

# **Univerzita Palackého v Olomouci**

**Filozofická fakulta**

**Katedra sociologie a andragogiky**



**Bakalářská diplomová práce**

**Individuální akční plán a jeho vliv na aktivizaci uchazečů o zaměstnání**

**The influence of an individual action plan on activating applicants  
employment**

**Eva Adamcová**

**Vedoucí práce: Mgr. Naděžda Trochtová**

**Olomouc 2011**

### **Autorské prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

Ve Valašském Meziříčí, dne 10. března 2011

---

Eva Adamcová

## Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské diplomové práce paní Mgr. Naděždě Trochtové za odborné konzultace a rady, které mi pomohly při vypracování práce.

## **Anotace**

Tématem bakalářské diplomové práce je individuální akční plán a jeho vliv na aktivizaci uchazečů o zaměstnání.

Teoretická část je věnována problematice nezaměstnanosti, poradenství a individuálnímu akčnímu plánu. Cílem bakalářské práce je výzkumným šetřením zjistit, zda individuální akční plán, od 1.1.2009 povinný, skutečně přispívá k aktivizaci uchazečů o zaměstnání. Základem výzkumné části práce je empirické šetření, týkající se 200 evidencí uchazečů o zaměstnání, v průběhu pěti let na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm.

Účelem bakalářské práce je získat relevantní argumenty z praxe pro potvrzení správnosti tohoto opatření v novele zákona o zaměstnanosti, a tím pozitivní povzbuzení pro poradce pro zprostředkování v jejich další práci i opravdovosti, se kterou budou ke klientům a aktivitám v souvislosti s individuálním akčním plánem přistupovat.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, poradenství, individuální akční plán, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti

## **Annotation**

The topic of my bachelor diploma work is the influence of an individual action plan on activating applicants employment.

The theoretical part of my work is dedicated to the problems of unemployment, job counseling and individual action plan.

The aim of my work is to find out whether the individual action plan which has been obligatory since 1st January 2009 really contributes to activating of job applicants. My work is based on research survey of 200 job applicants who were registered in job centres in Vsetín and its branch office in Rožnov pod Radhoštěm in the period of last 5 years.

I wanted to gain relevant arguments in the real practice of job centres to be able to confirm the accuracy of this measurement in the amendatory act. In addition to that I have also tried to encourage job counselors in a positive way. I hope the job coucelors will improve their attitude to the clients of job centres and use the individual action plan properly.

**Key words:** unemployment, job guidance, individual action plan, job centre, job applicant, aktive policy of normal employment rate

# Obsah

Úvod .....	7
1 Nezaměstnanost .....	9
1.1 Dělení nezaměstnanosti .....	9
1.2 Úřad práce ve Vsetíně .....	11
1.3 Ohrožené skupiny na trhu práce .....	14
1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	15
2 Poradenství .....	17
2.1 Informovaný souhlas v poradenství .....	19
2.2 Poradenství pro zprostředkování .....	20
2.3 Základní metody poradenské práce s uchazečem o zaměstnání .....	21
3 Individuální akční plán .....	22
3.1 Definice individuálního akčního plánu platná od 1.1.2009 .....	23
3.2 Definice individuálního akčního plánu platná do 31.12.2008 .....	23
3.3 Proces vypracování individuálního akčního plánu .....	24
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
3.5 Aktivity realizované na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm .....	27
3.5.1 Poradenské programy .....	28
3.5.2 Nekolidující zaměstnání .....	31
4 Praktická část bakalářské diplomové práce .....	31
4.1 Cíl šetření .....	32
4.2 Realizace šetření a použité techniky .....	33
4.2.1 První etapa – výběr evidencí .....	34
4.2.2 Druhá etapa – získání informací .....	34
4.2.3 Třetí etapa – záznam získaných informací .....	35
4.2.4 Čtvrtá etapa – srovnání údajů a vyhodnocení šetření .....	37
4.3 Vyhodnocení praktické části bakalářské diplomové práce .....	44
Závěr .....	46
Seznam použité literatury a pramenů .....	48

## Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – aktivity realizované u cílové skupiny .....	35
Tabulka č. 2 – aktivity realizované u kontrolní skupiny .....	36

## Seznam grafů

Graf č. 1 – aktivity realizované u cílové skupiny.....	36
Graf č. 2 – aktivity realizované u kontrolní skupiny.....	37
Graf č. 3 – srovnání počtu rekvalifikací.....	38
Graf č. 4 – srovnání počtu poradenských programů.....	39
Graf č. 5 – srovnání počtu skupinových poradenství.....	39
Graf č. 6 – srovnání počtu individuálních psychologických poradenství.....	40
Graf č. 7 – srovnání počtu projektů Evropských sociálních fondů.....	42
Graf č. 8 – srovnání počtu nekolidujících zaměstnání .....	43

## Úvod

V současné době patří ekonomická krize, a s ní související nezaměstnanost, mezi hlavní téma společenského dění. Nezaměstnanost se netýká pouze konkrétního jedince, ale také jeho rodiny, přátel, spolupracovníků. Jako zaměstnanec se mě sice propuštění kolegy ekonomicky nedotkne, ale pravděpodobně ovlivní mé prožívání, co se týká jistoty a suverenity v zaměstnání.

Novelou zákona o zaměstnanosti od 1.1.2009 je úřadu práce stanovena povinnost vypracovat uchazeči o zaměstnání, vedenému v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, individuální akční plán a uchazeči o zaměstnání je stanovena povinnost poskytnout součinnost při jeho vypracování. Do 31.12.2008 bylo uzavření individuálního akčního plánu pouze jednou z možností, které mohl uchazeč o zaměstnání využít a povinné bylo jen jeho nabídnutí skupině mladých do 25 let a absolventům vysokých škol do 30 let věku.

Cílem bakalářské práce bude výzkumným šetřením zjistit, zda individuální akční plán, od 1.1.2009 povinný, skutečně přispívá k aktivizaci uchazečů o zaměstnání.

Aktivizace bude v mé práci znamenat zařazení uchazečů o zaměstnání do aktivit realizovaných úřadem práce. Aktivitami potom budou rozuměny projekty, které motivují klienty úřadu práce k větší aktivitě, vedou ke zvýšení informovanosti a tím lepší orientaci na trhu práce (např. účast v poradenských programech, skupinových poradenstvích, psychologických poradenstvích, projektech Evropských sociálních fondů) a účast v rekvalifikacích. Za aktivitu budu považovat také výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání při evidenci na úřadu práce, neboť pomáhá udržet pracovní návyky a kontakt klientů s trhem práce.

Pracuji již šestým rokem jako odborný poradce pro zprostředkování na pobočce úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm. Objektem mého zkoumání proto budou evidence uchazečů o zaměstnání, vedených na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm. Ve své bakalářské práci budu moci využít nejen znalostí získaných studiem oboru sociální práce, ale také svých pracovních zkušeností a údajů z databáze programu OKpráce a evidenčních karet uchazečů o zaměstnání.

Teoretická část bakalářské práce bude zaměřena na tři hlavní tematické okruhy – nezaměstnanost, poradenství a individuální akční plán.

Povinné uzavírání individuálních akčních plánů znamená pro poradce pro zprostředkování větší objem práce a klade nové požadavky na jejich odbornou kvalifikaci. Pro klienta znamená další povinnosti. Jedná se o práci, která je značně časově náročná. Obnáší nejen sepsání individuálního akčního plánu a navržení vhodné aktivity, ale také její realizaci, na niž se kromě oddělení poradenství pro zprostředkování podílí i oddělení speciálního poradenství při zajištění vhodných programů a rekvalifikací, a průběžnou aktualizaci v rámci poradenského procesu.

Dlouhodobá nezaměstnanost sebou přináší ekonomické a sociální ztráty pro společnost i pro postižené jedince, změnu sociálního statusu, devaluaci pracovní etiky a motivace hledat dále své místo na trhu práce, devastaci lidského kapitálu, negativní stigma a změnu identity nezaměstnaného, která může být i příčinou sociální exkluze.<sup>1</sup>

Úřad práce by měl vytvořit co nejvíce příležitostí pro změnu nebo doplnění pracovních dovedností v souladu s požadavky trhu práce, vytvořit podmínky pro udržení kontaktu s trhem práce a motivace k hledání pracovního místa.

Už samotná povinnost uzavřít individuální akční plán znamená hledání dalších možností spolupráce mezi poradcem a nezaměstnaným. Vzniká prostor pro jednání, návrhy či změnu.

Pokud v souvislosti s úpravou zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, platnou od 1.1.2009, kdy je uzavření individuálního akčního plánu povinné, došlo ke zvýšení počtu aktivit, kterých se uchazeči o zaměstnání v průběhu své evidence na úřadu práce zúčastnili, bude to potvrzením správnosti tohoto opatření v novele zákona o zaměstnanosti. V takovémto případě opatření vyvinulo pozitivní tlak na úřad práce, na zvýšení aktivity směrem k uchazečům o zaměstnání, i na klienty, kteří svou účastí v aktivitách převzali zodpovědnost za řešení své situace.

Pro pracovníky úřadu práce to může znamenat potvrzení správnosti tohoto opatření v novele zákona o zaměstnanosti, pozitivní povzbuzení pro jejich další práci a tím i opravdovosti, se kterou budou ke klientům a aktivitám v souvislosti s individuálním akčním plánem přistupovat.

---

<sup>1</sup> Srov. MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., VYHLÍDAL, J. *Sociologický časopis* 1/2003, s. 37  
[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167\\_182\\_14mare20.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167_182_14mare20.pdf)  
ze dne 15.10.2010.



# 1 Nezaměstnanost

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném poměru, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.<sup>2</sup>

O nezaměstnanosti hovoříme pouze v případě, kdy osoba nemá zaměstnání, které spočívá v práci na smluvním základě zahrnující i nárok na materiální odměnu za odvedenou práci.<sup>3</sup>

V České republice je uchazečem o zaměstnání (tedy registrovaným nezaměstnaným) pouze fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>4</sup>

## 1.1 Dělení nezaměstnanosti

**Podle délky trvání nezaměstnanost dělíme na<sup>5</sup>:**

- krátkodobou
- dlouhodobou (za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost trvající alespoň 6 měsíců, někteří odborníci považují za dlouhodobou až nezaměstnanost nad 12 měsíců).

---

<sup>2</sup> Srov. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2005, s. 299.

<sup>3</sup> Srov. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2005, s. 299.

<sup>4</sup> Srov. § 24 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>5</sup> Srov. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2005, s. 300.

## Podle příčiny lze nezaměstnanost dělit na čtyři druhy<sup>6</sup>:

- **Frikční nezaměstnanost** vzniká poté, co se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého zaměstnání, protože si hledá jiné např. kvůli vyššímu platu, očekávanému propouštění. V tomto případě se zpravidla jedná o nezaměstnanost krátkodobou.
- **Sezónní nezaměstnanost** způsobují výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky apod.) nebo nerovnoměrná produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, rybolov). I v tomto případě se zpravidla jedná o nezaměstnanost krátkodobou.
- **Strukturální nezaměstnanost** vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu, vyžadující pracovníky určitého pohlaví, věku, kvalifikace, žijící v určitém regionu a poptávkou po práci. Důsledkem je vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se nemohou v nabízených zaměstnáních uplatnit.
- **Konjunkturální neboli cyklická nezaměstnanost** je vyvolávána a posílána i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. V době makroekonomické recese je nezaměstnanost vyšší.

