

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



Kariérové poradenství pro nezaměstnané

Bakalářská práce

Autor práce: Monika Frátriková

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2018

Zadávací list

Zadávací list

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma "Kariérové poradenství pro nezaměstnané" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž na konci práce uvedla v seznamu použitých zdrojů

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2004 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze je totožná s verzí tištěnou.

V Kladně dne.....

.....

Podpis autorky

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Jitce Jirsákové Ph.D. za její trpělivost, ochotu, vstřícnost a poskytování připomínek významných jak pro moji bakalářskou práci, tak pro mne. Dále děkuji panu Bc. Jiřímu Davidovi, řediteli KoP Úřadu práce v Kladně za poskytnutí rozhovoru a dále za to, že mi umožnil na KoP v Kladně provádět dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání a děkuji paní Evě Šichové, DiS., odborné pracovníci IPS v KoP v Kladně za konzultace, které mi ochotně poskytovala, za materiály, které mi poskytla, za rozhovor a čas, který mi věnovala.

Kariérové poradenství pro nezaměstnané

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem „Kariérové poradenství pro nezaměstnané“ a je zaměřena na kariérové poradenství na Úřadu práce v Kladně. Je rozdělena na teoretickou část a praktickou část. Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na to, jakým způsobem Úřad práce ČR ve vztahu k uchazeči o zaměstnání funguje, co vše obnáší proces evidence uchazeče o zaměstnání od zaregistrování po ukončení. Dále vysvětluje, co znamená pojem Informačně poradenské středisko a jaké jsou jeho činnosti a vysvětluje základní pojmy spojené s oblastí trhu práce a nezaměstnaností. Praktická část bakalářské práce přibližuje, co obnáší kariérové poradenství přímo na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Kladně, které nástroje politiky zaměstnanosti zde nejvíce využívají. Součástí praktické části bakalářské práce je dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání, ze kterého vyplývá, kdo tvoří skupinu uchazečů o zaměstnání. Součástí praktické části bakalářské práce je rozhovor s ředitelem kontaktního pracoviště Úřadu práce v Kladně a rozhovor s odbornou pracovnící Informačně poradenského střediska Úřadu práce v Kladně.

Klíčová slova: nezaměstnanost, kariérové poradenství, Úřad práce, informačně poradenské středisko, uchazeč o zaměstnání, trh práce.

Career guidance and counseling for unemployment

Abstract

The bachelor thesis deals with the topic "Career counseling for the unemployed" and is focused on career counseling at the Labor Office in Kladno. It is divided into theoretical part and practical part. The theoretical part of the bachelor thesis focuses on how the Czech Labor Office works in relation to the job seeker, what all the process of registering the job seeker from the registration to the termination is. It also explains what the concept of Information Advisory Center means and what its activities are and explains the basic concepts of labor market and unemployment. The practical part of the bachelor thesis describes the career guidance at the employment office of the Labor Office in Kladno which employs the tools of employment policy. Part of the practical part of the bachelor thesis is a questionnaire survey among job seekers, which shows who is a group of job seekers. Part of the practical part of the bachelor's thesis is an interview with the director of the contact office of the Labor Office in Kladno and interview with a specialist at the Information Center for Counseling Center of the Labor Office in Kladno.

Keywords: unemployment, career counseling, employment office, information counseling center, job seeker, labor market.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Úvod | 10 |
| 1 Cíl práce a metodika | 11 |
| 1.1 Cíl práce | 11 |
| 1.2 Metodika | 11 |
| 2 Teoretická část práce | 12 |
| 2.1 Poradenství | 12 |
| 2.1.1 Kariérové poradenství | 12 |
| 2.2 Trh práce | 14 |
| 2.2.1 Dělení trhu práce | 14 |
| Primární a sekundární trh práce | 14 |
| Formální a neformální trh práce | 15 |
| Externí a interní trh práce | 15 |
| 2.3 Nezaměstnanost | 15 |
| 2.3.1 Typy nezaměstnanosti | 16 |
| 2.3.2 Míra nezaměstnanosti | 17 |
| 2.3.3 Státní politika zaměstnanosti | 17 |
| 2.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti | 17 |
| 2.4 Úřad práce ČR | 20 |
| 2.4.1 Registrace a evidence na Úřadu práce ČR | 21 |
| Uchazeč o zaměstnání | 21 |
| Evidence uchazeče o zaměstnání | 21 |
| Podpora v nezaměstnanosti | 21 |
| Práce s uchazečem o zaměstnání | 22 |
| 2.4.2 Ukončení nebo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání | 23 |
| Zájemce o zaměstnání | 24 |
| 2.5 Informačně poradenské středisko | 25 |
| 2.5.1 Kroky kariérového poradenství | 26 |
| 2.6 Psychologie nezaměstnanosti a význam práce pro člověka | 28 |
| 3 Praktická část práce | 29 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.1 | Charakteristika kontaktního pracoviště Úřadu práce v Kladně..... | 29 |
| 3.2 | Informačně poradenské středisko KoP ÚP ČR Kladna..... | 30 |
| 3.2.1 | Skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, a i širokou veřejnost směřující na trh práce..... | 31 |
| 3.2.2 | Speciální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – JOB cluby | 31 |
| 4 | Metodika výzkumu | 33 |
| 4.1 | Dotazníkové šetření na KoP ÚP Kladno | 33 |
| 4.2 | Výsledky dotazníkového šetření | 35 |
| 4.3 | Rozhovor s ředitelem Krajské pobočky Úřadu práce v Kladně a pracovníci Informačně poradenského střediska..... | 43 |
| | Rozhovor s Bc. Jiřím Davidem:..... | 43 |
| | Rozhovor s odbornou pracovnící IPS KoP ÚP v Kladně: | 45 |
| | Závěr | 49 |
| 5 | Seznam použitých zdrojů | 52 |
| 5.1 | Tištěné zdroje | 52 |
| 5.2 | Elektronické zdroje | 53 |
| 6 | Přílohy | 54 |
| 6.1 | Příloha č. 1 – Dotazník pro uchazeče o zaměstnání..... | 54 |
| 6.2 | Příloha č. 2 – Otázky pro ředitele KoP ÚP v Kladně..... | 55 |
| 6.3 | Příloha č. 1 – Otázky pro odbornou poradkyni v IPS na KoP ÚP v Kladně.... | 56 |

Úvod

„Práce je větší zábava než zábava“

A. Rodick

Za poslední léta se trh práce významně mění, je kladen větší důraz na práci s uchazečem o zaměstnání, na hledání různých alternativ a cest, jak uchazeči o zaměstnání pomáhat hledat uplatnění na trhu práce. Trh práce je bezesporu velmi zajímavá oblast.

V teoretické části bakalářské práce budou vysvětleny některé základní pojmy, které jsou s kariérovým poradenstvím, trhem práce a nezaměstnaností spojeny, včetně toho, co vlastně kariérové poradenství, nezaměstnanost a trh práce je a co je tvoří. V teoretické části bude i popsáno, jaké používá Úřad práce v Kladně nástroje státní politiky zaměstnanosti, dále jak probíhá proces zaevidování uchazeče o zaměstnání až po jeho ukončení evidence. V bakalářské práci bude vysvětleno, jaké právní předpisy jsou spojeny s oblastí trhu práce a nezaměstnaností, tato práce se zaměřuje především na Zákon o zaměstnanosti. Bakalářská práce je zaměřena na projekty nejen pro dlouhodobě nezaměstnané, které Úřad práce v Kladně zprostředkovává, ale i na Informačně poradenské středisko, popisuje jejich činnost a aktuální projekty, kterými se zabývá.

