;
- z hlediska stupně vzdělání jsou v evidenci nejvíce zastoupení absolventi s výučním listem a maturitním vysvědčením. Ženy převažují ve stupních vzdělání od ÚSO s maturitou a výše;
- nejvyšší počty evidovaných absolventů na stupni středního vzdělání a středního vzdělání s výučním listem jsou vykázány v oborech se strojním a technickým zaměřením (zámečníci a automechanici) a oborech se zaměřením na služby (kuchaři, kadeřníci, cukráři a číšníci). Na stupni středního vzdělání s maturitní zkouškou jsou nejčastěji zastoupeny obory ekonomické a obory se zaměřením na podnikání a management, obory z oblasti služeb a lycea. V rámci terciárního sektoru vzdělávání jsou vedeny nejvyšší počty absolventů ekonomických oborů taktéž se zaměřením na podnikání a management a absolventi oboru Hospodářská politika a správa;
- na trhu práce se ve sledovaném období nejčastěji umísťovali absolventi výučních oborů strojního zaměření (automechanici, zámečníci, nástrojaři) a obory zaměřené na služby (kuchaři a kadeřníci). Ve stupni střední vzdělání s maturitní zkouškou a také v terciárním sektoru vítězí

v počtu umístěných absolventů ekonomické obory se zaměřením na podnikání a management;

- mezi silné stránky okresu Nový Jičín patří existence 2 průmyslových zón, ve kterých sídlí několik významných společností automobilového, strojírenského a elektrotechnického průmyslu, a které poskytují zaměstnání stovkám obyvatel nejen spádových oblastí;
- počet VPM od svého minima na konci roku 2009 pozvolna narůstá;
- největší poptávka je po pracovní síle s výučním listem, nejnižší po pracovní síle s vysokoškolským vzděláním;
- nejvyšší počty VPM s požadavkem na základní vzdělání a výuční list byly v roce 2011 hlášeny pro strojní profese (např. seřizovač a obsluha obráběcích strojů, nástrojař, zámečnický, automechanik a svářeč). Velkou skupinu VPM zastupují služby (např. kuchař, prodavač, číšník, uklízeč, vrátný, doručovatel tisku, plakátů a zásilek, pracovník ochrany a ostrahy objektů);
- minimum VPM bylo v roce 2011 hlášeno např. pro profese brusič, čalouník, dopravní dispečer, elektromechanik, chovatel zvířat, instalatér, kosmetik, krejčí, malíř a natěrač, mistr, pečovatel, sběrač hub, řezník, slévač, pracovník sociální péče, správce objektu, stříhač textilu, šička, taxikář, tesař, traktorista, zahradník;
- s požadavkem na střední vzdělání s maturitou vítězí v počtu zadaných VPM obchodní zástupci, administrativní pracovníci a obchodní referenti. Poměrně často hlášenou profesí jsou pojišťovací poradci;
- VPM s požadavkem na vysokoškolské vzdělání jsou hlášena jen příležitostně (např. lékař, elektrotechnik, vedoucí pracovník, hlavní účetní).

Na základě uvedené syntézy všech zjištěných informací a dat považují **primární cíl práce** za dosažený.

Výstupem diplomové práce je návrh motivačně vzdělávacího programu **Dobrý začátek**, který vychází z potřeby sjednotit poměrně složitou a nepřehlednou strukturu stávajících motivačních programů, kterých se uchazeči účastní.

Dobry začátek by měl přinést MPSV tolik žádanou úsporu veřejných financí, jiný přístup k práci s klienty, ale i velmi důležitou pozitivní zpětnou vazbu pro účastníky i zprostředkovatele, čímž by mohl pomoci k odstranění vzájemných předsudků. Program poskytuje široké spektrum možností nastavení struktury účastníků a flexibilní uzpůsobení osnovy programu.

Kvalitu péče o nezaměstnané absolventy škol a uchazeče obecně samozřejmě nelze měřit počtem vyřazených uchazečů či počtem vydaných doporučenek. Individuální přístup ke klientům je prioritou. Avšak bez dostatku času na kvalitní poradenskou práci, individuální kalibraci nastavení a následnou aplikaci jednotlivých poradenských nástrojů, bez adekvátních finančních prostředků úroveň kvality klesá. Absence ucelené a cílené koncepce vzdělávání zprostředkovatelů a dalších poradců obtížnou situaci na ÚP ČR jen podtrhuje.

Tato práce otevírá řadu možností k realizaci rozličných empirických šetření. V deduktivních přístupech lze testovat hypotézy zaměřené na zjišťování efektivnosti programu, spokojenosti uchazečů i zaměstnanců ÚP ČR se současným směrem sociální politiky. Induktivní přístupy mohou pomoci nalézt nové techniky, nástroje či metodologie, jak práci s uchazeči zkvalitnit.

Zdali je současná sociální politika MPSV skutečně hospodárná, efektivní a účinná by mohla prokázat důkladná komparace všech změn na ÚP ČR v letech 2010, 2011, 2012, včetně vývoje registrované míry nezaměstnanosti, situace na trhu práce apod. v návaznosti na aplikaci všech poradenských nástrojů a nástrojů APZ a vykázané výdaje ze státního rozpočtu.

Pakliže diplomovou práci formálně upravím, změním její osnovu i obsah, aby byla více srozumitelná, mohu považovat za dosažený i **sekundární cíl práce** - vytvořit odborný manuál, který by mohl po určité formální úpravě sloužit jako vhodný prostředek seznámení s rozsáhlou činností referentů zaměstnanosti, jehož informační hodnotu by mohli ocenit nejen noví zaměstnanci této instituce, ale i absolventi škol, kteří by tak získali rozsáhlý přehled o možnostech uplatnění na trhu práce, včetně arzenálu odkazů na další zdroje cenných informací.