Dalším pojmem, se kterým se můžeme setkat, je tzv. skrytá nezaměstnanost. Tato je definována jako stav, kdy nezaměstnaná osoba práci nehledá ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Většinou se jedná o osoby, které na hledání zaměstnání již rezignovaly nebo unikly do jiného statusu – např. studium, mateřství, předčasný starobní důchod. V této souvislosti se hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, kdy osoby bez zaměstnání nejsou jako nezaměstnané registrovány, ale v případě nabídky vhodného zaměstnání by je přijaly. Práci si hledají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Srov. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2005, s. 300-301.

<sup>7</sup> Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994, s. 20.

Do kategorie skryté nezaměstnanosti lze zařadit i uchazeče o zaměstnání, kteří sice jsou vedeni na úřadu práce, ale jsou aktuálně nedosažitelní – tzn. v době nemoci, účasti v rekvalifikačních kurzech, po dobu 6 měsíců trvání vazby a osoby, které byly pro porušení některé z povinností uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce vyřazeny - tzv. sankční vyřazení.

## 1.2 Úřad práce ve Vsetíně

Úřad práce je institucí, která občanům poskytuje služby v oblasti zaměstnanosti. Tyto služby jsou pro klienty zdarma. Pro dosažení co největší komplexnosti služeb úřad práce spolupracuje i s dalšími subjekty.

Úřad práce ve Vsetíně byl zřízen zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky dne 25.9.1990. Tato zakládací listina byla rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ze dne 1.5.1998 doplněna a změněna na zřizovací listinu. Změna zřizovací listiny byla provedena Ministerstvem práce a sociálních věcí Opatřením o změně zřizovací listiny Úřadu práce ve Vsetíně ze dne 25.3.2004. S účinností od 1.1.2001 je Úřad práce ve Vsetíně podle ustanovení § 51 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, organizační složkou státu, která není právnickou osobou a vůči které podle § 53 uvedeného zákona plní Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky zřizovatelskou funkci.<sup>8</sup>

Úřad práce ve Vsetíně je správním orgánem, který vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Správní obvod Úřadu práce ve Vsetíně je shodný s územním obvodem okresu Vsetín.<sup>9</sup>

Působnost Úřadu práce ve Vsetíně je vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřad práce v rámci své působnosti plní zejména tyto úkoly<sup>10</sup>:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,

<sup>8</sup>[http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs\\_info/povinne\\_info?\\_ppp=g248850.item=806608;g248850.od=0#galerie248850](http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info/povinne_info?_ppp=g248850.item=806608;g248850.od=0#galerie248850) ze dne 9.11.2010.

<sup>9</sup>[http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs\\_info/povinne\\_info?\\_ppp=g248850.item=806608;g248850.od=0#galerie248850](http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info/povinne_info?_ppp=g248850.item=806608;g248850.od=0#galerie248850) ze dne 9.11.2010.

<sup>10</sup> Srov. § 8 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

- vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí,
- poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje potřebné pro jejich rozhodování (např. o vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci, o vypracování individuálního akčního plánu),
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut,
- rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,
- zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků.

Přes skutečnost, že evidence na úřadu práce je pro nezaměstnané vlastně výhodná (možnost pobírání podpory v nezaměstnanosti, hrazení zdravotního pojištění apod.), někteří nezaměstnaní registraci odmítají, neboť chtějí zůstat svobodní a nezávislí na oficiálních institucích. Evidence na úřadu práce pro ně znamená nepříjemnou byrokracii, zdroj stigmatizace a omezení jejich autonomie. Je to dáno hlavně skutečností, že stát prostřednictvím úřadu práce kromě politiky zaměstnanosti vykonává i sociální kontrolu nezaměstnaných.<sup>11</sup>

Toto považuji za problematické i z hlediska poskytování poradenství pro zprostředkování. Pokud klient dochází na poradenství pouze z donucení, neboť by

---

<sup>11</sup> Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1994, s. 92.

mu jinak nevznikl nárok na dávky, pojištění a podobně, stává se z něj nedobrovolný klient<sup>12</sup>, přestože je evidence na úřadu práce dobrovolná.

### 1.3 Ohrožené skupiny na trhu práce

Pro práci s nezaměstnanými je obecně doporučována určitá kategorizace, která je pomůckou pro stanovení efektivních zásahů a nalezení toho nejlepšího řešení. Vždy však musí být pouze pomocníkem, nikoliv příležitostí klienta zaškatulkovat.

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny osob s větším rizikem ztráty práce a předurčují je ke dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce<sup>13</sup> a na méně placených pozicích s nejistou budoucností. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.<sup>14</sup>

Dle zákona o zaměstnanosti se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména<sup>15</sup>:

- fyzické osoby se zdravotním postižením (jedná se o osoby v I., II., nebo III. stupni invalidity a osoby zdravotně znevýhodněné),
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

---

<sup>12</sup> Nedobrovolný klient je často neochotný a agresivní. Poradce mu musí dát najevo, že ho akceptuje a snaží se jeho situaci pochopit - srov. GABURA, J., PRUŽIŇSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 81. Zde zdůrazňují také důležitost informovaného souhlasu klienta, který je nezbytnou podmínkou efektivního poradenství.

<sup>13</sup> Sekundární trh práce je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží a nižšími mzdami. Pracovní kariéra je zde nevýhodná nebo žádná, neboť je periodicky přerušována obdobími nezaměstnanosti. Sekundární trh práce je typický velkou fluktuací pracovníků - srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 51.

<sup>14</sup> Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 109.

<sup>15</sup> Srov. § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (jedná se o občany, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo kteří v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).

## 1.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Objektem zkoumání v praktické části mé bakalářské práce budou dlouhodobé evidence uchazečů o zaměstnání. Za dlouhodobou považuji, podobně jako Kodymová a Koláčková v publikaci Sociální práce v praxi, až evidenci 6 měsíců na rozdíl od platného zákona o zaměstnanosti, který považuje za dlouhodobou už evidenci 5 měsíců.

Existují dvě protichůdná vysvětlení prodlužování doby nezaměstnanosti. Dle prvního roste s počtem nezaměstnaných i obtížnost jejich návratu do placeného zaměstnání (konkurence mezi nezaměstnanými v soutěži o existující pracovní místa) za podmínky, že „outflow“ (odliv) je značně nižší než „inflow“ (příliv) a tvorba nových pracovních příležitostí nestačí uspokojit poptávku. Druhým vysvětlením dlouhodobé nezaměstnanosti je postupné nahromadění nezaměstnaných v předchozích obdobích a jejich setrvání v nezaměstnanosti částečně kvůli jejich nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky spíše po kvalifikované síle (strukturální nezaměstnanost), zčásti díky silnému sociálnímu státu a výši podpor konkurujících výši dosažitelné mzdy (past nezaměstnanosti).<sup>16</sup>

### Mezi negativní dopady dlouhodobé nezaměstnanosti patří<sup>17</sup>:

- ekonomické a sociální ztráty pro společnost i pro postižené jedince - společnost přichází o zdroj příjmu, naopak vydává finanční prostředky formou podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek apod. Nezaměstnaný

<sup>16</sup> Srov. MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., VYHLÍDAL, J. *Sociologický časopis* 1/2003, s. 40  
[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167\\_182\\_14mare20.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167_182_14mare20.pdf)  
 ze dne 15.10.2010.

<sup>17</sup> Srov. MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., VYHLÍDAL, J. *Sociologický časopis* 1/2003, s. 37  
[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167\\_182\\_14mare20.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167_182_14mare20.pdf)  
 ze dne 15.10.2010.

nemůže uspokojovat své potřeby na dosavadní úrovni a okolí tuto změnu registruje,

- změna sociálního statusu - nezaměstnaný se stává závislým na sociálním státu a zvrátit tento stav je pro mnohé z nich, s ohledem na jejich nedostatečný lidský kapitál a převis nabídky pracovní síly podobného charakteru na trhu práce, obtížné,
- devalvace pracovní etiky a motivace hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu,
- devastace lidského kapitálu - nezaměstnaný ztrácí své pracovní dovednosti, pracovní návyky, není schopen udržet svou kvalifikaci, natož inovovat, čímž zaostává za požadavky trhu práce,
- negativní stigma - dlouhodobá nezaměstnanost budí nedůvěru zaměstnavatelů, kteří ji mohou instinktivně chápat jako důsledek osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky),
- změna identity nezaměstnaného, která může být i příčinou jeho sociální exkluze.

Nezaměstnanost tak může vést k poklesu sebeúcty postižených osob, k jejich sociální izolaci, ztrátě sociálních kontaktů, k destrukci struktury času každodennosti a k dalším negativním dopadům na jejich osobní situaci a situaci jejich rodin. Dochází i ke značné příjmové deprivaci domácností nezaměstnaných, která se navíc v čase výrazně prohlubuje.<sup>18</sup>

**Vzhledem k individuální podmíněnosti prožitku a důsledků nezaměstnanosti je generalizace účinků dlouhodobé ztráty práce obtížná. Lze však zobecnit tyto poznatky<sup>19</sup>:**

- prožívání ztráty práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje celou psychiku člověka. Chování nezaměstnaného je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů,

---

<sup>18</sup> Srov. MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., VYHLÍDAL, J. *Sociologický časopis* 1/2003, s. 45  
[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167\\_182\\_14mare20.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/2bdb95f1030b78af59b9cf69f52c3571b37b0167_182_14mare20.pdf)  
ze dne 15.10.2010.

<sup>19</sup> Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 98 – 109.



- zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec, věkem jedince, pohlavím, dosaženou kvalifikací, finančními možnostmi, smysluplnou osobní aktivitou ve volném čase, délkou nezaměstnanosti, zkušenostmi jedince, profesní rigiditou či pružností, sociální i emoční podporou, regionální mírou nezaměstnanosti, společenskou stigmatizací a mnoha dalšími faktory,
- dochází ke zhoršení zdravotního stavu dlouhodobě nezaměstnaných,
- negativní důsledky opakovaného neúspěchu při hledání práce mají vliv na osobní život, rodinu a zdraví (dlouhodobá ztráta práce oslabuje důvěru člověka ve vlastní profesionální a osobní schopnosti a dochází ke ztrátě sebeúcty),
- nezaměstnaný jedinec má negativní vliv na rodinu (v některých případech se neurotické potíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera, dokonce i na děti např. ve formě poruch chování),
- ztráta práce je pro mnohé jedince zraňující zkušeností (nezaměstnanost se může stát traumatizující událostí, po které zůstávají trvalé psychické rány nebo jizvy).

## 2 Poradenství

Poradenství probíhá na různých úrovních, nejčastěji formou interpersonální komunikace v běžném každodenním kontaktu. Několik desítek let je profesionalizovanou a institucionalizovanou činností.<sup>20</sup>

Klíčová věta v poradenství zní: Pomáhat znamená pomoci lidem, aby si dokázali pomoci sami. Z jiného úhlu pohledu lze také říci, že pomáhat lidem znamená určit a objasnit problém tak, aby se klient mohl rozhodnout sám, co s ním udělá. Poradenství je tedy jednou z cest, jak pomáhat lidem překonat jejich problémy, jak objasňovat jejich osobní cíle a jejich dosahování. Poradenství je i proces, který

---

<sup>20</sup> Srov. HARGAŠOVÁ, M. a kol. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 223.

pomáhá klientovi odhalit a rozvinou jeho učební, profesní a psychické možnosti s cílem dostat se na nejvyšší možnou úroveň osobního štěstí a sociální užitečnosti.<sup>21</sup>

Poradenství slouží celé populaci. Je zřejmé, že důraz se klade na jeho rozvíjející a optimalizační funkci.<sup>22</sup>

### **Hlavní oblasti poradenství<sup>23</sup>:**

- vzdělávání (studijní poradenství),
- pracovní uplatnění (profesní poradenství),
- mezilidské vztahy a osobnostní problémy (poradenství v osobnostním rozvoji),
- manželství a rodičovství (manželské a rodinné poradenství),
- poradenství pro volný čas.