V praktické části bakalářské práce bude provedeno dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce v Kladně. Dotazníkové šetření je zaměřeno na získání informace, kdo vlastně tvoří skupinu nezaměstnaných v Kladně, jak časté jsou evidence u jednotlivých uchazečů o zaměstnání a jak dlouho jsou na Úřadu práce evidováni. Zároveň je v praktické části uvedený rozhovor s ředitelem Úřadu práce v Kladně a odbornou pracovníci Informačně poradenského střediska.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala na základě vlastní zkušenosti s nezaměstnaností, kdy jsem byla v letech 2014/2015 zaměstnána jako zprostředkovatelka zaměstnání na Úřadu práce v Berouně a zároveň jsem nezaměstnanost prožila i jako uchazečka o zaměstnání.

1 Cíl práce a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je objasnit pojmy jako je kariérní poradenství, trh práce, nezaměstnanost a další s nimi spojené. Dále je cílem objasnit jakým způsobem pracovníci Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Kladně pracují s uchazeči o zaměstnání a jaké služby Úřad poskytuje. Cílem je i zjištění kdo skupinu nezaměstnaných v Kladně tvoří. Cílem je zároveň analýza stavu kariérového poradenství pro nezaměstnané právě na KoP ÚP v Kladně.

Cíle bakalářské práce bude dosaženo dotazníkovým šetřením, rozhovorem s ředitelem KoP ÚP ČR v Kladně a získáním informací od pracovníků Informačně poradenského střediska. Na základě těchto informací bude předneseno doporučení, zda a případně jakým způsobem by bylo možné stávající systém kariérového poradenství na Úřadu práce v Kladně vylepšit.

1.2 Metodika

Pro teoretickou část práce byla provedena rešerše odborné literatury související s nezaměstnaností a byly použity informace čerpané z legislativních předpisů, které jsou s touto problematikou spojeny.

Pro praktickou část byla použita jako hlavní metoda dotazníkové šetření s použitím dotazníku o 11 otázkách pro uchazeče o zaměstnání a polostrukturovaný rozhovor.

2 Teoretická část práce

2.1 Poradenství

Donald Super říká, že „*poradenství je pomoc ke svépomoci*“ (Freibergová, 2007, s.10). Poradenství můžeme popsat i jako „*odbornou a specializovanou činnost zaměřenou na pomoc lidem v nesnázích krátkodobého i dlouhodobého charakteru*“ (Slavík, Zounková, 2014, s.5). Poradenství lze vysvětlit i jako vztah mezi tím, kdo radu poskytuje a tím, kdo radu přijímá.

Poradenství prolíná životy lidí v mnoha směrech. Poradenství jsou různé druhy např.:

- výživové,
- sociální,
- ekonomické a další.

Tato práce se zaměřujeme na poradenství kariérové.

2.1.1 Kariérové poradenství

Kariéru definuje Bělohlávek jako „*dráhu životem zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál*“ (Bělohlávek, F. Osobní kariéra, Grada, 1994, s.11).

Dá se říci, že kariérové poradenství provází člověka průběžně většinovou etapou jeho života, jak při volbě studia, tak zaměstnání, obzvlášť pokud člověk během života vystřídá povolání několik.

Kariérové poradenství lze podle Vendela chápat jako „*odbornou pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání a je aplikovaným oborem psychologie*“ (Vendel, 2008, s.50).

Vendel dále uvádí, že „*Nejširší definici kariérního poradenství používá Evropská komise a Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD), kariérní poradenství podle této definice představuje soubor služeb a aktivit vykonávaných s úmyslem sloužit jednotlivcům každého věku a v každé životní situaci pro volbu povolání, odborné přípravě a povolání a pro řízení jejich kariéry. Takové služby mohou poskytovat školy každého druhu, vzdělávací instituce, zaměstnavatelé, nevládní organizace, veřejný nebo soukromý sektor. Mohou existovat na individuálním nebo skupinovém principu a vykonávány jsou v osobním styku nebo distanční formou (včetně linek pomoci nebo na principu WEB služeb). Kariérní poradenství zahrnuje poskytování informací (tištěných, elektronických nebo jiných), diagnostických nástrojů, poradenských rozhovorů, kariérních vzdělávacích programů (na ohodnocení svých schopností, možností a získání dovednosti řídit vlastní kariéru), testovacích programů, programů pro podporu hledání práce a poradenství v období životních změn“ (Vendel, 2008, s.51).*

Služby kariérového poradenství v České republice poskytuje celá řada subjektů. Systém kariérového poradenství spadá do resortu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a do resortu Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato práce se zabývá hlavně resortem Ministerstva práce a sociálních věcí.

Kariérové poradenství se v otázkách volby profesní a vzdělávací oblasti dostalo do popředí zájmu jako jeden z nástrojů politiky zaměstnanosti. Doba, kdy celý život lidem postačovalo původní vzdělání, které předurčovalo jejich profesní dráhu je již minulostí. Jelikož je plánování profesního života stále náročnější, tak je k němu stále více potřeba odborné poradenské činnosti. V souvislosti s kariérovým poradenstvím jsou v ČR používány výrazy jako poradenství pro volbu povolání, profesní poradenství, pracovně-profesní poradenství a další pojmy používané ve službách zaměstnanosti jako informační služby, poradenství pro zaměstnavatele, poradenství pro fyzické osoby a jiné (Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úradech práce v České republice, 2005, s.5).

Poradenství v oblasti práce je historicky poměrně mladé, jelikož vzniklo a bylo budováno až po roce 1990. Je centrálně podporované Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že úřady práce mají jedincům poskytovat pomoc a podporu ve vztahu k trhu práce a zároveň plnit funkci prevence nezaměstnanosti v regionu (Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úradech práce v České republice, 2005, s.20), (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.)

2.2 Trh práce

Trh práce se velmi dynamicky vyvíjí. Vznikají a zavádějí se nová povolání, zároveň některá povolání zcela zanikají a jiná se vývoji uzpůsobují a mění. V oblasti trhu práce se odráží vzdělanostní struktura obyvatelstva, vznik a zánik podnikatelských subjektů, struktura hospodářských sektorů a další společenské vlivy (MPSV, 2017, online).

Podle Tuleji (2007, s.147) je trh práce vlastně místem, kde se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, kdy předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.

2.2.1 Dělení trhu práce

Mareš (1994, s. 51–55) uvádí, že je trh práce dělen na:

- primární a sekundární,
- formální a neformální,
- externí a interní.

Primární a sekundární trh práce

Prostředí primárního trhu práce nabízí pracovní příležitosti, které jsou stabilnější, mají vyšší prestiž, jsou výhodnější s možností profesionálního růstu pracovníka. Zaměstnancům tato pracovní místa poskytují větší stabilitu a jistotu.

Naopak prostředí sekundárního trhu práce je charakterizováno pracovními místy s nižším mzdovým ohodnocením a nižší prestiží. Většinou je pracovní kariéra lidí, kteří se na tomto typu trhu práce pohybují přerušovaná a méně stabilní. Je zde i poměrně vysoká fluktuace pracovníků a minimální nebo nulová možnost zvyšování kvalifikace (Mareš, 1994, s. 51).

Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je oficiální nabídka pracovních příležitostí, které jsou kontrolované a regulované institucemi, které jsou k tomu určeny jako je např. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Neformální trh práce naopak pod kontrolou kompetentních institucí není. Do oblasti neformálního trhu práce spadá např. nelegální podnikání (Mareš, 1994, s. 53).

Externí a interní trh práce

Vnitřní trh práce představuje místo, kde se setkává poptávka po práci ze strany firem s nabídkou práce tvořenou stávajícími firemními zaměstnanci.