Poslední slova věnuji všem kolegům poradcům pracujícím na ÚP ČR: „Kéž zaměření na kvalitu nebude nikdy nahrazeno zaměřením na kvantitu, protože jediné tak můžeme rozdmýchat potenciál klienta a pomoci mu uplatnit se na trhu práce.“

SEZNAM ZKRATEK

apod.	a podobně
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
atd.	a tak dále
©	autorské právo, copyright
cit.	citováno
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DONEZ	Docházka nezaměstnaných
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
evidence	evidence uchazečů o zaměstnání
CHPD	chráněné pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
IAP	individuální akční plán
ICT	informační a komunikační technologie
ILO	International Labour Organization
inspektorát práce	Státní úřad inspekce práce
IPS	Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání
KKOV	klasifikace kmenových oborů vzdělání
km ²	kilometr čtvereční
KoP	kontaktní pracoviště
MSK	Moravskoslezský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
např.	například
OZP	osoba zdravotně postižená

portál MPSV	portál Ministerstva práce a sociálních věcí
s.	stránka
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
tzv.	takzvaný
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ÚSO	úplné střední odborné
ÚSV	úplné střední všeobecné
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

LITERATURA

BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Sociální komunikace: texty k distančnímu a kombinovanému studiu*. Olomouc: UPOL, 2006. ISBN 80-244-1357-4.

BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GRADA, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 6. dotisk 3. vydání. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-0139-7.

GABURA, J. a J. PRUŽINSKÁ. *Poradenský proces*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-10-9.

HOBZA, V., D. ASSENZA a J. ZLÁMAL. *Základy ekonomie: studijní texty pro denní studium na vysokých školách neekonomického zaměření*. Olomouc: UPOL, 2006. ISBN 80-244-1295-0.

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: GRADA, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KOPŘIVA, P. et al. *Respektovat a být respektován*. Kroměříž: Spirála, 2007. ISBN 80-901873-7-4.

KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUSÁK, P. a P. DAŘÍLEK. *Pedagogická psychologie - B*. Druhé vydání. Olomouc: UPOL, 2001. ISBN 80-244-0293-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O. et al. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MERTIN, V. et al. *Poradce k volbě povolání: pro výchovné poradce a učitele na ZŠ*. 2002-. Praha: Raabe. ISSN 1801-8400.

NAVRÁTIL, P. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman, 2001. ISBN 80-903070-0-0.

NILSSON, P. a P. AKERBLOM. *Kariérové poradenství pro život: poradenská metoda budoucnosti*. Brno: P.F.art, 2001.

Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování. Praha: MPSV, 2002.

OBST, O. *Manažerské minimum pro učitele*. Olomouc: UPOL, 2006. ISBN 80-244-1359-0.

Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: metodická příručka pro poradce pro zprostředkování. Praha: MPSV, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. Praha: NVF, 2005. ISBN 80-86728-25-0.

Práce & sociální politika: noviny Ministerstva práce a sociálních věcí. MPSV. 2004-. Praha: MPSV. Vychází měsíčně. ISSN 0049-0962.

PETRÁČKOVÁ, V. et al. *Akademický slovník cizích slov*. Vydání 1. (dotisk), 1998, 2000. Praha: Academia, 1995. ISBN 80-200-0982-5.

PRÁŠILOVÁ, M. *Vybrané kapitoly ze školského managementu pro pedagogické pracovníky*. Olomouc: UPOL, 2009. ISBN 80-244-1415-5.

PRŮCHA, J. *Srovnávací pedagogika*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-155-7.

Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe. Brno: MU, 2004. ISBN 80-210-3457-2.

Rok vlády ODS, TOP 09 a VV: 13. července 2010 - 13. července 2011. Praha: Úřad vlády ČR, 2011.

Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: MU, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

NORMY A STATISTICKÉ ÚDAJE

ABS 2 – Absolventi škol – pololetní výkaz: 1. pololetí 2007–2. pololetí 2011.
Nový Jičín: ÚP ČR, KoP Nový Jičín, 2011.

Předběžné výsledky: sčítání lidu, domů a bytů 2011: Moravskoslezský kraj.
Praha: ČSÚ, 2012. ISBN 978-80-250-2159-0.

Příloha Normativní instrukce č. 29/2009 „Postup při zajišťování bilanční diagnostiky jako poradenského nástroje na úřadech práce“.

Směrnice generálního ředitele č. 31/2011: příloha č. 2 k Organizačnímu řádu Úřadu práce – závazná typová organizační struktura krajské pobočky Úřadu práce ČR od 15. 10. 2011. Praha: ÚP ČR, 2011.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2011. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012.

ZZ1 – Povolení k zaměstnání, informace občanů EU/EHP a Švýcarska a třetích zemí, zelené a modré karty. Nový Jičín: ÚP ČR, KrP Ostrava, KoP Nový Jičín, 2012.