Efektivní poradenství je založeno na řadě dohod mezi poradcem a klientem.<sup>24</sup>

Poradce musí být schopen korigovat nepřiměřené očekávání klienta, že za něj vše okamžitě vyřeší a sám nebude muset investovat čas, práci ani námahu. Pro klienta je užitečnější, pokud na sebe vezme odpovědnost za změnu a poradce se stane spíše katalyzátorem, který umožňuje a ulehčuje proces klientova sebepoznání, pochopení motivace a kauzality vlastního chování a hledání nového systému vlastního fungování ve světě. Základní koncepce poradenství musí vycházet z respektování osobnosti klienta, jeho základní lidské odlišnosti a z víry v člověka, že s pomocí poradce dokáže své problémy řešit.<sup>25</sup>

Pomoc se rozvíjí na základě klientova přání, směřuje k rozvinutí vlastních možností. Klient u sebe pociťuje překážky, které mu brání dosáhnout cílů. Přeje si odstranit to, čemu nerozumí a co mu znemožňuje rozšířit repertoár možností. Poradce klientovi odpovídá nabídkou rad, nápadů a námětů. Činí tak právě nyní, pro tuto příležitost a pro tohoto klienta. Vytváří je na základě své zkušenosti v průběhu rozhovoru

---

<sup>21</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, s. 85 – 86.

<sup>22</sup> Srov. HARGAŠOVÁ, M. a kol. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 223.

<sup>23</sup> Srov. HARGAŠOVÁ, M. a kol. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009, s. 223 - 224.

<sup>24</sup> Srov. DRYDEN, W. *Poradenství – stručný přehled*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 43.

<sup>25</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 13.

s klientem. Je proto užitečné mít vypracovaný bohatý zásobník rad a návodů, ale umět z něho čerpat je vždy věcí tvořivosti a momentální spolupráce s klientem.<sup>26</sup>

Poradenství klade důraz na skutečnost, že osoba, která má problém, je současně tím, kdo má zdroje potřebné k jejich řešení. Poradce vytváří vztah, který umožňuje klientovi hledat a nalézat vlastní odpovědi na své problémy.<sup>27</sup>

Poradce klientovi pomáhá nalézt nejužitečnější cesty, přičemž posuzovatelem užitečnosti zůstává klient sám.<sup>28</sup>

## 2.1 Informovaný souhlas v poradenství

Základní podmínkou efektivní práce s uchazečem o zaměstnání je spolupráce, tedy nalezení řešení problému spolu s klientem. Toho lze dosáhnout pouze v případě plné informovanosti klienta a jeho seznámení se všemi alternativami řešení, které mu může úřad práce nabídnout.

Také většina etických kodexů uvádí důležitost informovaného souhlasu v poradenské praxi. Informovaným souhlasem se míní to, že klient dává svůj souhlas s účastí na hlavních aktivitách poradenského procesu až poté, co byl o těchto aktivitách svým poradcem informován.<sup>29</sup>

### Informovaný souhlas znamená<sup>30</sup>:

- nějakým způsobem poradenství vysvětlit,
- ujistit se, že klient tomuto vysvětlení porozuměl,
- hovořit o otázkách, které by klient k tomuto vysvětlení mohl mít,
- objasnit ty aspekty, které klient plně nepochopil,
- získat od klienta informovaný souhlas s poradenstvím, který se bude opírat o to, jak přesně vysvětlení poradce klient pochopil.

---

<sup>26</sup> Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 37.

<sup>27</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, s. 86.

<sup>28</sup> Srov. ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007, s. 37.

<sup>29</sup> Srov. DRYDEN, W. *Poradenství – stručný přehled*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 44.

<sup>30</sup> Srov. DRYDEN, W. *Poradenství – stručný přehled*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 55.

## 2.2 Poradenství pro zprostředkování

Poradenství je službou nezaměstnaným poskytovanou úřadem práce. Poradenství na úřadu práce můžeme dělit na základní (poradenství pro zprostředkování), které je poskytováno na všech pobočkách úřadu práce a je přímo dosažitelné pro všechny uchazeče o zaměstnání a dále na poradenství specializované, které je poskytováno pouze na vybraných pracovištích.

„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 činnosti spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.“<sup>31</sup>

Poradce pro zprostředkování uplatňuje ve své práci metody a postupy pracovní profesního poradenství při respektování zákona o zaměstnanost, využívá dohod s klientem a to v různých směrech (např. frekvence návštěv – časová dimenze, způsob kontaktů a komunikace, míra a formy pomoci, míra soběstačnosti). Poradce se snaží vyjasnit spolu s klientem jeho tzv. objednávku, tj. co od poradenství očekává a co mu poradce může pro jeho cíle nabídnout.<sup>32</sup>

Poradce pro zprostředkování informuje uchazeče o zaměstnání o jeho právech a povinnostech. V rámci individuálního poradenství provádí analýzu jeho dosavadní profesní kariéry, kvalifikačních předpokladů, výkonných možností, přenosných dovedností a motivů pro další pracovní uplatnění a uvedená zjištění uvádí do souladu s aktuální nabídkou trhu práce, přičemž ho aktivuje k vlastnímu rozhodnutí.<sup>33</sup>

Bere v úvahu všechny souvislosti, které ovlivňují umístitelnost uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Vždy věnuje zvýšenou péči skupinám vymezeným v § 33 zákona o zaměstnanosti, ale při své práci zohledňuje i další překážky, které klienta znevýhodňují na trhu práce. Jedná se např. o zdravotní omezení (kdy osoba není

---

<sup>31</sup> Srov. § 15 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

<sup>32</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 6.

<sup>33</sup> Srov. Popis pracovní činnosti odborného poradce pro zprostředkování, Úřad práce ve Vsetíně, 30.9.2010.

uznána osobou se zdravotním postižením), míru nezaměstnanosti v regionu, špatné dopravní spojení do zaměstnání, nízkou kvalifikaci apod.

Poradce pro zprostředkování musí při své práci dosáhnout interakce a rovnováhy mezi potřebami klienta (uchazeče o zaměstnání), potřebami zaměstnavatelů a svou rolí poradce. Znamená to spojení přístupu sociálního, s pochopením potřeb a přání klienta, s požadavky zaměstnavatelů, při dodržení platných předpisů a zásad aktivní politiky zaměstnanosti<sup>34</sup>.

Při poskytování poradenství musí znát obě strany svá práva a povinnosti, časový harmonogram procesu a znát obsah a cíl procesu<sup>35</sup>.

## 2.3 Základní metody poradenské práce s uchazečem o zaměstnání

Poradce pro zprostředkování musí respektovat individualitu uchazeče a jeho potřeby, využívat obecných principů a metod poradenství a sociální práce. Mezi základní metody poradenské práce patří<sup>36</sup>:

- pozorování (Důležité je vědomí svého subjektivního vnímání klienta, ve kterém se promítají vlastní minulé zkušenosti, aktuální emoce, postoje k sobě samému, předsudky a předem získané informace.<sup>37</sup>),
- rozhovor,
- naslouchání,
- analýza informací z anamnestického rozhovoru a podkladových materiálů.

---

<sup>34</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 21.

<sup>35</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s.15.

<sup>36</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s.17.

<sup>37</sup> Srov. GABURA, J., PRUŽINSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995, s. 56.

Při jednání s klientem musí poradce pro zprostředkování vycházet z vědomí toho, že ztráta zaměstnání je emocionální zátěží, jejíž prožívání je velmi individuální, a závisí na různých aspektech<sup>38</sup>:

- odolnosti konkrétního klienta,
- věku (každá věková skupina má svá specifika, která souvisí s výkonem sociální role),
- pohlaví (materiální zabezpečení rodiny, péče o rodinu),
- dosažené kvalifikaci,
- předchozích pracovních zkušenostech z hlediska úspěšnosti a motivace,
- profesní flexibilitě,
- finančním zázemím (úspory, druhý z partnerů zaměstnaný),
- osobních vztazích a rodinném zázemím,
- připravenosti na ztrátu zaměstnání,
- zdravotním stavu,
- místních podmínkách trhu práce.

### 3 Individuální akční plán

Individuální akční plán je písemný dokument, který poradce pro zprostředkování vypracovává za součinnosti uchazeče o zaměstnání ke zvýšení jeho uplatnění na trhu práce.

Cílem individuálního akčního plánu je dovedení uchazeče o zaměstnání k samostatnému rozhodování o řešení své situace při hledání pracovního uplatnění. Vychází ze vzájemné spolupráce klienta a poradce.<sup>39</sup>

Pro rozvoj aktivního a aktivizujícího úsilí se poradce pro zprostředkování pokouší zapojit uchazeče o zaměstnání do rozhodovacích procesů o způsobech a rozsahu pomoci. Tato snaha vede k vytvoření subjekt-subjektového schématu sociální práce

---

<sup>38</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s.14.

<sup>39</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 25.

s nezaměstnaným. Klient je pak nejen uživatelem pomoci, ale spolurozhoduje o užití co do formy i obsahu, v rámci pravidel evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>40</sup>

Novelou zákona o zaměstnanosti od 1.1.2009 je pro všechny uchazeče o zaměstnání, vedené v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, povinné uzavřít individuální akční plán a poskytnout součinnost při jeho vypracování. Do 31.12.2008 bylo uzavření individuálního akčního plánu pouze jednou z možností, které mohl uchazeč o zaměstnání využít a povinné bylo jen jeho nabídnutí skupině mladých osob do 25 let a absolventům vysokých škol do 30 let věku.

### **3.1 Definice individuálního akčního plánu platná od 1.1.2009**

Individuální akční plán je od 1.1.2009 definován ustanovením § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který pojednává o zvýšené péči při zprostředkování zaměstnání, v tomto znění:

„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.“

### **3.2 Definice individuálního akčního plánu platná do 31.12.2008**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, platný do 31.12.2008 v § 33 odstavci 2 uvádí, že úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání uvedeným v odstavci 1 (tj. uchazeči o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání)

---

<sup>40</sup> Srov. MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 161.

může vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce; uchazečům o zaměstnání uvedeným v odstavci 1 písm. b) a c) (tj. fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku) je úřad práce povinen vypracování tohoto plánu nabídnout. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené.

### 3.3 Proces vypracování individuálního akčního plánu

Poradenský proces a sestavení individuálního akčního plánu musí vždy směřovat k tomu<sup>41</sup>:

- co může uchazeč o zaměstnání sám nabídnout budoucímu zaměstnavateli,
- co může sám udělat pro řešení své situace,
- jakou pomoc žádá od úřadu práce,
- jakou pomoc mu může úřad práce nabídnout,
- zda řešení klientovy situace vyžaduje spolupráci poradce s interními nebo externími službami.