Vnější trh práce je prostor, ve kterém dochází k interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou práce představovanou jednotlivci, kteří mohou ihned nebo ve velmi krátké době nastoupit na nová pracovní místa (Tuleja, 2007, s. 147).

2.3 Nezaměstnanost

Buchtová uvádí, že *„práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“* (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 49).

Podle Tuleji (2007, s. 155) v oblasti trhu práce dochází k řadě přesunů, jež velmi výrazně ovlivňují rovnováhu jak na trhu práce, tak v celém národním hospodářství. Vzhledem k tomu, že ve většině případů je narušení této rovnováhy spojeno s růstem počtu nezaměstnaných, je vývoj v oblasti nezaměstnanosti považován za jeden z hlavních sociálně-ekonomických problémů moderní společnosti.

K jednomu nejsledovanějším ukazatelům patří míra nezaměstnanosti, která je zpravidla definována jako procentuální podíl nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel (Tuleja, 2007, s. 155).

Ke snižování a předcházení nezaměstnanosti slouží Státní politika zaměstnanosti.

2.3.1 Typy nezaměstnanosti

- **Regionální** – nastává například v případě propuštění zaměstnanců v daném regionu. Buchtová (2013) uvádí, že se Tomáš Baťa v období hospodářské krize v roce 1922 snažil právě regionální nezaměstnanosti vyhnout tím, že místo aby zaměstnance propustil, tak po domluvě se zaměstnanci a spolupracovníky snížil cenu obuvi o 50 % a mzdy o 40 %, což se ukázalo jako správné rozhodnutí, ač byl za tento krok kritizován ostatními podnikateli. Podařilo se mu tím zvýšit poptávku, vyklidit zboží ze skladů a znovu obnovit výrobu. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 65–66).
- **Systémová (strukturální)** – je to situace, kdy nezaměstnaný jedinec nemůže najít práci ve svém oboru, tento typ nezaměstnanosti souvisí se strukturou poptávky po práci, kdy se nabídka poptávce obtížně přizpůsobuje. Často je spojovaná se situací, kdy dochází k nahrazování lidských zdrojů technikou (Mareš, 1994, s.19 a s.139).
- **Dobrovolná** – jedinec zůstává dobrovolně nezaměstnaný, nehledá si zaměstnání a upřednostňuje volný čas před prací (Buchtová a kolektiv, 2002, s. 65).
- **Frikční (dočasná)** – představuje mezidobí jedince, kdy jedno zaměstnání ukončí a než si najde zaměstnání nové. Ve většině případů představuje pro nezaměstnané osoby krátkou epizodu, během které si hledají nové zaměstnání (Mareš, 1994, s.17).
- **Cyklická** – je spojena s hospodářským cyklem. V období, kdy ekonomika oslabuje je zaměstnáno menší množství lidí než v době jejího růstu. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoříme o nezaměstnanosti sezónní, kdy je např. v zimě větší množství nezaměstnaných stavebních dělníků, zedníků, malířů pokojů (Mareš, 1994, s. 20).
- **Dlouhodobá** – hovoříme o situaci kdy je jedinec nezaměstnaný déle než jeden rok. V tomto případě je již návrat do prostředí trhu práce většinou náročnější (nezaměstnaný ztrácí motivaci, pracovní návyky apod.) (MPSV, 2017, online).
- **Skrytá** – tento typ nezaměstnanosti zahrnuje především ženy, které jsou v domácnosti z důvodu mateřství, studia, práce v domácnosti a mladistvé. Tyto osoby nejsou jako nezaměstnané registrovány, i když zaměstnání nemají a ani si zaměstnání nehledají (Mareš, 1994, s.20).

2.3.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je podle Mareše (1994) „*vyjádření podílu nezaměstnaných v celku ekonomicky aktivní populace*“ (Mareš, 1994, s.139).

2.3.3 Státní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. říká, že státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a snaží se rozvíjet lidské zdroje na úseku trhu práce, programy a projekty pro pracovní uplatnění fyzických osob. Koordinuje 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, tvoří a koordinuje jednotlivé programy a vytváří opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti, tvoří a zapojuje se do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytuje podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, zajišťuje 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, dále zajišťuje opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 2).

2.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje ministerstvo a Úřad práce, tyto instituce podle situace na trhu práce spolupracují při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti s dalšími subjekty.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

Rekvalifikace – zákon o zaměstnanosti rekvalifikaci definuje jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování*“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108). Za rekvalifikaci se dle zákona o zaměstnanosti považuje i „*získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala*“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 108).

Rekvalifikaci mohou provádět zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, škola v rámci oboru vzdělání a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (MPSV, online, 2017).

Investiční pobídky – „*jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, 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*“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 111).

Veřejně prospěšné práce – jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních a jiných obecně prospěšných institucí. Vytváří je zaměstnavatel, a to nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, za účelem pracovního umístění uchazečů o zaměstnání. Tyto pracovní příležitosti zaměstnavatel vytváří na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 112).

Společensky účelná pracovní místa – jsou pracovní místa, která vytváří nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, jimž nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 113).

Překlenovací příspěvek – Úřad práce může překlenovací příspěvek poskytnout na základě dohody samostatně výdělečně činné osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, jež vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 114).

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti - Úřad práce tento příspěvek může poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie. O příspěvek může zažádat zaměstnavatel, který nemůže dočasně přidělovat některým nebo všem svým zaměstnancům práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby, a to z důvodu např. sezonních omezení při práci, snížení poptávky po jeho výrobcích nebo službách zaměstnavatele, živelné pohromy (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 115), (CHYSKYLORENC, online, 2017).

Příspěvek na zapracování - Úřad práce ho může poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem a lze ho poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 116).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek Úřad práce se poskytuje na základě s ním uzavřené dohody a lze ho poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů.

Příspěvek je možné poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců.

Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 116).

Zákon o zaměstnanosti uvádí, že součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

*„Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78, sdílené zprostředkování zaměstnání, cílené programy k řešení zaměstnanosti“* (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 105).

S ohledem na potřeby trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo práce a sociálních věcí (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 104–106).

V Zákoně o zaměstnanosti je uvedeno, že financování a hospodaření z finančními prostředky aktivní politiky zaměstnanosti se řídí zvláštním právním předpisem. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 107).

2.4 Úřad práce ČR

Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí a je zároveň jeho nadřízeným orgánem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, 14 krajský poboček a pod ty spadají kontaktní pracoviště a pobočka pro hlavní město Prahu.

Krajské pobočky zajišťují kromě jiných činností především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce, poradenství a státní sociální podpory.

V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele každé krajské pobočky je ředitel a v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí (MPSV, online, 2017).

2.4.1 Registrace a evidence na Úřadu práce ČR

Uchazeč o zaměstnání

V momentě kdy se člověk stane nezaměstnaným by se měl registrovat na Úřadu práce ČR, registrace na Úřadu práce ale není povinná.

Evidence uchazeče o zaměstnání

Pro evidenci na Úřadu práce je třeba vyplnit žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, kterou je nutno dodat na pracoviště Úřadu práce osobně. Do evidence uchazečů o zaměstnání je žadatel zařazen ode dne podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, ovšem požádá-li o zprostředkování zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání, bude zařazen do této evidence ode dne následujícího po skončení zaměstnání. Zároveň s podáním žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání může žadatel zažádat o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti (MPSV, online, 2017).

Úřad práce zařadí žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání v případě, že splní zákonem stanovené podmínky, v opačném případě vydá rozhodnutí o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání (MPSV, online, 2017).