INTERNETOVÉ ZDROJE

<http://ec.europa.eu>

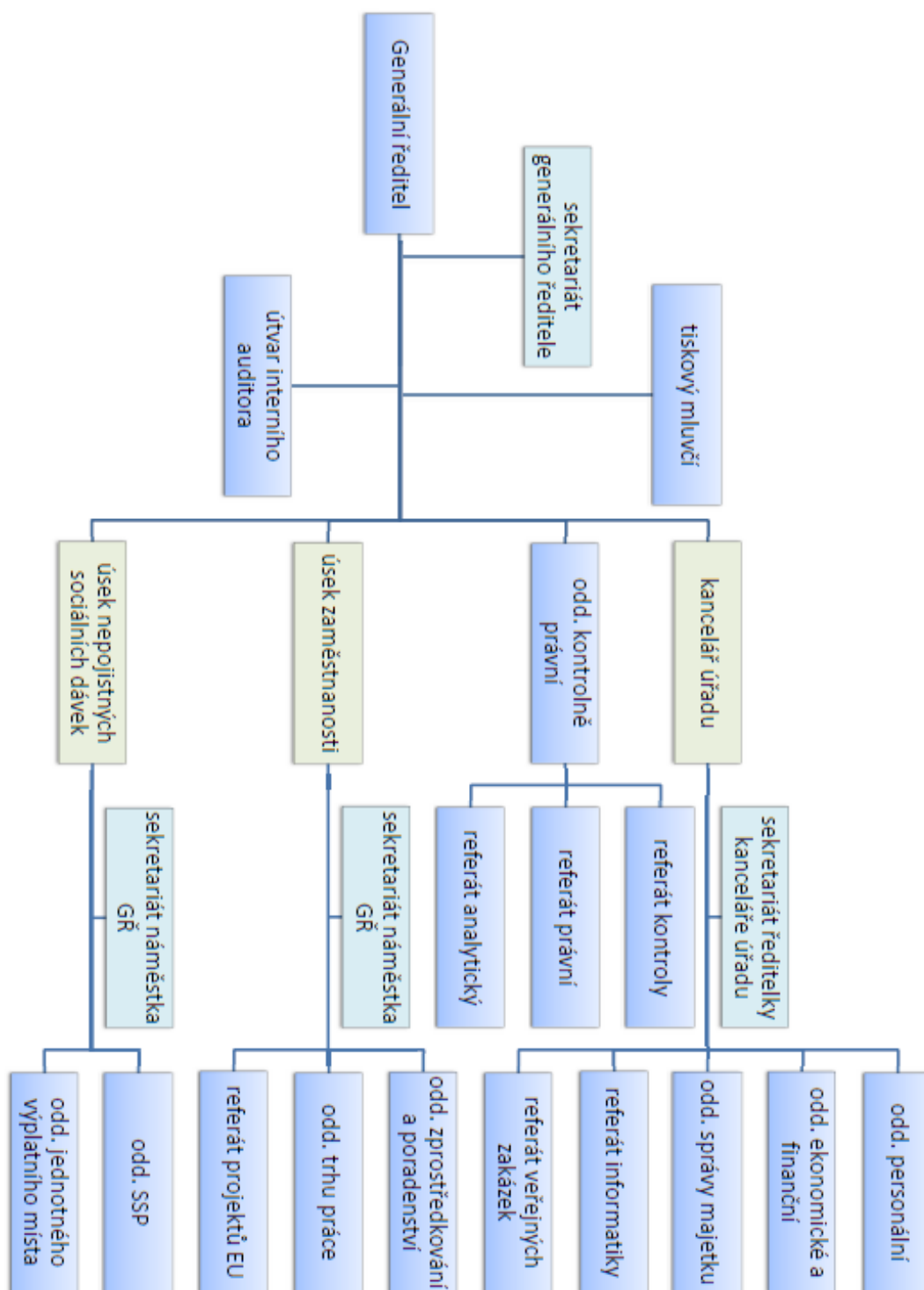
<http://is.brailnet.cz>

<http://katalog.nsp.cz>

<http://portal.mpsv.cz>

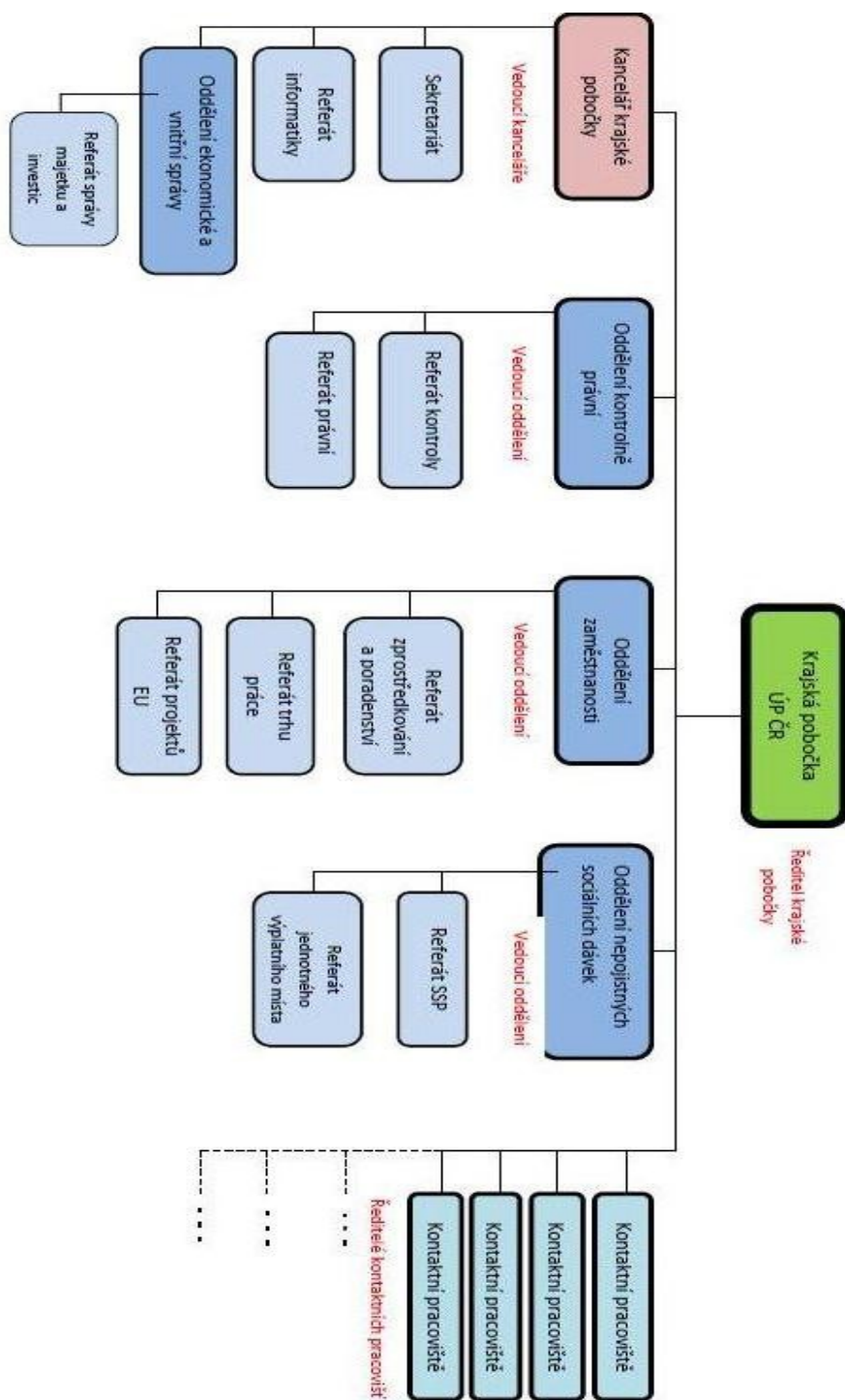
<http://socialnireforma.mpsv.cz>
<http://www.atlasskolstvi.cz>
<http://www.czso.cz>
<http://www.eu-dat.cz>
<http://www.europass.cz>
<http://www.ilo.org>
<http://www.infoabsolvent.cz>
<http://www.istp.cz>
<http://www.job-tip.cz>
<http://www.mpsv.cz>
<http://www.nuov.cz>
<http://www.occupationsguide.cz>
<http://www.ostrava.czso.cz>
<http://www.suip.cz>
<http://www.testcentrum.com>
<http://www.vysokoskolak.cz>