Individuální akční plán je vypracováván za vzájemné spolupráce klienta a poradce pro zprostředkování. Optimální je nalezení takového řešení, které je v souladu s přáním klienta a potřebami zaměstnavatelů. Jedná se o pracovní uplatnění klienta, při respektování jeho pracovního potenciálu, a respektování požadavků zaměstnavatelů.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 25.

<sup>42</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 25.



**Lze rozlišit čtyři etapy poradenského procesu ve vazbě na individuální akční plán<sup>43</sup>:**

- první etapa – sběr informací,
- druhá etapa – doplňování, upřesňování informací,
- třetí etapa – konkretizace řešení a sestavení individuálního akčního plánu,
- čtvrtá etapa – vyhodnocení poradenského procesu a individuálního akčního plánu.

Do čtvrté etapy řadíme i aktualizaci individuálního akčního plánu, která slouží k průběžnému zhodnocení poradenského procesu klientem i poradcem, k zaznamenání změn i nových plánovaných aktivit, k vyhodnocení dosažených cílů. K aktualizaci přistupujeme po realizaci dohodnuté aktivity a dále vždy, kdykoliv je to potřeba. Může se jednat o potřebu klienta, který si v průběhu procesu uvědomí, že jiné řešení by pro něj bylo vhodnější, nebo je klientovi nabídnuta nová alternativa, které má zájem využít.

Jednotlivé etapy se v praxi neustále prolínají, neboť i evidence na úřadu práce je dynamický proces, ve kterém dochází ke změnám a na důležitosti získávají informace, které byly dosud v pozadí.

Aktualizace individuálního akčního plánu má opět písemnou formu, kdy jedno vyhotovení obdrží i klient, který tak má přehled o změnách, vývoji, jednotlivých hodnoceních a postupech.

### **3.4 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.<sup>44</sup>

Pro každý kalendářní rok vydává ředitel Úřadu práce ve Vsetíně rozhodnutí o zajištění realizace aktivní politiky zaměstnanosti, kde stanoví zásady pro

---

<sup>43</sup> Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 13.

<sup>44</sup> Srov. § 104 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

poskytování příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti. Cílem je zjednodušit a zprůhlednit postupy při posuzování jednotlivých případů, zefektivnit využívání příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti a vytvořit preventivní opatření proti korupčnímu jednání.

**Nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména<sup>45</sup>:**

- **rekvalifikace**, kterou se rozumí 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. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání,
- **investiční pobídky** jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců,
- **veřejně prospěšné práce**, kterými se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání,
- **společensky účelná pracovní místa** jsou ta, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat i o místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti,

---

<sup>45</sup> Srov. § 104 - 117 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

- **překlenovací příspěvek** může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Poskytuje se nejdéle na dobu 5 měsíců,
- **příspěvek na zapracování** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči dle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, které provádějí a zabezpečují úřady práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>46</sup>

### **3.5 Aktivity realizované na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm**

Pro zvýšení uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce provádějí a zabezpečují úřady práce různé aktivity. Tyto sice vyplývají z opatření aktivní politiky zaměstnanosti, mohou se však na jednotlivých úřadech práce odlišovat. Výhodou tohoto odlišení je větší flexibilita a možnost přizpůsobit aktivity regionálním podmínkám.

Aktivity, které byly v době empirického šetření (tedy od 1.1.2005 do 31.12.2009) realizovány na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm:

- individuální poradenství pro zprostředkování,

<sup>46</sup> Srov. § 105 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

- skupinové poradenství s cílem zlepšit dovednosti při vyhledávání volných pracovních míst a orientace na trhu práce, zaměřené na práci s Portálem MPSV pro osoby, které ovládají alespoň základy práce na počítači,
- skupinové poradenství zaměřené na vypracování strukturovaného životopisu, motivačního dopisu a poskytnutí základních informací potřebných k přijímacímu pohovoru,
- individuální psychologické poradenství pro osoby, které se ocitly v obtížné situaci (kterou ztráta zaměstnání bezesporu je) poskytované psychologem,
- poradenské programy,
- rekvalifikace,
- projekty evropských sociálních fondů – operační program lidské zdroje a zaměstnanost, který je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech,<sup>47</sup>
- využití dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa).

### 3.5.1 Poradenské programy

Problém vyloučení na trhu práce se často prolíná se sociálním vyloučením a obvykle je obtížné určit, zda je prvotním problémem nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost spíše důsledkem již dříve existujících individuálních a sociálních problémů. Je proto nezbytné, aby řešení probíhalo na úrovni individuální, skupinové i komunitní. Poskytování pracovně profesního poradenství a vedení kariéry institucemi veřejných služeb zaměstnanosti by se mělo prolínat a doplňovat s širší pojetou sociální prací zaměřenou na zvládání životní situace nezaměstnaného.<sup>48</sup>

Poradce musí být schopen ve své práci propojit pracovně-profesní poradenství s poradenstvím zaměřeným na zvládání životních situací, které je realizováno v rámci poradenských činností. Spolupráce poradce s klientem pak není zúžena na pouhé zprostředkovávání, ale můžeme již hovořit o sociální práci s nezaměstnaným.

<sup>47</sup> Srov. <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz> ze dne 24.10.2010.

<sup>48</sup> Srov. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál s.r.o., 2005, s. 310.

V době mého empirického šetření probíhaly na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm tyto poradenské programy<sup>49</sup>:

- **Individuální poradenství s prvky koučování, zaměřené na rozbor a identifikaci mobilizujících faktorů**

Cílem je posílení sebevědomí, hlubšího sebepoznání a sestavení plánu dalšího jednání klienta. Obsahem programu je sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry, vlastní potenciál, zdroje možných pracovních a vzdělávacích cest, osobní portfolio, rozvoj vlastních zdrojů, sestavení plánu jednání.

- **Bilanční diagnostika**

Cílem je posouzení pracovní způsobilosti na základě psychodiagnostických postupů a metod. Obsahem programu je posouzení uchazeče o zaměstnání pro využití dosavadních schopností a získaných zkušeností pro vykonávání příbuzných povolání, definování nezbytných dovedností a vědomostí, které je schopen uchazeč o zaměstnání získat dalším profesním vzděláním proto, aby mohl následně vykonávat jiné povolání nebo si udržet povolání stávající a případně zjistil své reálné předpoklady pro kariérový růst. Uchazeč o zaměstnání je motivován k zájmu o řešení vlastní situace nezaměstnanosti aktivní spoluprací s odborníkem při stanovení profesních cílů a přijetí doporučení možností nového uplatnění s optimální variantou odborníka k hledání vhodného zaměstnání.

- **Poradenský program – Společně k řešení**

Cílem je podpora účastníků programu směrem ke společnému hledání řešení jejich situace, jejich zplnomocňování a přebírání zodpovědnosti za vlastní jednání. Součástí programu je individuální podpora klientů ve formě individuálních konzultací, která jim pomáhá v realizaci společně naplánovaných kroků a zvládnání případných neúspěchů na této cestě. Cílem je také posílení kompetencí ve vztahu k vlastní osobě, schopnost sebereflexe, vědomé rozvíjení vlastních hodnot a zvýšení sebedůvěry. Obsahem programu je trh práce, jeho specifika, diagnostika pracovních míst, sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry, vlastní potenciál, slabé a silné stránky, příprava a nácvik setkání se zaměstnavatelem,

---

<sup>49</sup> Srov. Poradenské činnosti – interní informace Úřadu práce ve Vsetíně, 24.6.2009

sebe prezentace, osobní portfolio, individuální rozbor zaměřený na identifikaci mobilizujících faktorů, sladění profesí s možnostmi klienta, sestavení plánu dalšího jednání, pomoc a podpora při realizaci naplánovaných kroků, vyhodnocení programu a zpětná vazba.

- **Poradenský program zaměřený na rozvoj klíčových kompetencí**

Hlavním cílem je aktivizace účastníků programu a posílení kompetencí pro uplatnění na trhu práce, zplnomocňování klienta a rozvoj klíčových a sociálních kompetencí. Obsahem programu je trh práce a jeho specifika, klíčové kompetence a kvalifikace, sebehodnocení, analýza profesní a osobní kariéry, tvorba osobního portfolio, příprava na výběrové řízení, sebe prezentace, komunikace, vyhodnocení modelových situací, motivace, potřeby, tvořivost, kooperace, individuální rozbor vlastních zdrojů a mobilizujících faktorů a sestavení plánu dalšího jednání.

- **Poradenský program JOB CLUB**

Cílem poradenského programu Job club je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání volných míst. Poradce pro zprostředkování může, po posouzení situace, klientovi doporučit Job club START, KLASIK, PLUS, HELP, NÁVRAT nebo MIX, dle specifik a potřeb uchazeče o zaměstnání.

- **Poradenský program s využitím počítače**

Cílem programu je aktivizace účastníků a rozšíření znalostí a dovedností směrem k vyšší šanci získat nové pracovní uplatnění. Je určen těm, kteří ovládají alespoň základy práce na počítači. Náplň programu tvoří aktivizace uchazečů o zaměstnání, rozbor individuálních potřeb, stávajících znalostí a schopností, zvýšení sebehodnocení a sebevědomí účastníků, orientace na trhu práce, příprava na účast ve výběrovém řízení, sebe prezentace, tvorba životopisu, motivačního dopisu, seznámení s Portálem MPSV a nácvik práce s ním, seznámení s Integrovaným systémem typových pozic a s portálem Europass, vytvoření osobního portfolio na PC, plán dalšího jednání.

### 3.5.2 Nekolidující zaměstnání

Aktivitami ve své práci rozumím projekty, které vedou k udržení aktivity, lepší informovanosti a tím orientace na trhu práce (jak jsem již zmínila např. účast v rekvalifikačních, poradenských programech). Za aktivitu považuji také výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání při evidenci na úřadu práce, neboť pomáhá udržet pracovní návyky, kontakt klientů s trhem práce a znovu vytváření sociálních sítí.

Nekolidující zaměstnání je takové, které dle zákona o zaměstnanosti nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jedná se o<sup>50</sup>:

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

## 4 Praktická část bakalářské diplomové práce

Povinné uzavírání individuálních akčních plánů znamená pro poradce pro zprostředkování větší objem práce, vyšší nároky na jejich odbornou připravenost a pro klienty další povinnosti. Jedná se o práci, která je značně časově náročná. Znamená nejen sepsání individuálního akčního plánu a navržení vhodné aktivity, ale také její realizaci, na niž se kromě oddělení poradenství pro zprostředkování podílí i oddělení speciálního poradenství při zajištění vhodných programů a rekvalifikačních, a průběžnou aktualizaci v rámci poradenského procesu.

Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší ztrátu příjmu a tím i úrovně, na které může rodina uspokojovat své potřeby, ztrátu sociálního statusu, který je osobě na určité pracovní pozici přiznán ostatními ve společnosti, ztrátu možností sociálních kontaktů, negativní stigma, které stále ve společnosti přetrvává („přece ten, kdo chce pracovat, si práci vždy najde“), změny v sebehodnocení a snížení sebedůvěry

---

<sup>50</sup> Srov. § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, v platném znění.

s prodlužující se dobou nezaměstnanosti a zvýraznění existujících problémů (zdravotních, psychických, rodinných).