Podpora v nezaměstnanosti

V případě, že žadatel splnil zákonem stanovené podmínky a je zaevidován jako uchazeč o zaměstnání a zažádal si i o podporu v nezaměstnanosti, může mu být tato podpora poskytnuta, ovšem opět pouze v případě splnění zákonem stanovených podmínek.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč o zaměstnání musí na oddělení zprostředkování zaměstnání doložit. Dalším rozhodujícím faktorem je délka odpracované doby v rozhodném období (poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání). Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období (MPSV, online, 2017).

Zákon o zaměstnanosti říká, že podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 43).

Výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončí-li uchazeč o zaměstnání poslední zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu sami nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí výše podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (MPSV, online, 2017).

Práce s uchazečem o zaměstnání

Po úspěšném zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání absolvuje uchazeč o zaměstnání skupinovou informační schůzku, kde se dozví základní informace týkající se evidence na Úřadu práce, tato aktivita je pro něj povinná. Dále již dochází v předem stanovených termínech na individuální schůzky ke zprostředkovateli zaměstnání. Tyto termíny jsou závazné a pokud se uchazeč o zaměstnání nedostaví bez doložení vážného důvodu, může být z evidence i vyřazen.

Pokud je uchazeč o zaměstnání v evidenci na Úřadu práce nepřetržitě déle než pět měsíců, tak mu pracovníci oddělení zprostředkování navrhnou individuální akční plán a je mu věnována zvýšená péče, nejen na oddělení zprostředkování, ale i na pracovišti Informačně poradenského střediska.

Vhodné je zvážit, zda by uchazeči o zaměstnání pomohla při uplatnění na trhu práce např. rekvalifikace, může být zařazen i do některého Job Clubu, který je součástí služeb Úřadu práce a poskytuje osvědčený poradenský program v podobě skupinových setkání uchazečů a zájemců o zaměstnání, jeho cílem je hlavně pomoc vyrovnat se účastníkům s aktuální situací a nalézt vhodné pracovní uplatnění, které by odpovídalo představám a schopnostem účastníka.

2.4.2 Ukončení nebo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti přesně vymezuje, kdy je ukončena evidence uchazeče o zaměstnání:

„Uchazeči o zaměstnání ukončí krajská pobočka Úřadu práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem kdy:

- *kdy nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) a c), a to na základě osobního nebo písemného oznámení uchazeče o zaměstnání,*
- *doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30,*
- *nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,*
- *následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče o zaměstnání za mrtvého,*
- *následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby,*
- *zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud krajská pobočka Úřadu práce dodatečně zjistila, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b),*

- *pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. b), nebo zrušení platnosti modré karty nebo uplynutí doby její platnosti“ (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 29).*

Zákon o zaměstnanosti zároveň přesně vymezuje i v jakých případech je uchazeč o zaměstnání z evidence vyloučen:

„Uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu

- *odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (§ 20),*
- *odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci (§ 109), neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností, anebo uchazeč o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, odmítne nabídku krajské pobočky Úřadu práce na rekvalifikaci,*
- *neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené (§ 33 odst. 2),*
- *odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu (§ 21 odst. 2), nebo psychologickému vyšetření (§ 21 odst. 3), anebo maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31) (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 30).*

Zájemce o zaměstnání

Na pracovišti Úřadu práce ČR se lze zaevidovat nejen jako uchazeč o zaměstnání, ale i jako zájemce o zaměstnání.

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která projeví zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, zájemcem o zaměstnání může být člověk, který je zaměstnán a teprve o změně povolání uvažuje.

Krajská pobočka Úřadu práce zájemci pomůže vhodné zaměstnání zprostředkovat a zároveň mu může zprostředkovat rekvalifikaci.

Ukončení evidence zájemce o zaměstnání probíhá buď žádostí ze strany zájemce o zaměstnání nebo ze strany Úřadu práce z důvodu maření součinnosti nebo při nedostatečném poskytování součinnosti (MPSV, online, 2017).

2.5 Informačně poradenské středisko

Informačně poradenské středisko (dále jen IPS) funguje v rámci bezplatné poradenské činnosti Úřadu práce ČR. IPS jsou téměř na každém kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. Tam kde IPS chybí, jako například v KoP ÚP Slaný tak poradenství zajišťují pracovníci jiného kontaktního pracoviště Úřadu práce, v tomto případě pracovníci KoP ÚP Kladno.

IPS poskytuje poradenské a informační služby pro změnu a volbu povolání. Služby IPS jsou určeny především:

- žákům základních škol – poradenská činnost u této skupiny obsahuje hlavně pomoc při volbě studia,
- rodičovské veřejnosti,
- studentům a absolventům SŠ, VOŠ a VŠ – náplní poradenská činnosti u této cílové skupiny je poradenství při změně oboru, studia, pomoc při orientaci v dalších možnostech vzdělávání, při volbě následného studia, přípravy na vstup na trh práce, stáže, studium v zahraničí,
- uchazečům a zájemcům o zaměstnání a široké veřejnosti – zde se poradenství zaměřuje na pomoc v orientaci na trhu práce, na oblast sebepoznání, posílené sebevědomí a hledání profesního cíle, poradenství je poskytováno v případě zájmu o změnu profesního zaměření, při volbě dalšího studia, zvyšování a rozšiřování kvalifikace, pomáhá při rozvoji měkkých dovedností (MPSV, online, 2017).

IPS tedy poskytuje aktuální informace především o středních, vyšších odborných a vysokých školách v celé ČR, studijních a učebních oborech, dále poskytuje informace o podmínkách a průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivé profese, možnostech uplatnění absolventů všech stupňů vzdělání v praxi, situaci na trhu práce v regionu i v celé ČR.

Zpráva o stavu kariérového poradenství v roce 2010 (MUHIČ, Jasmin, 2011, s. 22) uvádí, že „cílem kariérového poradenství na úřadech práce je poskytování odborných informačních a poradenských služeb, nezbytných k profesní orientaci v návaznosti na pracovní uplatnění vzhledem k aktuálnímu i předpokládanému vývoji trhu práce“.

IPS využívá ke své práci celorepublikovou databázi škol, popisy povolání, informační materiály škol, počítačový program pro testování profesních zájmů, krátké informativní videoklipy o jednotlivých povoláních, popisy profesí s informacemi o pracovních činnostech, pracovním prostředí, zdravotních požadavcích, různé informační materiály jako např. o středních školách (MPSV, online, 2017).

2.5.1 Kroky kariérového poradenství

Podle Vendela (2008) členíme kariérové poradenství do následujících tří kroků:

Poznávání – pro správné a efektivní kariérové poradenství je velmi důležité klienta dobře poznat. Je to důležitý faktor pro správný výběr povolání či školy. K poznání klienta přistupujeme buď formálně nebo neformálně. Při **formálním** postupu používáme psychologické testy a dotazníky. Při **neformálním** postupu probíhá poznávání klienta při vzájemné interakci mezi poradcem a klientem, což mohou případně provést i jiné osoby jako jsou například učitelé nebo rodiče.

Získání informací o světě práce – dalším důležitým předpokladem pro správný výběr povolání či školy je dobrá informovanost o školách a povolání. Úkolem poradce je pomoc klientovi při sběru potřebných informací. Poradce používá nejen své poznatky, ale i informace z jiných zdrojů. Informace, které poradce využívá jsou podle Vendela děleny na tři druhy:

- a) Prvním typem informací je například popis povolání, pracovní podmínky nebo dostupnost povolání.
- b) Dále jsou důležité klasifikace. Existuje několik klasifikačních systémů, které pomáhají obrovská množství zaměstnání poradci i klientovi smysluplně utřídit. Pro příklad bych uvedla Národní soustavu povolání a Národní soustavu klasifikací.
- c) Třetí typ informací pomáhá objasnit jaké požadavky vyžaduje zaměstnání o, kterém klient uvažuje.