**Příloha č. 2: Generální ředitelství Úřadu práce – organizační struktura
k 1. 6. 2011¹⁸⁵**



¹⁸⁵ Úřad práce ČR: generální ředitelství: organizační struktura. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. © 2011 [cit. 2011-09-19]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>

Příloha č. 3: Závazná typová organizační struktura krajské pobočky Úřadu práce ČR od 15. 10. 2011¹⁸⁶



¹⁸⁶ Směrnice generálního ředitele č. 31/2011: příloha č. 2 k Organizačnímu řádu Úřadu práce – závazná typová organizační struktura krajské pobočky Úřadu práce ČR od 15. 10. 2011. Praha: ÚP ČR, 2011.

Příloha č. 4, str. 1: Tiskopis Základní poučení uchazeče o zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE ČR

Základní poučení uchazeče o zaměstnání

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“).

I. Zprostředkování zaměstnání krajskými pobočkami Úřadu práce ČR (dále jen „krajská pobočka ÚP“)

Právním na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem. Při uplatňování práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání je zákonem zajištěno rovné zacházení a zakázána jakákoliv diskriminace. Zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou ÚP je bezplatné.

1. **Uchazeč o zaměstnání má právo**
 - na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledání vhodného zaměstnání, poradenství a na informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech,
 - na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud jí z vážných důvodů potřebuje,
 - na pracovní rehabilitaci, je-li osobou se zdravotním postižením,
 - na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek.

2. **Vhodným zaměstnáním je zaměstnání,**
 - a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
 - b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
 - c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
 - d) které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání (dále též „UoZ“), který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání (dále jen „evidence UoZ“) po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které splňuje podmínky stanovené v písm. a), b) a d), nebo splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

3. **Zprostředkování zaměstnání provádí kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP (dále též „kontaktní pracoviště KP“).** Ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce s UoZ vypracovává individuální akční plán (IAP). Obsahem IAP je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění UoZ na trhu práce. Při určování obsahu IAP se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti UoZ. IAP se vypracuje vždy, pokud je UoZ veden v evidenci UoZ nepřetržitě déle než 5 měsíců, nebo pokud o vypracování IAP požádá.
4. **O zprostředkování vhodného zaměstnání může fyzická osoba požádat na kontaktních pracovištích krajské pobočky ÚP, v jejímž územním obvodu má bydliště, a to pouze na jednom z těchto kontaktních pracovišť. Žádost musí být podána osobně.** Bydlištěm státního občana ČR je adresa místa trvalého pobytu na území ČR. Bydlištěm cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje. Bydlištěm cizince, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR; je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agentovém informačním systému cizinců.
5. **Uchazeč o zaměstnání je povinen plnit povinnosti UoZ na kontaktním pracovišti KP, které požádal o zprostředkování zaměstnání, popř. na určeném kontaktním místě veřejné správy.** V průběhu vedení v evidenci UoZ může požádat o změnu kontaktního pracoviště v územním obvodu krajské pobočky ÚP. Rovněž může požádat, aby mu bylo zaměstnání zprostředkováno kontaktním pracovištěm KP, v jejímž územním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje. Pokud UoZ nejpozději do 8 kalendářních dnů osobně nebo písemně oznámí změnu bydliště mimo území krajské pobočky ÚP, jeho evidence bude po dohodě s ním převedena na kontaktní pracoviště KP příslušné podle jeho nového bydliště.
6. **Fyzická osoba se zařadí do evidence UoZ dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.** Požádá-li o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v bodě II/7, nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání (bod II/4), zařadí se do evidence UoZ ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.
7. **Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není**
 - a) v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání. Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí UoZ bránit v poskytování součinnosti při zprostředkování zaměstnání a v přijetí nabídky vhodného zaměstnání.
 - b) osobou samostatně výdělečně činnou podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
 - c) společníkem společnosti s ručením omezeným, jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti nebo členem družstva, který mimo pracovněprávní vztah vykonává práci pro společnost (družstvo), za kterou je odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) v nekolidujícím zaměstnání přesáhne polovinu minimální mzdy,
 - d) nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,