Úřad práce by měl vytvořit co nejvíce příležitostí pro změnu nebo doplnění pracovních dovedností v souladu s požadavky trhu práce. Vytvoření podmínek pro udržení kontaktu s trhem práce a motivace k hledání pracovního místa zvyšuje šance klientů na získání zaměstnání.

V předchozích kapitolách jsem se podrobně věnovala nezaměstnanosti, poradenství a individuálnímu akčnímu plánu.

Ukázala jsem, co obnáší poradenská práce s uchazečem o zaměstnání, popsala aktivity, které úřad práce realizuje pro zvýšení umístitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce, a zaměřila jsem se na problematiku individuálního akčního plánu.

V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti od 1.1.2009, kdy je po 5 měsících evidence uzavření individuálního akčního plánu povinné, se nabízí otázka, zda toto opatření skutečně přineslo více příležitostí ke změně v situaci nezaměstnaného (účast v aktivitách realizovaných úřadem práce) nebo zda se jedná o pouhou formalitu znamenající více povinností pro uchazeče o zaměstnání a další administrativní zátěž pro poradce pro zprostředkování.

## 4.1 Cíl šetření

Už samotná povinnost uzavřít individuální akční plán znamená další spolupráci mezi poradcem a nezaměstnaným. Vzniká prostor pro jednání, návrhy či změnu.

Svým empirickým šetřením chci prokázat, že v souvislosti s úpravou zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, platnou od 1.1.2009, kdy je uzavření individuálního akčního plánu povinné, došlo ke zvýšení počtu aktivit, kterých se uchazeči o zaměstnání v průběhu své evidence zúčastnili. Pokud výzkumné šetření mou hypotézu potvrdí, budu to považovat za potvrzení správnosti tohoto opatření v novele zákona o zaměstnanosti. V takovémto případě vyvinulo opatření pozitivní tlak na úřad práce, který na něj zareagoval rozšířením nabídky a zvýšením počtu realizovaných programů, i na uchazeče o zaměstnání, kteří svou účastí v aktivitách na sebe převzali zodpovědnost za řešení svých problémů.

Cílem praktické části bakalářské práce je výzkumným šetřením zjistit, zda individuální akční plán, od 1.1.2009 povinný, skutečně přispívá k aktivizaci uchazečů o zaměstnání.



Aktivizaci chápu jako zařazení uchazečů o zaměstnání do aktivit realizovaných úřadem práce. Aktivitami se rozumí projekty, které vedou k udržení aktivity, větší informovanosti a tím lepší orientace na trhu práce a také výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání při evidenci na úřadu práce, neboť pomáhá udržet pracovní návyky a kontakt klientů s trhem práce.

#### **Ve své práci sleduji tyto aktivity:**

- rekvalifikace
- poradenské programy
- skupinové poradenství
- individuální psychologické poradenství
- účast v projektech Evropských sociálních fondů
- výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání

## **4.2 Realizace šetření a použité techniky**

V praktické části bakalářské práce jsem použila empirické šetření.

Objektem zkoumání byly evidence uchazečů o zaměstnání, vedených na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm.

Výzkumné šetření se týkalo dvou skupin. První skupinu, kterou nazývám skupinou cílovou, tvořilo 100 evidencí, v průběhu kterých uchazeč o zaměstnání uzavřel individuální akční plán. Druhou skupinu, kterou nazývám kontrolní skupinou, tvořilo 100 evidencí, v nichž uchazeč o zaměstnání individuální akční plán neuzavřel.

Celkem jsem sledovala 200 evidencí v průběhu pěti let. Dobu pěti let jsem stanovila s ohledem na změny, ke kterým na trhu práce dochází. Zde mám na mysli např. procento nezaměstnanosti, skladbu volných pracovních míst, realizované aktivity. Mé šetření pokrylo období od 1.1.2005 do 31.12.2009.

Sledované evidence splňovaly podmínku trvání v minimální délce 180 dnů, což odpovídá dlouhodobé nezaměstnanosti 6 měsíců. Tedy období, ve kterém se aktivita uchazeče o zaměstnání již snižuje. Maximální délku evidence jsem stanovila

na dobu 5 let. Abych se vyhnula evidencím kratším než 6 měsíců a současně delším než 5 let, byl pro mé šetření rozhodující začátek evidence od 1.1.2005 do 30.6.2009.

Empirické šetření jsem rozdělila do následujících čtyř etap:

#### **4.2.1 První etapa – výběr evidencí**

Pro výběr evidencí cílové i kontrolní skupiny jsem použila náhodný výběr. Náhodný výběr jsem provedla s využitím databáze OKpráce určené pro zprostředkování.

Všechny uchazeče o zaměstnání, kteří splnili podmínku pro zařazení do mého empirického šetření, jsem seřadila dle abecedního seznamu. Poté jsem vybrala prvních 100 evidencí pro cílovou i kontrolní skupinu. Je zřejmé, že v průběhu pěti let, které byly obdobím pro mé šetření, došlo u některých uchazečů o zaměstnání k opakovaným evidencím. Mé šetření zahrnovalo všechny evidence, splňující výše uvedené podmínky, týkající se uchazečů o zaměstnání seřazených dle abecedního seznamu do počtu 100 evidencí pro každou skupinu - cílovou skupinu (ve které uchazeč o zaměstnání uzavřel individuální akční plán) a pro skupinu kontrolní (ve které uchazeč o zaměstnání individuální akční plán neuzavřel).

#### **4.2.2 Druhá etapa – získání informací**

Potřebná data jsem vyhledala v databázi programu OKpráce a v evidenčních kartách kontaktů uchazečů o zaměstnání. U každé evidence jsem sledovala, zda se v jejím průběhu uchazeč o zaměstnání zúčastnil některé z aktivit, které jsem stanovila pro své šetření.

Do šetření jsem zahrнула pouze úspěšně ukončené aktivity. Ty, které byly předčasné ukončeny, ať už pro nástup do zaměstnání nebo zdravotní či jiné důvody, do šetření zahrnuty nebyly.

Poněvadž jsem zkoumala vliv individuálního akčního plánu, zohlednila jsem u cílové skupiny pouze aktivity, které byly realizovány až po uzavření individuálního akčního plánu. Tuto skutečnost zmiňuji z důvodu, že s platností novely zákona o zaměstnanosti k 1.1.2009 nemělo k datu 1.1.2009 kolem 60 % uchazečů o zaměstnání individuální akční plán uzavřen, ačkoli již splňovali podmínku 5 měsíců

nepřetržitého vedení v evidenci úřadu práce. Tuto povinnost nebylo možné „dohonit“ v průběhu jednoho měsíce. Jednalo se o dobu až 6 měsíců, kdy byly chybějící individuální akční plány s uchazeči o zaměstnání uzavřeny. I nyní existuje určitá prodleva při uzavírání individuálních akčních plánů, neboť klientovi nestanovujeme termín schůzky na úřadu práce pouze s ohledem na splnění této povinnosti. Pokud nechceme, aby se individuální akční plán stal pouhou formalitou a administrativní záležitostí, musíme určitou prodlevu akceptovat. Individuální akční plán je však uzavřen vždy v nejbližším možném termínu po dosažení evidence 5 měsíců a v případě zájmu klienta i kdykoliv dříve.

#### 4.2.3 Třetí etapa – záznam získaných informací

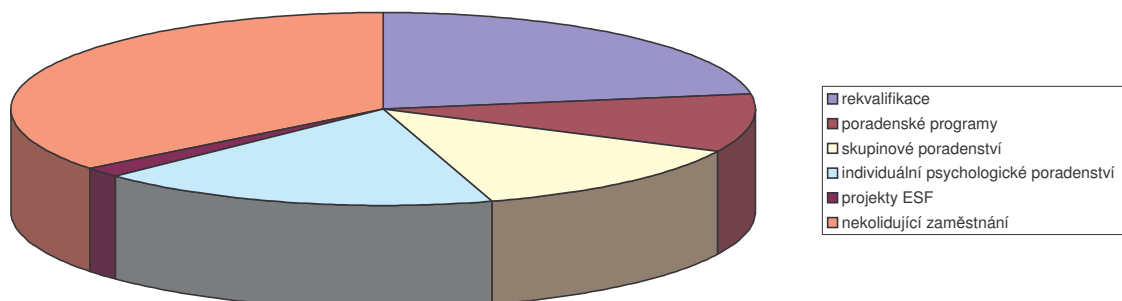
Získaná data jsem zpracovala formou záznamu do pracovního archu. U každé evidence jsem zapsala počet absolvovaných rekvalifikací, poradenských programů, skupinových poradenství, individuálního psychologického poradenství, projektů Evropských sociálních fondů a nekolidujících zaměstnání.

**Tabulka č. 1 – aktivity realizované u cílové skupiny**

rekvalifikace	poradenské programy	skupinové poradenství	individuální psychologické poradenství	projekty ESF	nekolidující zaměstnání
<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>22</b>

Tabulka č. 1 informuje o aktivitách uskutečněných po uzavření individuálního akčního plánu u sledovaných 100 evidencí cílové skupiny. Nejvyšší počet 22 aktivit byl zaznamenán u nekolidujícího zaměstnání, které uchazeči o zaměstnání vykonávali v průběhu své evidence. Druhé nejvyšší číslo 14 aktivit patřilo rekvalifikacím. V oblasti poradenství se jednalo o 6 poradenských programů, 8 skupinových poradenství a 11 poskytnutých individuálních psychologických poradenství. Pouze u jedné evidence byla zaznamenána účast v projektu Evropských sociálních fondů (ESF).

Graf č. 1 - aktivity realizované u cílové skupiny



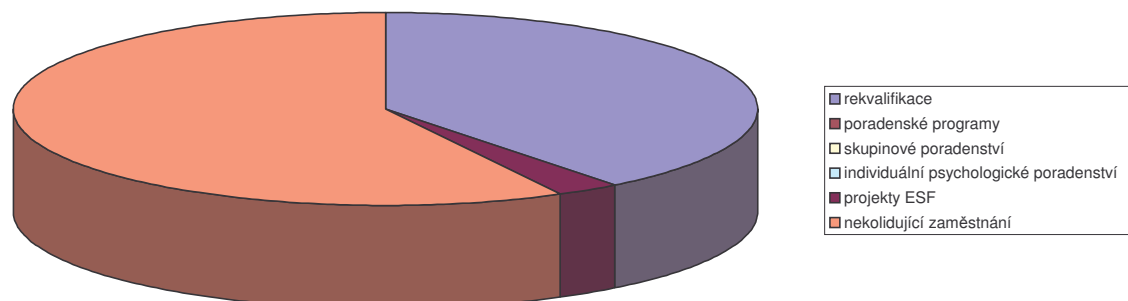
Na grafu č. 1 vidíme znázorněný poměr jednotlivých aktivit realizovaných u cílové skupiny v průběhu pěti zkoumaných let.

Tabulka č. 2 – aktivity realizované u kontrolní skupiny

rekvalifikace	poradenské programy	skupinové poradenství	individuální psychologické poradenství	projekty ESF	nekolidující zaměstnání
15	0	0	0	1	22

Tabulka č. 2 ilustruje aktivity sledované u 100 evidencí kontrolní skupiny. Nejvyšší počet 22 aktivit byl zaznamenán u nekolidujícího zaměstnání, které uchazeči o zaměstnání vykonávali v průběhu své evidence. Druhé nejvyšší číslo 15 aktivit patřilo rekvalifikacím. U jedné evidence byla zaznamenána účast v projektu Evropských sociálních fondů (ESF). V oblasti poradenství a to u poradenských programů, skupinového poradenství a individuálního psychologického poradenství nebyla zaznamenána žádná aktivita.