Pro poradce je v podstatě nemožné, aby si pamatoval údaje o veškerých povoláních, Nejdůležitější informací, kterou by měl poradce o konkrétním zaměstnání mít je popis povolání. Poradce by měl mít k dispozici například seznamy škol a studijních oborů, které vydává ministerstvo školství. Situaci ovšem komplikuje to, že tyto informace o školách a povoláních se mění každým rokem, hlavně ty, které se týkají mezd a možností pracovního uplatnění. Tyto druhy informací se liší v závislosti na oblasti země, v které klient žije.

Spojení informací o sobě a o světě práce – spojení informací o sobě a světě práce je podle Vendela (2008) jedním z důležitých cílů kariérového poradenství. Příklad povolání vhodných pro určitý testový výsledek obsahují některé příručky testů. Součástí některých kariérních informací, kterými jsou hlavně profesiogramy, jsou také informace o schopnostech, zájmech, hodnotách a osobnostních vlastnostech, které dané povolání vyžaduje. Informace o školách a povoláních poskytují i počítačové programy profesní orientace. Tyto počítačové programy neměří osobnostní vlastnosti ani schopnosti, nicméně poskytují možnost poznat zájmy, hodnoty, případně možnost vyjádřit se o svých schopnostech. Kariérní informace se porovnávají se schopnostmi, zájmy a hodnotami klienta, a ten může potom zkoumat informace o povoláních a školách, které zodpovídají jeho sebehodnocení. Počítačové programy pomáhají při rozhodování o volbě studia a povolání hlavně tím, že snižují počet alternativ, o nichž klient uvažuje. Výhodou počítačových programů je, že jsou interaktivní. Počítačový program má velkou výhodu v tom, že po zodpovězení otázek klient získá zpětnou vazbu a může se vrátit do jakékoli části programu k podrobnějšímu prostudování. Počítačový program lze použít samostatně nebo jako součást jiných testů a dotazníků.

Ani nejlepší počítačový program ovšem nemůže klientovi pomoci při řešení situace kdy čelí například tlaku ze strany rodičů ohledně výběru povolání či studia. Pro nejkonkrétnější představu o daném zaměstnání může klient získat například rozhovory s lidmi v konkrétním zaměstnání nebo pokud si klient třeba zkusí práci i sám, například jako brigádník nebo na zkrácený úvazek (Vendel, 2008, s.52–54).

2.6 Psychologie nezaměstnanosti a význam práce pro člověka

Podle Buchtové práce a zaměstnání mají pro život člověka zásadní postavení. Práce je pro člověka důležitá, aby mohl důstojně žít, práce poskytuje člověku nejen materiální užítky, ale i pocit, že někam patří, může se díky práci seberealizovat a dodávat pocit společenské užitečnosti. Práce pomáhá člověku vytvářet sociální vztahy, slouží jako prostředek k uspokojování potřeby ctížádosti, sebeuplatnění, sebeúcty (Buchtová, 2002, s. 75).

Práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity člověka. Přístupem k práci ukazujeme již malým dětem platné hodnoty. Umožňujeme jim možnost ztotožnění, poskytujeme jim osobní příklad. Je dobře když děti prožívají spolu s rodiči jejich pracovní úspěchy, ale i nezdary.

Česká kultura obsahuje i různá lidová přísloví, která vyjadřují důležitost práce pro život člověka např.: „*bez práce nejsou koláče*“ nebo „*komu se nelení, tomu se zelení*“ a další (Buchtová, 2002, s. 75).

Buchtová říká, že „*náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem*“ (ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, 2002, s. 76).

Pokud člověk ztratí zaměstnání, tak to téměř vždy má důsledky sociální, psychologické, zdravotní. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti může vzniknout osobní i ekonomická nejistota, člověk může ztrácet sebevědomí, může mít pocit, že je pro společnost nepotřebný. Při dlouhodobé ztrátě zaměstnání může pomalu ztrácet smysl života, ztrácí společenské kontakty a postupně může ztrácet zájem o život jako takový.

Je proto velmi důležité zůstat aktivní a využít veškerých možností, jak práce znovu získat. Aktivně práci vyhledávat, spolupracovat s pracovníky Úřadu práce, zajímat se o další formy sebevzdělávání apod. Dalším důležitým faktorem je podpora rodiny, pokud má nezaměstnaný člověk podporu v rodině má jistě větší šanci toto stresové období zvládnout lépe než člověk, který tuto podporu nemá.

3 Praktická část práce

V praktické části práce jsem se zaměřila na činnost a aktivity, které probíhají v Informačně poradenském středisku na KoP Úřadu práce v Kladně. V praktické části jsem provedla dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání, jehož hlavním cílem bylo zjistit kdo tuto skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří. Pro srovnání s dotazníkovým šetřením jsem předložila statistické údaje o uchazečích o zaměstnání za stejné období, ve kterém dotazníkové šetření probíhalo z informačního portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Praktická část obsahuje rozhovor s ředitelem KoP ÚP v Kladně a rozhovor s odbornou pracovnící zdejšího pracoviště IPS.

3.1 Charakteristika kontaktního pracoviště Úřadu práce v Kladně

Kontaktní pracoviště v Kladně je organizačním útvarem krajské pobočky v Příbrami.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání zejména tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správné rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; v této souvislosti spolupracuje s oddělením zaměstnanosti krajské pobočky,
- projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány (MPSV, 2017, online).

Kontaktní pracoviště plní v oblasti podpory v nezaměstnanosti zejména:

- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci a o její výši,
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle §44 b zákona o zaměstnanosti,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení vymezená platnou právní úpravou o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti (MPSV, 2017, online).

3.2 Informačně poradenské středisko KoP ÚP ČR Kladna

Podle odborné pracovnice IPS v Kladně paní Evy Šichové, DiS, mezi hlavní činnosti IPS na KoP ÚP ČR Kladno patří:

- skupinové a individuální poradenství pro žáky základních škol
- samoobslužné testování profesních zájmů (pouze pro ZŠ)
- skupinové poradenské programy pro studenty středních škol zaměřené na problematiku vstupu na trh práce
- skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, a i širokou veřejnost směřující na trh práce.
- speciální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – JOB cluby (návčky dovedností)
- poradenství k rekvalifikaci – poskytováno v případě, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil.

Podle paní Šichové má zájem o poradenské služby v rámci fungování Úřadu práce v Kladně vzrůstající tendenci.

Podle paní Šichové v prvním pololetí roku 2017 využilo poradenství zprostředkované Úřadem práce přibližně 5 tisíc lidí. Toto poradenství zahrnovalo poradenství nejen na pracovišti IPS na KoP ÚP Kladno, ale i poradenství v terénu:

- pro základní školy,
- pro střední školy,
- burzy práce a rekvalifikačních kurzů,
- poradenství ve věznici Vinařice.

3.2.1 Skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, a i širokou veřejnost směřující na trh práce

Skupinové poradenství na KoP ÚP v Kladně obnáší například informační skupinové schůzky pro nově příchozí uchazeče o zaměstnání, dále pro ucelené skupiny klientů dle zákona o zaměstnanosti (mladí do 25 let bez praxe, uchazeči nad 50 let, OZP, uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní atd.), pro klienty, kteří potřebují pomoc při tvorbě životopisu a motivačního dopisu, dále pořádáme burzy práce. Vedeme motivační programy, jejichž cílem je pomáhat nezaměstnaným s orientací na trhu práce, osvojit si komunikační dovednosti.