Příloha č. 4, str. 2: Tiskopis Základní poučení uchazeče o zaměstnání

- e) členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- f) **pěstounem** vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče nebo pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a zákona o státní sociální podpoře,
- g) **soudcem, poslancem** nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,
- h) **výdělečně činná v cizině,**
- i) **studentem** denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole (soustavná příprava na budoucí povolání).
- 8. Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou**
- a) je uznána dočasně neschopnou práce,
- b) vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- c) pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,
- d) je plně invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,
- e) není způsobilá být účastníkem právních vztahů podle zákona, tj. nemá způsobilost být zaměstnancem.
- Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci UoZ je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů.
- 9. Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci UoZ (bod I/7 a I/8) osvědčuje UoZ kontaktnímu pracovišti KP; změny těchto skutečností je povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději ve lhůtě do 8 kalendářních dnů.**
- 10. Uchazeč o zaměstnání je povinen**
- a) **poskytovat kontaktnímu pracovišti KP potřebnou součinnost** při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny, zejména
- projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené kontaktním pracovištěm KP,
 - dostavit se na kontaktní pracoviště KP nebo na určené kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
 - sdělit kontaktnímu pracovišti KP, zda je osobou se zdravotním postižením, a dále údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledávání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace,
 - podrobit se v zákonem stanovených případech na žádost kontaktního pracoviště KP lékařskému nebo psychologickému vyšetření,
 - poskytnout součinnost při vypracování IAP, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených kontaktním pracovištěm KP, a plnit podmínky v něm stanovené,
- b) **oznámit kontaktnímu pracovišti KP osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů**
- změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci UoZ uvedené v bodě I/7 a I/8,
 - důvody, pro které se nedostavil na kontaktní pracoviště KP nebo na určené kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
 - další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci UoZ,
- c) **oznámit kontaktnímu pracovišti KP výkon nekolidujícího zaměstnání (bod I/7a) bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.** Ve lhůtě stanovené kontaktním pracovištěm KP je povinen dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny.
- 11. Krajská pobočka ÚP ukončí uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci UoZ**
- **dnem nástupu do zaměstnání** nebo zahájení jiných činností uvedených v bodě I/7, pokud UoZ osobně nebo písemně oznámí tuto skutečnost úřadu práce ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů,
 - **dnem doručení** písemné žádosti UoZ o ukončení evidence UoZ, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence UoZ,
 - **a dále dnem** nástupu výkonu trestu odnětí svobody; dnem nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence; dnem následujícím po dni úmrtí UoZ nebo po prohlášení UoZ za mrtvého; dnem následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí UoZ do vazby; dnem zařazení do evidence UoZ, pokud bylo dodatečně zjištěno, že UoZ nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona nebo dnem pozbytí této způsobilosti.
- 12. Krajská pobočka ÚP vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence UoZ, jestliže**
- a) nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci UoZ a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost nejpozději do 8 kalendářních dnů,
- b) UoZ bez vážných důvodů kontaktnímu pracovišti KP
- neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání (bod I/7a a I/10c) při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti,
 - neoznámí osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů důvody, pro které se nedostavil na kontaktní pracoviště KP nebo na určené kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
 - neoznámí osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci UoZ,
- c) není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s kontaktním pracovištěm KP při zprostředkování zaměstnání,
- d) zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, nebo
- e) vykonává nelegální práci.
- 13. Krajská pobočka ÚP rovněž vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence UoZ, jestliže bez vážného důvodu**
- a) odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- b) odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci,
- c) neplní povinnosti v rekvalifikačním kurzu (neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které provádí rekvalifikaci, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností),
- d) odmítne nabídku rekvalifikace, je-li veden v evidenci UoZ nepřetržitě déle než 5 měsíců,

Příloha č. 4, str. 3: Tiskopis Základní poučení uchazeče o zaměstnání

- e) neposkytne součinnost při vypracování, aktualizaci a vyhodnocení IAP nebo neplní podmínky v něm stanovené,
f) odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření, anebo
g) má součinnost s krajskou pobočkou ÚP.
- 14. Za maření součinnosti s krajskou pobočkou ÚP se považuje, jestliže UoZ bez vážného důvodu**
- neplní povinnosti vůči kontaktnímu pracovišti KP, ačkoliv je podle lékařského posudku schopen tyto povinnosti plnit,
 - neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené kontaktním pracovištěm KP,
 - nedostaví se na kontaktní pracoviště KP nebo určené kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
 - nesdělí kontaktnímu pracovišti KP údaje o svých zdravotních omezeních v potřebném rozsahu a zda je osobou se zdravotním postižením, anebo
 - jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
- 15. Vážnými důvody** jsou důvody spočívající v
- nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
 - nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s UoZ trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 - docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
 - místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
 - zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s kontaktním pracovištěm KP při zprostředkování zaměstnání,
 - jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,
 - okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce.
- 16. Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence UoZ**
- z důvodu uvedeném v bodě I/12. písm. a), b) a d), může být na základě nové písemné žádosti do evidence UoZ znovu zařazen **nejdříve po uplynutí 3 měsíců** ode dne vyřazení z evidence UoZ,
 - z důvodu uvedeném v bodě I/12. písm. e) a v bodě I/13. písm. a) až g), může být na základě nové písemné žádosti do evidence UoZ znovu zařazen **nejdříve po uplynutí 6 měsíců** ode dne vyřazení z evidence UoZ.

II. Podpora v nezaměstnanosti

- 1. Nárok na podporu v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“) má uchazeč o zaměstnání, který**
- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“) - tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání,
 - požádal kontaktní pracoviště KP, u kterého je veden v evidenci UoZ, o poskytnutí PvN a
 - ke dni, k němuž má být PvN přiznána, není poživitelem starobního důchodu (včetně předčasného starobního důchodu).
- Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrná doba, má nárok na PvN, pokud po uplynutí této podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců.** Tato doba se nevyžaduje v případech, kdy UoZ skončil zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností ze zdravotních důvodů, nebo skončil zaměstnáním z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele, nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání.
- Do předchozího zaměstnání a doby 6 měsíců se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností se rozumí samostatná výdělečná činnost a jiná výdělečná činnost, která je dobou důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 2. Nárok na PvN nemá ten uchazeč o zaměstnání,**
- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence UoZ zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu s obdobným důvodem,
 - který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence UoZ bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
 - kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek, a tento příspěvek je vyšší než PvN, která by mu náležela; je-li výsluhový příspěvek nižší než PvN, která by mu náležela, náleží PvN ve výši odpovídající rozdílu mezi PvN a výsluhovým příspěvkem,
 - který ke dni, k němuž má být PvN přiznána, vykonává nekolidující zaměstnání (bod I/7a).
- 3. Rozhodným obdobím pro splnění podmínek nároku na PvN jsou 3 roky před zařazením do evidence UoZ.** Jinou výdělečnou činností se rozumí samostatná výdělečná činnost a jiná výdělečná činnost, která je dobou důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 4. Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba**
- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
 - pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
 - osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
 - osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s UoZ trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 - výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
 - osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Příloha č. 4, str. 4: Tiskopis Základní poučení uchazeče o zaměstnání