Graf č. 2 - aktivity realizované u kontrolní skupiny



Na grafu č. 2 vidíme znázorněný poměr jednotlivých aktivit realizovaných u kontrolní skupiny v průběhu pěti zkoumaných let.

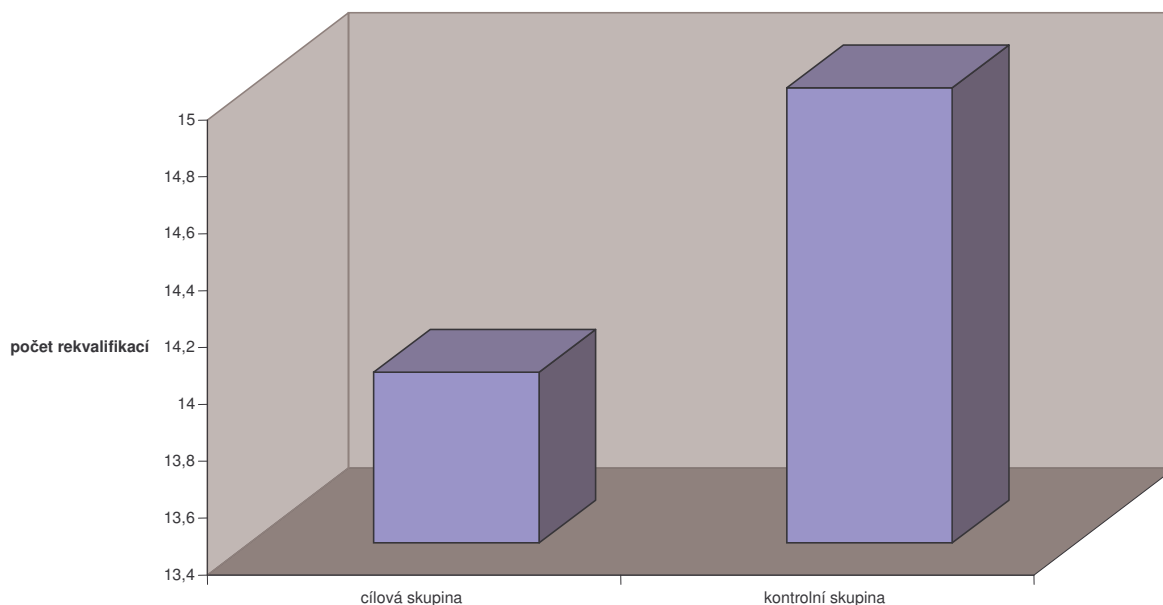
V průběhu empirického šetření jsem zkontrolovala 200 evidencí uchazečů o zaměstnání, v průběhu kterých bylo realizováno celkem 100 aktivit, jež splňovaly stanovené podmínky.

#### 4.2.4 Čtvrtá etapa – srovnání údajů a vyhodnocení šetření

Provedla jsem srovnání jednotlivých aktivit u obou skupin, konkrétně srovnání počtu absolvovaných rekvalifikací, poradenských programů, skupinových poradenství, individuálních psychologických poradenství, účasti v projektech Evropských sociálních fondů (ESF) a výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání. Pro lepší přehlednost jsem výsledky znázornila v grafech.

## Srovnání počtu rekvalifikací u cílové a kontrolní skupiny

Graf č. 3 - srovnání počtu rekvalifikací

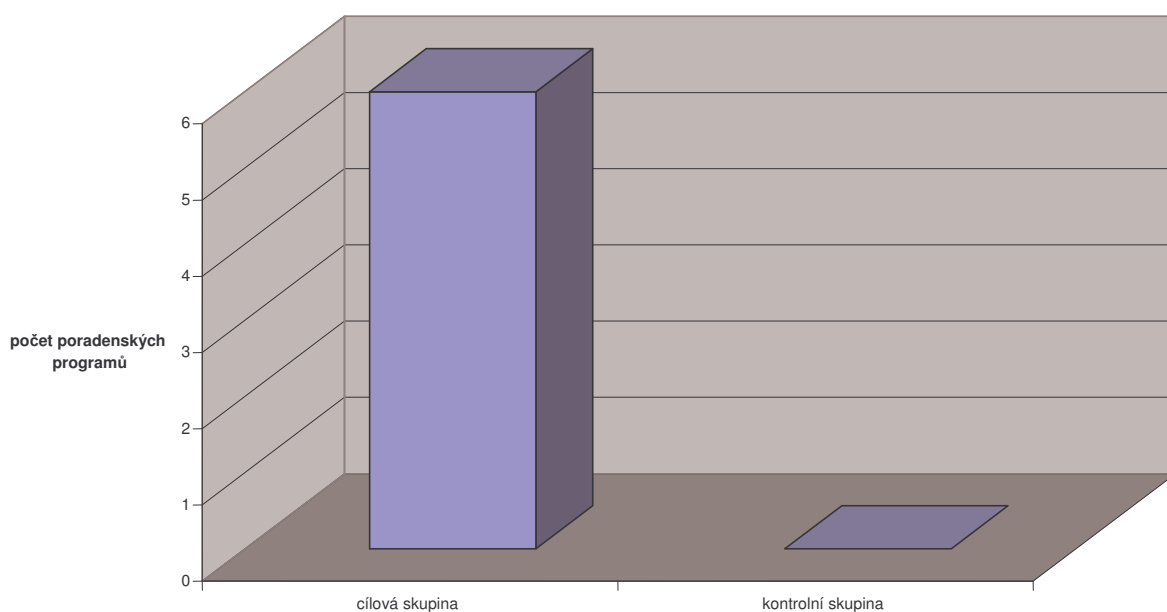


Při srovnání počtu absolvovaných rekvalifikací lze konstatovat, že výsledky u cílové i kontrolní skupiny byly téměř shodné. U cílové skupiny bylo úspěšně ukončeno 14 rekvalifikací, u kontrolní skupiny 15 rekvalifikací. Tato čísla naznačují, že individuální akční plán neměl na počet realizovaných rekvalifikací vliv. Tuto skutečnost si vysvětlují jako výsledek velkého zájmu o rekvalifikační kurzy, kdy zájem o účast v rekvalifikacích převyšuje nabídku kurzů, což je dáno hlavně rozpočtem a finančními prostředky, které má úřad práce na realizaci rekvalifikačních kurzů k dispozici. Dalším možným vysvětlením je konstantnost nastavených pravidel aktivní politiky zaměstnanosti, která vychází ze zákona o zaměstnanosti a na základě kterých jsou jednotliví uchazeči o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů doporučováni a následně zařazováni. Důvodem velkého zájmu o rekvalifikace však může být nejen možnost získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace klienta, ale také nárok na podporu v rekvalifikaci po dobu trvání kurzu<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> Výše podpory v rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu - srov. § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

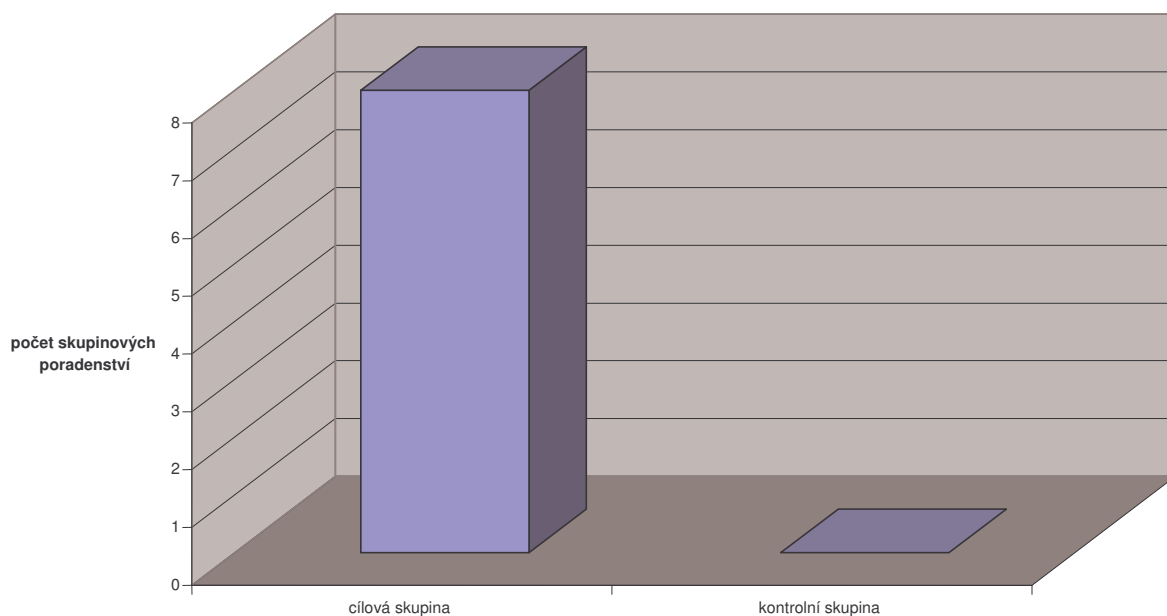
## Srovnání počtu poradenských aktivit u cílové a kontrolní skupiny

Graf č. 4 - srovnání počtu poradenských programů



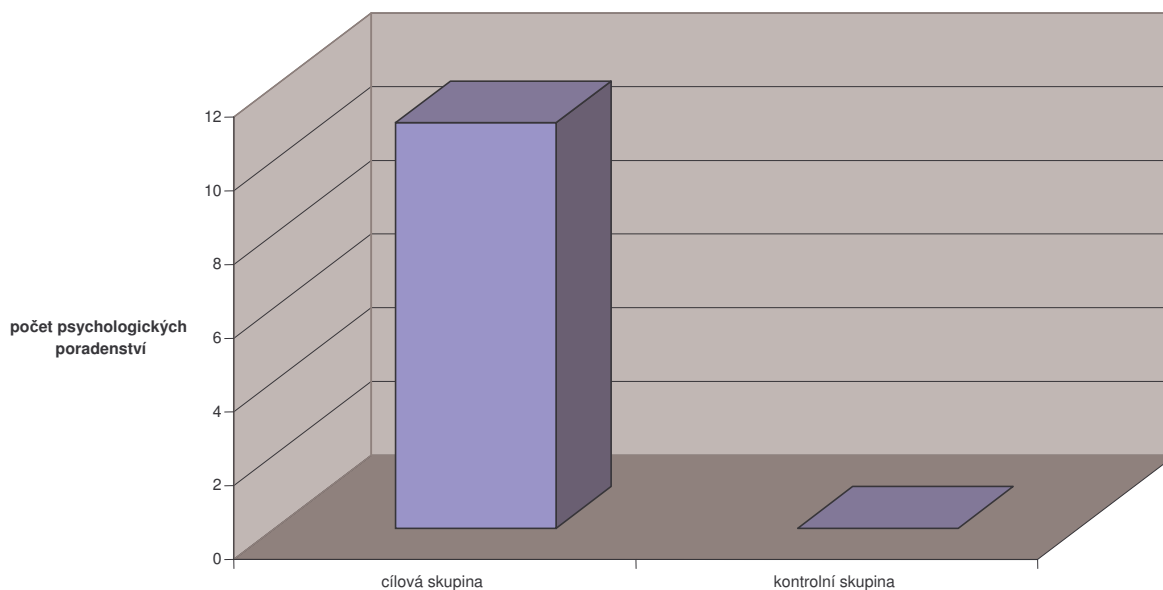
Na grafu č. 4 vidíme, že v rámci realizovaného šetření bylo u cílové skupiny registrováno 6 úspěšně ukončených poradenských programů. Oproti tomu u kontrolní skupiny nebyla zaznamenána žádná úspěšně ukončená aktivita.