Individuální poradenství pro nezaměstnané na KoP ÚP v Kladně je zaměřeno na poradenství při zprostředkování zaměstnání, individuální pomoc při tvorbě životopisu a motivačního dopisu a o možnostech a způsobech hledání zaměstnání.

3.2.2 Speciální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – JOB cluby

Job club poskytuje v praxi osvědčený poradenský program v podobě skupinových setkání uchazečů a zájemců o zaměstnání, vedený zpravidla dvěma lektory. Hlavním cílem je napomáhat účastníkům Job clubu vyrovnat se s aktuální situací a nalézt vhodné pracovní

uplatnění, které bude odpovídat jejich představám, schopnostem a možnostem trhu práce. Job club je především o komunikaci mezi lidmi.

Job club:

Poskytuje informace o pracovních místech (webové servery s nabídkou zaměstnání, inzertní nabídky zaměstnání v regionálním tisku, adresáře firem včetně kontaktů a další). Probíhá v něm nácvik důležitých dovedností (orientace na trhu práce, psaní žádostí o zaměstnání, sestavování strukturovaného životopisu, nácvik komunikačních dovedností a asertivního chování a další). (MPSV, 2017, online).

Na pracovišti IPS v Kladně probíhají průběžně tyto Job cluby:

Job club START – určen pro uchazeče do 25 let, absolventy SŠ, VŠ a osoby do 25 let ohrožené sociální exkluzí, rozsah 12-20 hodin, počet schůzek 3-5.

Job club KLASIK – určen pro fyzické osoby, vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí, rozsah 18-20 hodin, počet schůzek 4-6.

Job club HELP – určen pro osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením, rozsah 18-24 hodin, počet schůzek dle potřeby, optimální 4-6.

Job club NÁVRAT – určen pro fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, rozsah 20-24 hodin, počet schůzek 4-5.

Job club PLUS – určen pro fyzické osoby nad 50 let věku, rozsah 18-20 hodin, počet schůzek 4-5.

4 Metodika výzkumu

Podle Chráska (2016) se ve výzkumu řeší jeden nebo více problémů, které na sebe zpravidla navazují. Řešení vědeckého problému obnáší řadu spolu propojených a na sebe navazujících a závislých kroků a úkonů (Chráska, 2016, str. 11).

Pro realizaci výzkumu uvádí Chráska (2016) jako metody sběru dat:

- pedagogické pozorování,
- dotazník,
- interview,
- testy (Chráska, 2016).

Pro účel této práce byly vybrány metody dvě:

- dotazník,
- interview (rozhovor).

Dotazník v této práci je polostrukturovaný a obsahuje položky otevřené, uzavřené i polouzavřené. Položky v dotazníku jsou tvořeny tak aby byly pro respondenty jasné a srozumitelné. Data nasbíraná dotazníkovým šetřením jsou v této práci prezentována graficky, kdy každý graf obsahuje popis.

Interview (rozhovor) jsem pro tuto práci zvolila protože má jak uvádí Chráska (2016) výhodu oproti jiným výzkumným metodám v navázání osobního kontaktu (Chráska, 2016, str. 176). Rozhovor je strukturovaný, otázky jsem předem připravila a poté zaznamenávala odpovědi.

4.1 Dotazníkové šetření na KoP ÚP Kladno

Dotazníkové šetření probíhalo na KoP Úřadu práce v Kladně, na pracovišti zprostředkování zaměstnání a na pracovišti IPS. Respondenti byli osloveni v prostorách KoP ÚP v Kladně na oddělení zprostředkování zaměstnání a dále byly dotazníky distribuovány účastníkům právě probíhajících Job clubů. Dotazníkové šetření probíhalo v období říjen až prosinec 2017. Bylo osloveno přibližně 87 osob evidovaných na Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, z nich dotazník vyplnilo 66 uchazečů, což znamená, že dotazník měl návratnost 76 %. Dotazník je polostrukturovaný a má 11 otázek.

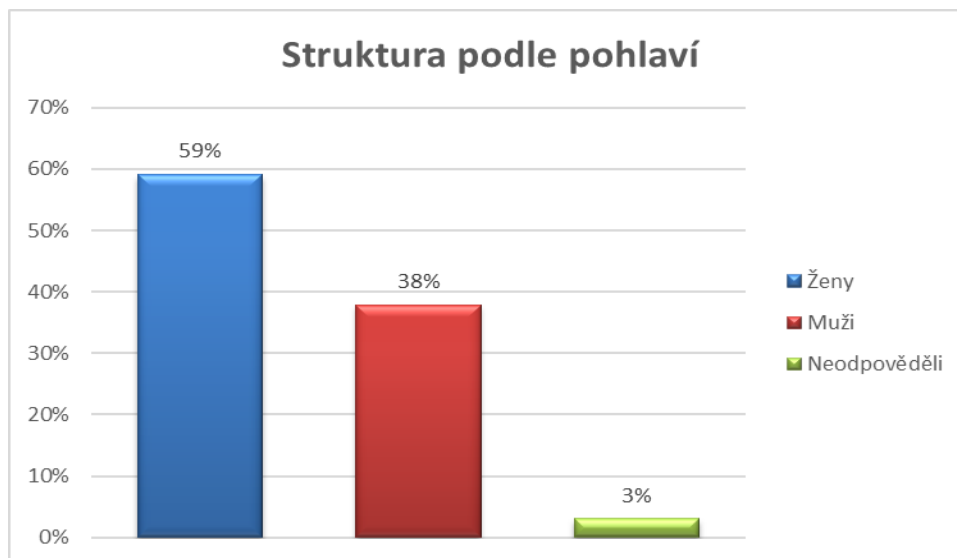
Vyplněných dotazníků, které vyplňovali uchazeči o zaměstnání po oslovení na oddělení zprostředkování je 21 a dotazníků, které byly předány k vyplnění účastníkům Job clubu je 45. U účastníků Job clubů byla tedy ochota ke spolupráci při průzkumu vyšší. Výzkumné otázky v dotazníku jsou otevřené, uzavřené a polouzavřené. Cílem dotazníkové šetření bylo zjistit kdo tvoří skupinu uchazečů o zaměstnání na KoP ÚP v Kladně. Dotazník je v plném znění uveden v Příloze č. 1.

Dotazníkovým šetřením získáme odpovědi na tyto otázky:

- 1 Je mezi uchazeči o zaměstnání více žen či mužů?
- 2 Jaká je věková struktura uchazečů o zaměstnání?
- 3 Jaký stupeň vzdělání uchazeči o zaměstnání nejčastěji mají?
- 4 Jaká délka evidence na ÚP je nejčastější?
- 5 Kolikrát již byli respondenti evidováni jako uchazeči o zaměstnání?
- 6 Střídají respondenti často zaměstnání?
- 7 V jaké pracovní oblasti se respondenti nejvíce pohybovali před evidencí na ÚP?
- 8 Jsou mezi uchazeči o zaměstnání vlastníci řidičského oprávnění a využívají jej aktivně?
- 9 Hovoří uchazeči o zaměstnání nějakým cizím jazykem?
- 10 Jsou mezi oslovenými uchazeči o zaměstnání i uchazeči v minulosti trestně odsouzení?
- 11 Využili v minulosti uchazeči o zaměstnání nějaký rekvalifikační kurz zprostředkovaný Úřadem práce a měli by o takový kurz zájem?