5. Uchazeči o zaměstnání, který splnil podmínky nároku na Pvn, náleží Pvn ode dne podání písemné žádosti o Pvn nebo ode dne zařazení do evidence UoZ, pokud o Pvn požádá nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činnostech uvedených v bodě I/7 nebo činnostech, které se považují za náhradní doby zaměstnání (bod II/4).
6. **Doba poskytování Pvn (podpůrčí doba) činí u uchazeče o zaměstnání**
a) do 50 let věku 5 měsíců,
b) nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců,
c) nad 55 let věku 11 měsíců.
Pro délku podpůrčí doby je rozhodující věk UoZ dosažený ke dni podání žádosti o Pvn.
7. **Výše Pvn činí**
• v prvních dvou měsících podpůrčí doby **65 %**, další dva měsíce podpůrčí doby **50 %** a po zbývajících podpůrčí dobu **45 %** průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u UoZ zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc, vykonával-li UoZ naposledy samostatnou výdělečnou činnost.
• 45% po celou podpůrčí dobu, pokud UoZ před zařazením do evidence UoZ bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem (nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů).
• v případě, že UoZ splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, a tato doba byla v rozhodném období dobou poslední, nebo pokud UoZ bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, anebo nelze-li u UoZ stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, činí Pvn po dobu prvních 2 měsíců **0,15násobek**, další 2 měsíce **0,12násobek**, a po zbývajících podpůrčí dobu **0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství** za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o Pvn.
• maximální výše Pvn činí **0,58násobek** průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o Pvn.
8. **Pvn je splatná** po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci.
9. **Pvn se neposkytuje** po dobu poskytování starobního důchodu, dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou UoZ poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu krátkodobého zaměstnání, podpory při rekvilifikaci, trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává nekolidující zaměstnání (bod I/7a), a dále po dobu vazby.
Pvn se rovněž neposkytuje po dobu, po kterou UoZ přísluší podle jiných právních předpisů odstupné, odbytné nebo odchodné (např. § 73 zákoníku práce). Tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu. K případnému navýšení vyplývajícím z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu se nepřihlíží.
10. **Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba** a poté získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce **alespoň 3 měsíců**, má nárok na Pvn po celou podpůrčí dobu. Jestliže získal dobu důchodového pojištění kratší než 3 měsíce, má nárok na Pvn jen po zbývajících část podpůrčí doby. Výše Pvn se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u UoZ zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.
11. **Nárok na Pvn zaniká** uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení v evidenci UoZ, nebo vyřazením z evidence UoZ.
12. **Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti uvedené v bodě II/1, 2, 4, 7, 9 a 10 je UoZ povinen doložit**, a to např. evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na Pvn, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301 nebo přenositelným dokumentem U1. **Změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit kontaktnímu pracovišti KP nejpozději do 8 kalendářních dnů.**
13. Uchazeči o zaměstnání, který se rozhodl odejít do jiného členského státu EU s cílem hledat si zaměstnání, může být Pvn exportována za podmínek stanovených v Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 a Rady ES č. 1408/1971 (koordináční nařízení na úseku Pvn).
14. **Uchazeč o zaměstnání je povinen vrátit Pvn nebo její část**
• bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení jeho pracovněprávního vztahu je neplatné a tento vztah trvá i nadále, popř., že výkon jiných výdělečných činností bránících zařazení do evidence UoZ neskončil,
• bylo-li kontaktním pracovištěm KP dodatečně zjištěno, že mu byl přiznán starobní důchod nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nejde-li o osobu schopnou výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek nebo mu byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou UoZ poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu nekolidujícího zaměstnání nebo krátkodobého zaměstnání,
• pokud mu jeho zaviněním byla Pvn přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, zejména proto, že zamlčel nebo nesprávně uvedl některou rozhodnou skutečnost nebo nesplnil svou oznamovací povinnost.
15. **Zjistí-li se dodatečně, že Pvn byla UoZ neprávem odepřena** nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo doplatí. Obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního vztahu nebo jiného pracovního vztahu je neplatné. Nárok na dodatečné poskytnutí Pvn nebo jednotlivých splátek zaniká uplynutím 5 let ode dne, od kterého náležela nebo splátky měly být poskytnuty.
16. **Krajská pobočka ÚP ve věci nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvilifikaci rozhoduje ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.**

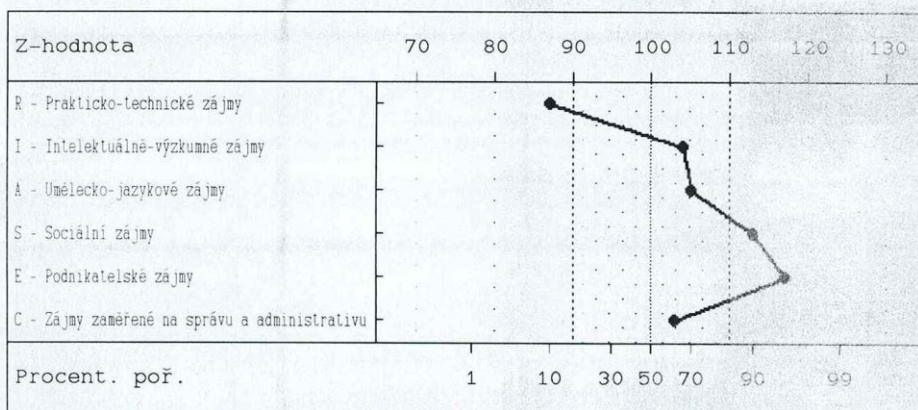
Příloha č. 5, str. 1: Test zájmů AIST Schuhfried

Test ke zjišťování všobecné struktury zájmů

Test ke zjišťování
školních zájmů a zájmů
v zaměstnání

Jméno klienta: **Vytejček**
Stáří: 35:8 Pohlaví: mužské Stupeň vzděl.: 4
Kód vyhodnocení:
Datum: 29-11-2011 - 13:47.. 13:54 (0.07)

Profil – Kalibrační vzorek (Specific. norma):



Legenda:
Zvýrazněná část znázorňuje průměrný rozsah referenční stupnice.

	R	I	A	S	E	C
PR	10	66	69	90	96	62

Když sledujete svůj profil, vidíte, že
v zájmových směrech E, S, A máte nejvyšší skóre.