Graf č. 5 - srovnání počtu skupinových poradenství



Na grafu č. 5 vidíme, že v rámci realizovaného šetření bylo u cílové skupiny registrováno 8 uskutečněných skupinových poradenství. U kontrolní skupiny nebylo zaznamenáno žádné skupinové poradenství.

Graf č. 6 - srovnání počtu individuálních psychologických poradenství



Graf č. 6 představuje počet individuálních psychologických poradenství, která byla uchazečům o zaměstnání poskytnuta na pobočce úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm psychologem neziskové organizace Poradna pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy Vsetín, která poskytuje poradenství v nepříznivé sociální situaci lidem, kteří se např. v důsledku společenských změn, ztráty zaměstnání a v důsledku prožívání osobního neúspěchu ocitli v tíživé či krizové situaci. U cílové skupiny se jednalo o počet 11 poskytnutých konzultací, u kontrolní skupiny nebyla zaznamenána žádná aktivita. Podstatným u individuálního psychologického poradenství byl pozitivní ohlas klientů, kteří by jinak odborného psychologa pro pomoc při řešení své situace sami nevyhledali.

Klienti se v rámci setkání s psychologem mohli domluvit na následném řešení svého problému v těchto oblastech<sup>52</sup>:

- v nepříznivých situacích v rámci rodinného systému - problémy v soužití více generací, některé výchovné problémy, výskyt patologie a sociální patologie v rodině, rodiny s členem se zdravotním postižením, problémy tzv. doplněných rodin, problémy rodin s ekonomickým traumatem,

<sup>52</sup> Srov. Informační materiál Poradny pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy Vsetín, 2009



- v nepříznivých situacích v partnerském životě – manželské, partnerské krize, dlouhodobě narušené vztahy, vývojové problémy vztahu, patologické vztahy apod. Jedná se o řešení široké škály problémů, které se z různých důvodů a příčin objevují v partnerském životě,
- při problémech spojených s rozpadem rodiny – rozvod manželství, odchod dětí z rodiny, úmrtí v rodině a další formy rozpadu systému rodiny,
- při potížích se seznamováním a schopnosti udržet si partnerský vztah – patří sem i problematika tzv. singles, ale také problémy spojené s reakcemi okolí (partneři různých etnik, homosexuální vztah),
- při osobních problémech souvisejících s rodinným systémem – závažné problémy, které vycházejí ze specifik rodinného systému, a které se váží na rodinu, vztahy v rodině a rodinnou výchovu, jež znemožňují klientovi běžný způsob života.

Tyto problémy s nezaměstnaností zdánlivě nesouvisí, ale realita je složitější. Nezaměstnanost může být příčinou vzniku dalších problémů. Stejně tak mívají tyto problémy za následek ztrátu zaměstnání. Mnohdy se stává, že pokud dosáhneme úspěchu alespoň v jedné oblasti, následuje pozitivní změna i v té druhé.

Na grafech č. 4, 5 a 6 jsme viděli, že největší nárůst aktivit je právě v oblasti poradenství. Lze konstatovat, že vznikem povinnosti uzavřít individuální akční plán došlo ke zvýšení počtu poradenských činností uskutečňovaných přímo poradci pro zprostředkování (skupinová poradenství – viz. graf č. 5), ale i programů a dalších forem poradenství realizovaných externími poskytovateli (poradenské programy – viz. graf č. 4 a individuální psychologické poradenství – viz. graf č. 6).

Při pohledu na srovnávaná data se nabízí otázka, zda se před ustanovením povinnosti uzavřít individuální akční plán poradenské činnosti na úřadu práce vůbec realizovaly.

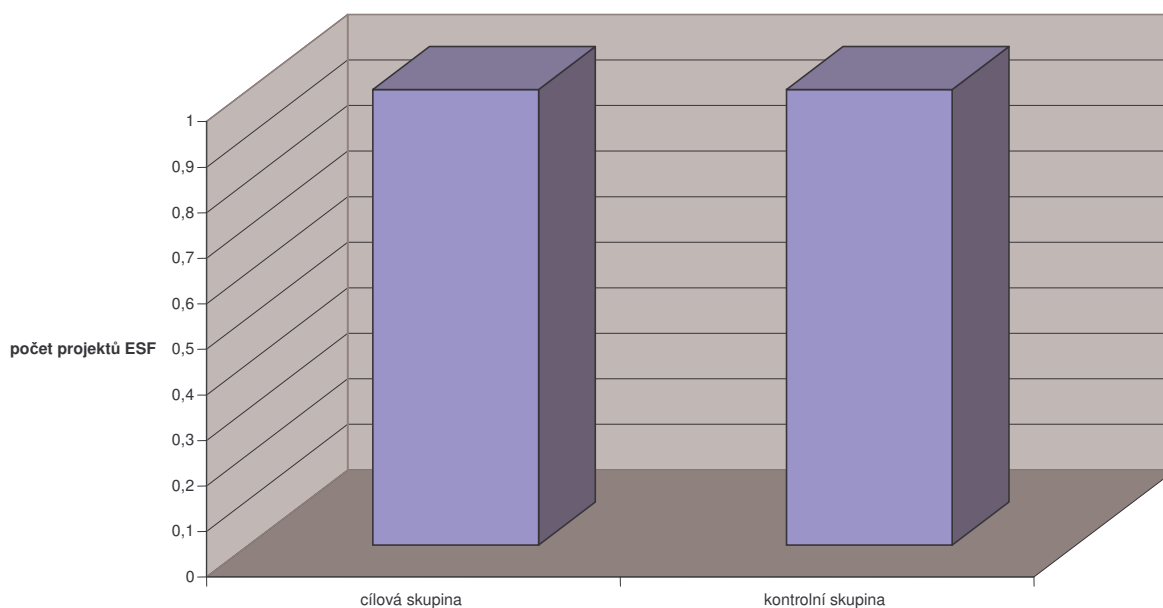
Na pozici poradce pro zprostředkování pracuji již šestým rokem, mohu tedy zodpovědně potvrdit, že aktivity v oblasti poradenství probíhaly i před platností novely zákona o zaměstnanosti, tedy v době do 31.12.2008. Vzhledem k malému zájmu o tyto činnosti (což je dáno i tím, že na rozdíl od rekvalifikací po dobu účasti v poradenských činnostech nemá uchazeč o zaměstnání nárok na podporu

v rekvalifikaci) a tím nízkému počtu těchto aktivit, nebyly realizované poradenské činnosti v rámci šetření zaznamenány.

V této souvislosti je důležité uvést, že podmínky pro empirické šetření (doba evidence v minimální délce 180 dnů, což odpovídá dlouhodobé nezaměstnanosti 6 měsíců, maximální délka evidence 5 let a začátek evidence v rozmezí od 1.1.2005 do 30.6.2009) splnilo celkem 4063 evidencí uchazečů o zaměstnání, z nichž bylo náhodným výběrem vybráno 100 evidencí pro cílovou a 100 evidencí pro kontrolní skupinu.

Počet sledovaných 200 evidencí uchazečů o zaměstnání tvořil tedy pouze 4,9 % z celkových 4063 evidencí, které splnily podmínky pro mé šetření.

Graf č. 7 - srovnání počtu projektů ESF



Graf č. 7 znázorňuje výsledky účasti v projektech Evropských sociálních fondů (ESF).

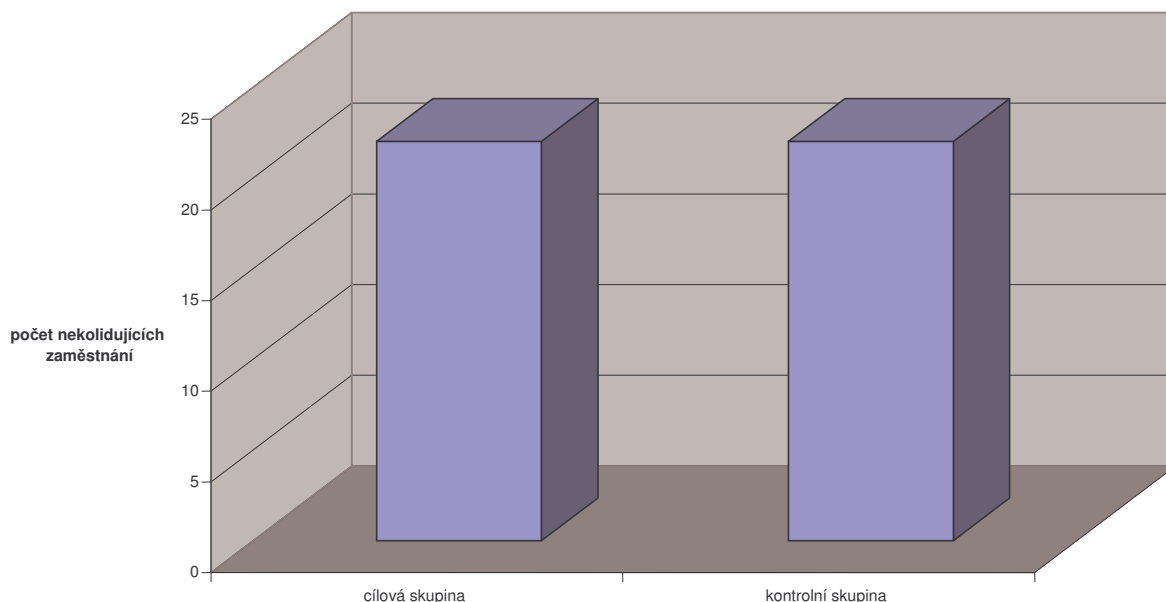
I v rámci 100 sledovaných evidencí pro každou skupinu je výsledek šetření nízký, přestože je důležitou aktivitou, o kterou je mezi uchazeči o zaměstnání velký zájem. Možnost zařazení do těchto projektů je však početně omezena. Projekty Evropských sociálních fondů spojují motivační a neprofesní školení (část věnovanou poradenství) s možností specifických rekvalifikací, výuky výpočetní techniky, jazykové výuky (anglický a německý jazyk), bilanční diagnostiky, Job Clubu, praxe u zaměstnavatelů nebo např. dotovaného zaměstnání. Podmínky účasti v projektech

jsou přísné a za porušení povinností je mnohdy vyžadována peněžitá sankce ze strany realizátora projektu.

Pro ilustraci uvádím některé z projektů Evropských sociálních fondů, které byly v průběhu pěti let mého šetření na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm, realizovány. Jsou to např. Návrat do práce (určený uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců), Najdi si práci (pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce méně než 12 měsíců), Příprava na práci (projekt zaměřený na nezaměstnané déle než 12 měsíců, osoby se zdravotním postižením, se základním vzděláním, bez ukončeného základního vzdělání, ve věku do 25 let a nad 50 let), Znovu do práce (určený uchazečům o zaměstnání, kteří jsou na úřadu práce evidováni déle než 5 měsíců), Šance pro rodiče (cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří pečují o děti do 15 let věku), Život bez bariér (určený uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením), Příležitost pro zkušené (určený uchazečům o zaměstnání starším 50 let věku) a mnoho dalších.