4.2 Výsledky dotazníkového šetření

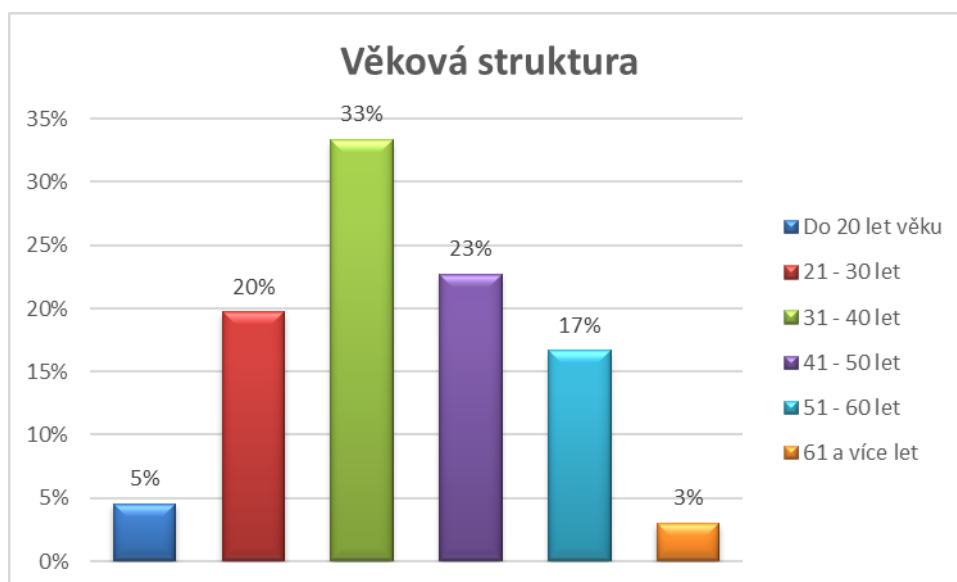
Graf č. 1 - Jste žena nebo muž?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 1 je zřejmé, že z dotazovaných uchazečů bylo 59 % žen, 38 % mužů a 3 % dotazovaných na otázku neodpověděli.

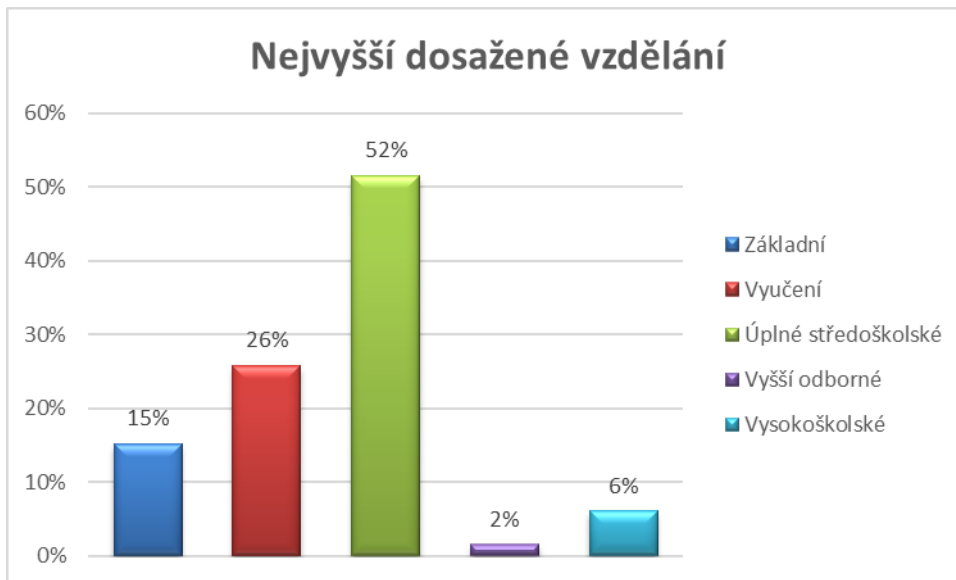
Graf č. 2 - Kolik je Vám let?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č.2 vyplývá, že nejvyšší zastoupení v řadách uchazečů o zaměstnání má věková skupina 31–40 let s podílem 33 %.

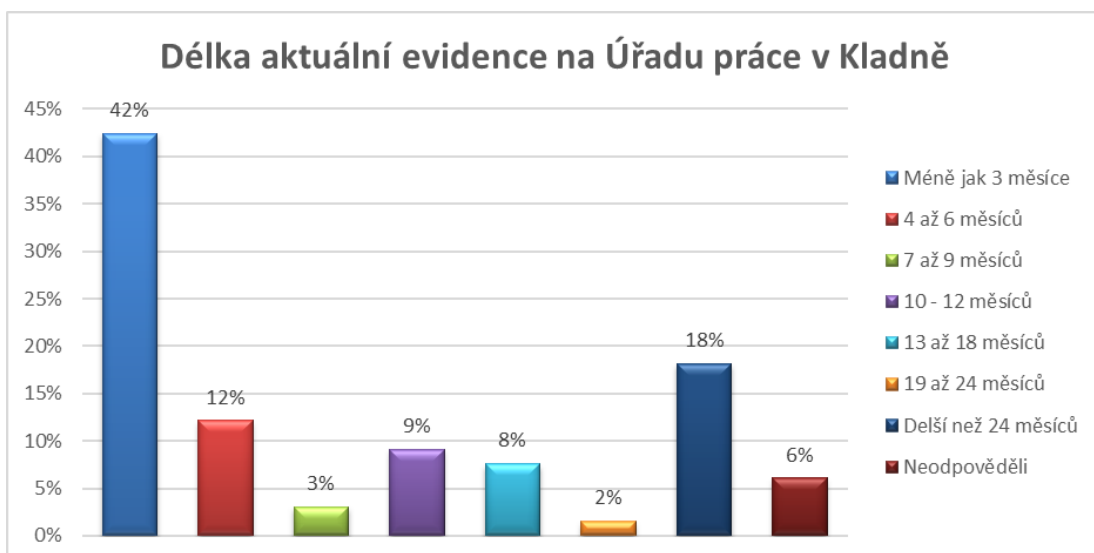
Graf č. 3 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 3 vyplývá, že nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání tvoří uchazeči o zaměstnání s úplným středoškolským vzděláním s podílem 52 %.

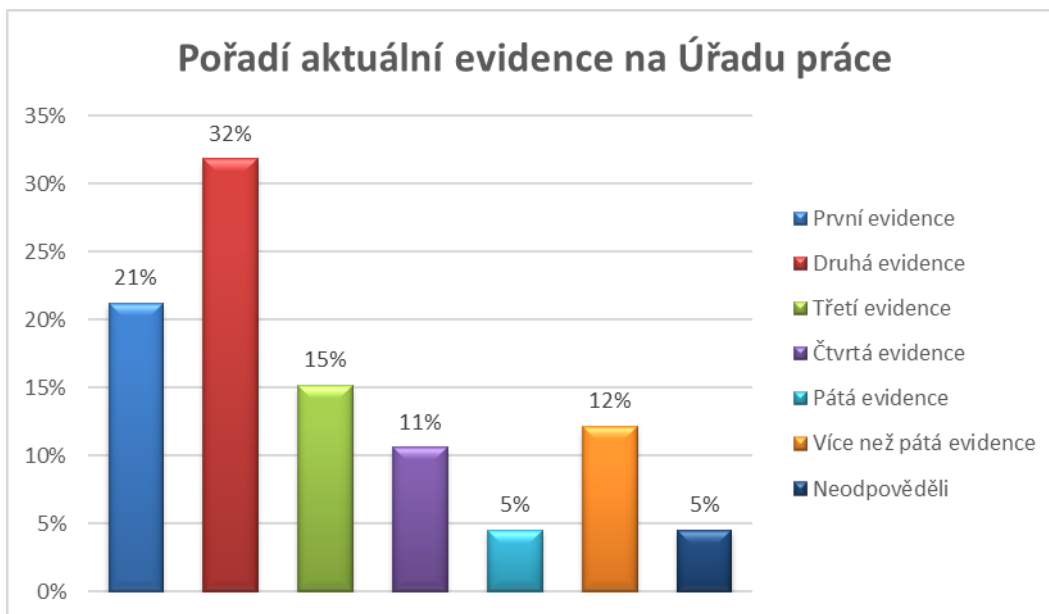
Graf č. 4 – Jak dlouho jste momentálně v evidenci na Úřadu práce?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 4 je zřejmé, že uchazečů evidovaných na Úřadu práce je momentálně nejvíce, kteří jsou evidováni krátkodobě, tzn. méně jak 3 měsíce se zastoupením 42 %. Na tuto otázku neodpovědělo 6 % dotázaných.