Přesnější popis těchto zájmových směrů naleznete na další straně.

Příloha č. 5, str. 2: Test zájmů AIST Schuhfried

Co znamenají tyto oblasti?

Podnikatelské zájmy (Enterprising - E)

Lidé s vysokými hodnotami E mají podnikatelské zájmy. Upřednostňují činnosti, při nichž ovlivňují druhé pomocí řeči nebo jiných prostředků tak, aby jim byli ku prospěchu, vedli je nebo s nimi mohli manipulovat a tak dosáhnout ekonomického prospěchu. To předpokládá sebedůvěru a schopnost přesvědčovat. Činnosti, které vyžadují systematické a přesné pozorování, jsou těmto lidem vzdálenější. Tomu odpovídají povolání, při nichž jde o vedení lidí nebo řízení provozu (samostatný podnikatel, manažer, politik) nebo zprostředkování (např. povolání obchodníků, prodavačů, obchodních zástupců, náborových a marketingových pracovníků, vedení podniků).

Sociální zájmy (Social - S)

Osoby s vysokými hodnotami S upřednostňují sociální zájmy. Dávají přednost činnostem, při nichž je zapotřebí pracovat s lidmi ve formě vyučování, vzdělávání a péče. Jejich přednosti leží v oblasti mezilidských vztahů. Práce s věcmi nebo stroji je těmto lidem vzdálenější.

Tomu odpovídají vhodná zaměstnání, při nichž je zapotřebí starat se o druhé, podporovat je nebo vyučovat. Jsou to hlavně povolání v sociální oblasti, oblasti služeb, školství a zdravotnictví (např. učitel na základní škole, zdravotnický personál, učitelka v mateřské škole, vychovatel, psycholog, poradce pro volbu povolání, sociální pracovník).

Umělecko-jazykové zájmy (Artistic - A)

Lidé s vysokými hodnotami A upřednostňují umělecké a jazykové zájmy. Dávají přednost svobodným činnostem, které jsou jen málo svázané předpisy a při kterých se uplatňuje jazyk a je při nich možno tvořit výrobky z materiálů. Rádi něco vyjadřují nebo vytvářejí uměleckými prostředky nebo ostatní při umělecké činnosti vedou. Vždy jde o činnosti, které umožňují umělecky náročné vytváření výrobku nebo přímo umělecky vyjadřují osobnost.

Obchodní činnost a práce v kanceláři je těmto lidem povětšinou vzdálená. Pro tyto lidi jsou v první řadě vhodná povolání umělecko-řemeslná (např. fotograf, zlatotepec), slovesná (překladatel, novinář) nebo umělecká (malířství, hudba, divadlo). K tomu přísluší odpovídající vzdělání a směr studia (např. teorie hudby, divadla, jazykověda, dramaturgie, malířství).

Příloha č. 5, str. 3: Test zájmů AIST Schuhfried

Osoby s podobnými zájmy jako vy pracují například v následujících povoláních:

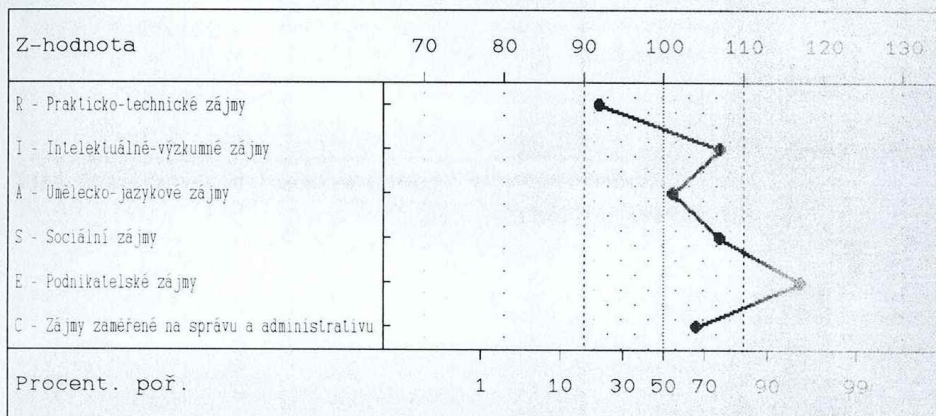
Stupeň vzdělání A (základní školy, SOU):
drogista, prodavač, prodavač fotopotřeb, kosmetička, masér

Stupeň vzdělání B (gymnázia, SOŠ s maturitou, vyšší odborné školy):
letuška, animátor, poradce pro volbu povolání, vychovatel, porodní asistentka, učitelka v mateřské škole

Stupeň vzdělání C (vysoké školy):
tlumočnick, překladatel, dramaturg, novinář, logoped, filolog, redaktor, režisér, reportér, herec

Prosím pozor: Výše uvedené údaje o povoláních se bez výjimky vztahují k vašim zájmům. Zvažte odpovědně, zda máte také odpovídající schopnosti.

Profil – Kalibrační vzorek (Souhrn. norma):



Legenda:
Zvýrazněná část znázorňuje průměrný rozsah referenční stupnice.

Příloha č. 6: Plakát GEMMA 2011



Krajské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
a informační centrum, Nový Jičín, příspěvková organizace

a

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání
Úřadu práce ČR, Krajská pobočka v Ostravě, kontaktní pracoviště v Novém Jičíně

pořádají pro žáky končící povinnou školní docházkou, jejich rodiče,
výchovné poradce a ostatní zájemce

prezentační výstavu

GEMMA 2011

aneb

Přehlídka středního školství s nabídkou oborů pro školní rok 2012/2013

Termín konání:

19. 10. 2011 – 20. 10. 2011 v Novém Jičíně

Školící a vzdělávací zařízení Visteon - Autopal, s.r.o., Nový Jičín, Suvorovova ul.

- prezentace veřejných, soukromých a církevních středních škol
 - informace o nabízených oborech vzdělávání ve školním roce 2012/2013
 - informace o přijímacím řízení
- přehlídka umu a dovedností žáků středních škol
- ukázky výuky a pracovních činností

Otevřeno:

Středa 19. 10. 2011 od 10⁰⁰ do 17⁰⁰ hodin

Čtvrtek 20. 10. 2011 od 8⁰⁰ do 16³⁰ hodin

Vstup volný!