### Srovnání nekolidujících zaměstnání u cílové a kontrolní skupiny

Graf č. 8 - srovnání počtu nekolidujících zaměstnání



Počet zaznamenaných nekolidujících zaměstnání – viz. graf č. 8, které uchazeči o zaměstnání vykonávali v průběhu evidence na úřadu práce, byl u cílové i kontrolní skupiny stejný. U obou sledovaných skupin se jednalo o počet 22 nekolidujících zaměstnání.

Příčinu vidím ve skutečnosti, že nekolidující zaměstnání vykonává určitá skupina klientů, která z nějakého důvodu nemůže zaměstnání na plný pracovní úvazek získat nebo trvale vykonávat. Jsou to maminky s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením, lidé v předdůchodovém věku apod.

### **4.3 Vyhodnocení praktické části bakalářské diplomové práce**

Cílem bakalářské diplomové práce bylo výzkumným šetřením zjistit, zda individuální akční plán, od 1.1.2009 povinný, skutečně přispívá k aktivizaci uchazečů o zaměstnání.

Aktivizaci jsem definovala jako zařazení uchazečů o zaměstnání do aktivit realizovaných úřadem práce. Jednalo se o projekty, které klienty úřadu práce motivovaly k větší aktivitě, vedly ke zvýšení informovanosti a tím lepší orientaci na trhu práce (účast v poradenských programech, skupinových poradenstvích, individuálních psychologických poradenstvích) a účast v rekvalifikacích. Za aktivitu jsem považovala také výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání při evidenci na úřadu práce, neboť pomáhá udržet pracovní návyky a kontakt klientů s trhem práce.

Porovnávala jsem aktivity, které byly v průběhu pěti let mého šetření (od 1.1.2005 do 31.12.2009) na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm, realizovány u cílové a kontrolní skupiny.

Výsledkem mého výzkumu je konstatování, že největší nárůst aktivit je v poradenské oblasti. Do poradenských činností bývají klienti zařazováni jak pro zvýšení kompetencí na trhu práce, tak pro zjištění předpokladů pro zařazení do rekvalifikačních kurzů. Na základě své zkušenosti i vyjádření odborných poradců pro zprostředkování pobočky v Rožnově pod Radhoštěm, mohu uvést, že klienti hodnotili účast v poradenských činnostech velmi pozitivně, ačkoliv jim v době poradenství nevznikl nárok na podporu v rekvalifikaci. Zde uvádím některé z jejich reakcí:

„Zjistila jsem, že v tom nejsem sama, bylo tam mnoho chytrých lidí, kteří taky nemůžou najít práci.“

„Je skvělé potkat na chodbě známé z kurzu a povykládat si. Mám pocit, že někde patřím.“

„Navzájem si radíme a předáváme kontakty na zaměstnavatele. Jednu paní jsem doporučil svému známému a ten ji asi zaměstná.“

Lidé, kteří prošli poradenstvím, se při jednáních na úřadu práce projevovali mnohem aktivněji, byli motivovanější a více optimisticky naladěni.

Každý uchazeč o zaměstnání (týká se cílové i kontrolní skupiny) absolvuje v průběhu své evidence na úřadu práce nejprve individuální poradenství, které probíhá při jednáních s poradcem pro zprostředkování. Poradce vždy reaguje na aktuální situaci a podporuje klienta v jeho snaze uspět na trhu práce.

Klienta informuje o volných pracovních místech, možnostech účasti v rekvalifikačních kurzech, které mohou zvýšit jeho šance na pracovní uplatnění, poradenských programech bez ohledu na skutečnost, zda má nebo nemá uzavřen individuální akční plán. Individuální akční plán však proces poradenství dále rozvíjí a strukturuje. Cílem je co nejrychlejší návrat nezaměstnaného na trh práce. Jednotlivé aktivity jsou provázány a vzájemně se doplňují.

Výstupem z poradenského programu může být kromě lepší orientace na trhu práce a sebereflexe nezaměstnaného i zájem klienta o rekvalifikaci. U některých rekvalifikací je účast v poradenské činnosti podmínkou pro zařazení do rekvalifikačního kurzu. Např. pro zařazení do kurzu pracovník přímé obslužné činnosti je podmínkou absolvovat bilanční diagnostiku.

Jedním z faktorů, které ovlivňují úroveň poskytovaného poradenství na úřadech práce, je počet klientů připadajících na jednoho poradce pro zprostředkování. Pro ilustraci uvádím čísla týkající se sledovaného období. V bakalářské diplomové práci čerpám ze svých profesních zkušeností, proto uvedená čísla prezentují mou klientskou skupinu. Data jsem získala z databáze programu OKpráce, určené pro zprostředkování:

ke dni 1.1.2005 - 583 uchazečů o zaměstnání,

ke dni 1.1.2006 - 453 uchazečů o zaměstnání,

ke dni 1.1.2007 - 446 uchazečů o zaměstnání,

ke dni 1.1.2008 - 369 uchazečů o zaměstnání,

ke dni 1.1.2009 - 336 uchazečů o zaměstnání.

## Závěr

Tématem mé bakalářské diplomové práce byl individuální akční plán a jeho vliv na aktivizaci uchazečů o zaměstnání.

Téma bakalářské práce se mě bezprostředně dotýká, neboť pracuji šestým rokem jako odborný poradce pro zprostředkování na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm. Při svých úvahách a hodnoceních jsem proto vycházela nejen ze znalostí, které jsem získala svým studiem oboru sociální práce, ale také ze svých praktických zkušeností.

V teoretické části bakalářské diplomové práce jsem se věnovala problematice nezaměstnanosti, poradenství a individuálnímu akčnímu plánu. Teoretická část vytvořila základ pro navazující praktickou část mé práce.

Novelou zákona o zaměstnanosti od 1.1.2009 byla úřadu práce stanovena povinnost vypracovat uchazeči o zaměstnání, vedenému v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, individuální akční plán a uchazeči o zaměstnání byla stanovena povinnost poskytnout součinnost při jeho vypracování. Do 31.12.2008 bylo uzavření individuálního akčního plánu pouze jednou z možností, které mohl uchazeč o zaměstnání využít a povinné bylo jen jeho nabídnutí skupině mladých do 25 let a absolventům vysokých škol do 30 let věku.

Cílem mé práce bylo výzkumným šetřením zjistit, zda individuální akční plán, od 1.1.2009 povinný, skutečně přispěl k aktivizaci uchazečů o zaměstnání. Empirické šetření se týkalo 200 evidencí uchazečů o zaměstnání v průběhu pěti let na Úřadu práce ve Vsetíně, pobočce v Rožnově pod Radhoštěm.

Účelem bakalářské práce bylo získat relevantní argumenty z praxe pro potvrzení správnosti tohoto opatření v novele zákona o zaměstnanosti, a tím pozitivní povzbuzení pro poradce pro zprostředkování v jejich další práci i opravdovosti, se kterou budou ke klientům a aktivitám v souvislosti s individuálním akčním plánem přistupovat.

Při jednáních s uchazečem o zaměstnání lze často pozorovat, jak se nezdár při hledání zaměstnání stává příčinou dalšího neúspěchu, což může vést k úplné pasivitě klienta. Ve skutečnosti je neúspěch přirozenou součástí hledání zaměstnání a jako takový je nutné jej chápat. Uchazeči o zaměstnání považují samo hledání zaměstnání za „jakýsi celek“ a každý krok provádějí s cílem najít práci. Současně každou aktivitu, kterou provádějí nebo absolvují a jež jim nepřinese nástup do

nového zaměstnání, považují za neúspěch. Tito klienti se většinou snaží definovat důvody svého neúspěchu obecně jako věk, délka praxe, neznalost cizích jazyků apod. Hledají společné a opakující se nedostatky. Ty však mohou nalézt nejen u sebe, ale i u ostatních, přesto jsou tito lidé při vstupu na trh práce úspěšnější. Hledání zaměstnání je souhrn činností s určitou posloupností a každá z nich má svou problematiku. Lze hovořit o specifických překážkách, které buď klient dokáže zdolat, nebo uvízne na tzv. mrtvém bodě. Rozdíl v úspěšnosti klientů se srovnatelnými předpoklady uplatnění na trhu práce lze hledat i ve schopnosti tyto překážky překonávat.<sup>53</sup>

V rámci poradenských aktivit je klient seznamován s efektivním hledáním zaměstnání, které zahrnuje vypracování životopisů, motivačních dopisů, nácvik osobního jednání se zaměstnavatelem, telefonický kontakt se zaměstnavatelem a další dovednosti, které mu pomáhají tyto překážky překonat.

Význam individuálního akčního plánu spatřuji ve zvýšení zájmu o poradenské činnosti. Podle výsledků mého šetření byl největší nárůst aktivit právě v poradenské oblasti, která má komplexní charakter. Individuální akční plán a nároky kladené na poradce pro zprostředkování přiblížil poradenství na úřadech práce sociální práci s nezaměstnaným.

Úprava zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, platná od 1.1.2009, kdy je uzavření individuálního akčního plánu povinné, vyvinula pozitivní tlak na úřad práce, který na něj zareagoval rozšířením nabídky a zvýšením počtu realizovaných poradenských programů, i na uchazeče o zaměstnání, kteří svou účastí v aktivitách na sebe převzali zodpovědnost za řešení svých problémů.

Závěrem mohu tedy konstatovat, že individuální akční plán skutečně přispívá k aktivizaci uchazečů o zaměstnání a je účinným nástrojem pro zvýšení jejich aktivity.

---

<sup>53</sup> Srov. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání – Rady a tipy pro uchazeče*. 2. vyd. Praha: Grada publishing a.s., 2007, s. 96 – 97.

## Seznam použité literatury a pramenů

- BUCHTOVA, B. a kol. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- DRYDEN, W. *Poradenství – stručný přehled*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 120 s. ISBN 80-7367-371-1.
- GABURA, J., PRUŽIŇSKÁ, J. *Poradenský proces*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. 147 s. ISBN 80-85850-10-9.
- HARGAŠOVÁ, M. a kol. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2009. 264 s. ISBN 978-80-247-2642-7.
- HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., MĚCHUROVÁ, L., MORÁVEK, Z., TUHÁ, H., VALOUCHOVÁ, E., WAGNEROVÁ, E., ZAJÍČKOVÁ, A. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 42 s.
- HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 384 s. ISBN 80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 312 s. ISBN 978-80-7367-331-4.
- MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. (eds.) *Sociální práce v praxi – Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání – Rady a tipy pro uchazeče*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. 112 s. ISBN 978-80-247-2048-7.
- ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. 128 s. ISBN 978-80-86429-36-6.



### **Zákonné předpisy:**

Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti.

### **Interní zdroje:**

Popis pracovní činnosti odborného poradce pro zprostředkování, Úřad práce ve Vsetíně, 30.9.2010.

Poradenské činnosti – interní informace Úřadu práce ve Vsetíně, 24.6.2009.

Informační materiál Poradny pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy Vsetín, 2009.

Databáze programu OKpráce.

### **Internetové zdroje:**

<http://portal.mpsv.cz>

<http://www.esfcr.cz>

<http://sreview.soc.cas.cz>