Příloha č. 7: Přehlídka technických profesí „Řemeslo má zlaté dno“

Rozhodujete se o budoucím povolání?
Přijďte se podívat!

Přehlídka technických profesí "Řemeslo má zlaté dno"

Za účasti a podpory nejvýznamnějších firem okresu Nový Jičín.

Uvidíte ukázky práce těchto profesí:



Místo konání:

Sportovní hala VOŠ, SOŠ a SOU v Kopřivnici

Datum konání:

11. květen (středa) 9.00 - 16.00 hodin

12. květen (čtvrtek) 9.00 - 15.00 hodin

Pořadatel:

Úřad práce v Novém Jičíně

Partneři akce:

SŠ, Šenov u Nového Jičína, příspěvková organizace

VOŠ, SOŠ a SOU, Kopřivnice, příspěvková organizace

SPŠ elektrotechniky, informatiky a řemesel, Frenštát pod Radhoštěm, příspěvková organizace



SEZNAM GRAFŮ

- Graf 1:** *Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a jejich podílů na celkovém počtu uchazečů okresu Nový Jičín od dubna 2007 do září 2011* 72
- Graf 2:** *Vývoj počtu evidovaných absolventů škol okresu Nový Jičín od dubna 2007 do září 2011* 72
- Graf 3:** *Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín, evidovaných k 30. 9. 2011, podle délky evidence* 73
- Graf 4:** *Vzdělanostní struktura evidovaných absolventů škol okresu Nový Jičín k 30. 9. 2011* 74
- Graf 5:** *Srovnání registrované míry nezaměstnanosti okresu Nový Jičín, MSK a celé ČR od roku 2007 do roku 2011* 81
- Graf 6:** *Vývoj počtu VPM okresu Nový Jičín od roku 2007 do roku 2011* 82
- Graf 7:** *Tok VPM okresu Nový Jičín od roku 2007 do roku 2011 dle požadavků na stupeň vzdělání* 83

SEZNAM TABULEK

- Tabulka 1:** *Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a jejich podílů na celkovém počtu uchazečů okresu Nový Jičín od dubna 2007 do září 2011* 71
- Tabulka 2:** *Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín, evidovaných k 30. 9. 2011, podle délky evidence* 73
- Tabulka 3:** *Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín, evidovaných k 30. 9. 2011, podle dosaženého stupně vzdělání* 74
- Tabulka 4:** *Struktura absolventů škol okresu Nový Jičín evidovaných k 30. 9. 2011 dle dosaženého stupně a oboru vzdělání a délky evidence (s počtem 5 a více osob)* 75
- Tabulka 5:** *Tok absolventů škol okresu Nový Jičín nově evidovaných a umístěných v období od 1. 9. 2010 do 30. 4. 2011 dle dosaženého stupně a oboru vzdělání (s počtem 5 a více osob)*..... 77
- Tabulka 6:** *Struktura volných pracovních míst okresu Nový Jičín v roce 2011 podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO* 82
- Tabulka 7:** *Nejvíce zastoupená VPM okresu Nový Jičín v roce 2011 podle požadovaného stupně vzdělání (s počtem 10 a více míst)*..... 84

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Vratislav Vytejček
Katedra:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.
Rok obhajoby:	2012

Název práce:	PRÁCE S NEZAMĚSTNANÝMI ABSOLVENTY ŠKOL NA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY V OKRESE NOVÝ JIČÍN
Název v angličtině:	WORK WITH UNEMPLOYED GRADUATES AT THE LABOUR OFFICE OF THE CZECH REPUBLIC IN THE DISTRICT OF NOVÝ JIČÍN
Anotace práce:	Diplomová práce se zaměřuje na exploraci a deskripci možných způsobů pomoci nezaměstnaným absolventům škol vedených v evidenci Úřadu práce České republiky v okrese Nový Jičín k uplatnění na trhu práce či nástupu do dalšího studia. Její součástí je deskripce a analýza změn, které na Úřadu práce proběhly v letech 2011 až 2012, deskripce a analýza práce referentů zaměstnanosti s nezaměstnanými absolventy škol, průběh poradenského procesu, rozbor poradenských nástrojů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Praktickou část práce tvoří sekundární analýza statistických dat o nezaměstnaných absolventech škol a volných pracovních místech; zhodnocení situace na trhu práce v okrese Nový Jičín, včetně uvedení jeho slabých a silných stránek. Výstupem je návrh interního motivačně vzdělávacího programu jako podpůrného nástroje k motivaci a aktivizaci nezaměstnaných absolventů škol k vlastní iniciativě při řešení své situace.
Klíčová slova:	aktivní politika zaměstnanosti, motivačně vzdělávací program, nezaměstnanost, nezaměstnaní absolventi škol, poradenské nástroje, poradenství, trh práce, Úřad práce České Republiky, volná pracovní místa, zákon o zaměstnanosti
Anotace v angličtině:	The thesis focuses on an exploration and a description of possible ways how to help unemployed graduates, that are registered at the Labour office of the Czech republic in the district of Nový Jičín, to find a job or to start studying. It contains a description and an analysis of changes which happened at the Labour office since 2011 to 2012, a description and an analysis of a work of employment officers with unemployed graduates, course of a counselling process, an analysis of guidance tools and tools of an active employment policy. A practical part of the thesis contains a secondary analysis of statistical data on unemployed graduates and vacancies; an assessment of the situation on the labor market in the district of Nový Jičín, including an identification of its strengths and weaknesses. The output is a proposal of an internal motivational and educational support program as a tool for motivation and activation of the unemployed graduates to their own initiative to solve their situation.
Klíčová slova v angličtině:	active employment policy, motivational and educational support program, unemployment, unemployed graduates, counseling tools, counselling, labor market, Labour office of the Czech republic, vacancies, the employment act
Přílohy vázané v práci:	7 příloh
Rozsah práce:	104 stran (143 796 znaků)
Jazyk práce:	Český jazyk