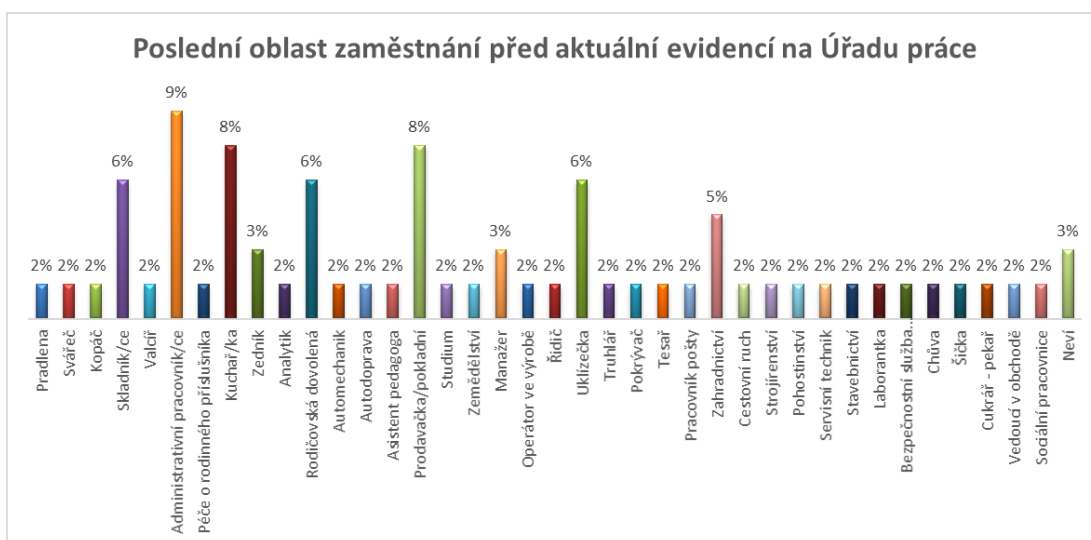
Graf č. 5 – Kolikrát je to Vaše evidence na Úřadu práce? (v rámci celé ČR)



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Graf č. 5 ukazuje, že největší podíl uchazečů o zaměstnání tvoří skupina v pořadí podruhé evidovaných s podílem 32 %. 5 % oslovených na tuto otázku neodpovědělo.

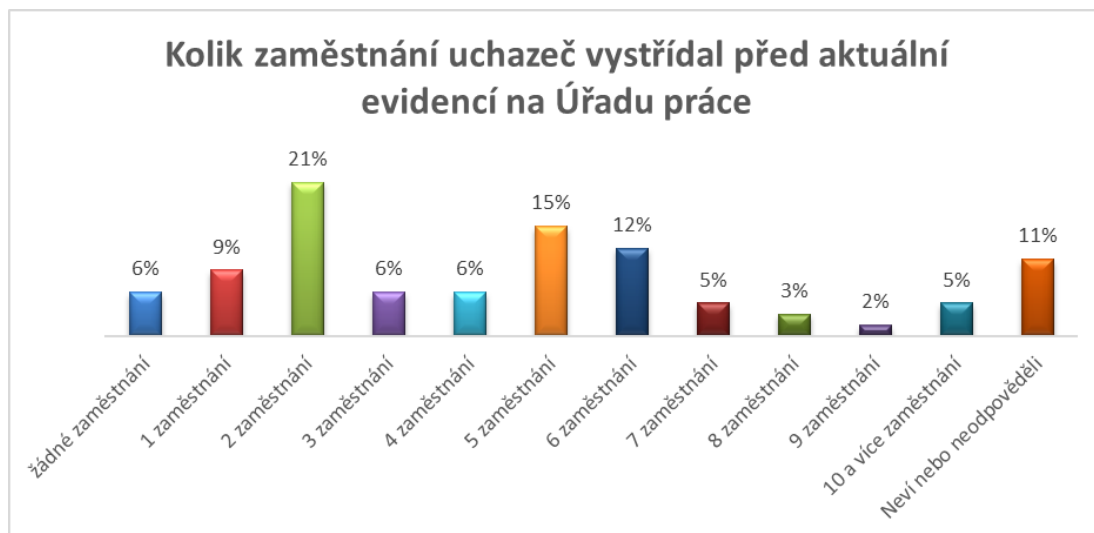
Graf č. 6 - V jaké pracovní oblasti jste pracovali před evidencí na Úřadu práce?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 6 vyplývá, že pracovní oblasti, kde se uchazeči o zaměstnání před evidencí na ÚP pohybovali jsou velmi rozmanité, nejvyšší podíl 9 % má oblast administrativy. 3 % dotazovaných odpovědělo, že neví, v jaké oblasti před evidencí na ÚP pracovali.

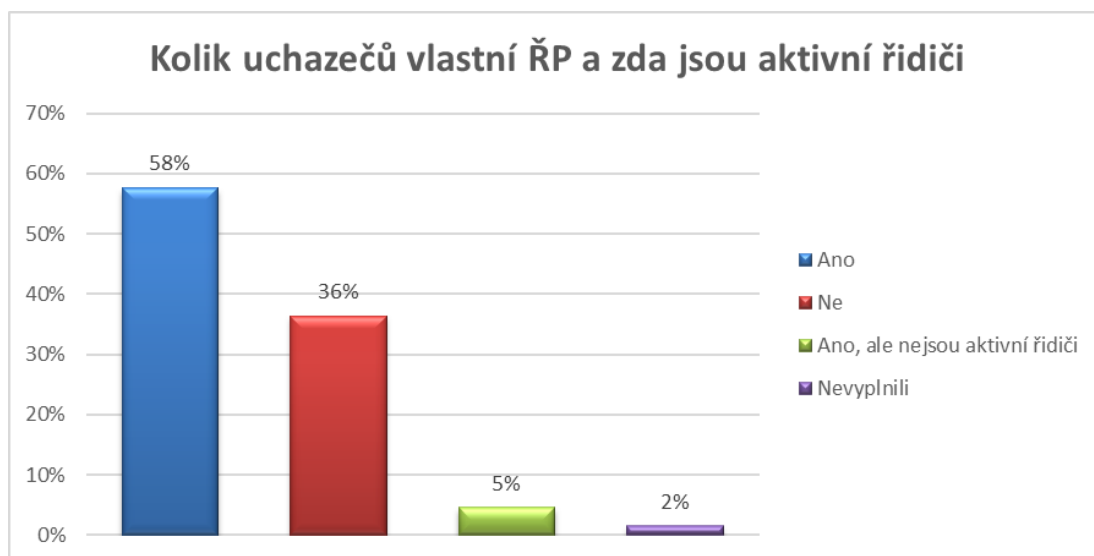
Graf č. 7 – Kolik zaměstnání jste k dnešnímu dni vystřídal(a)?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 7 vyplývá, že nejpočetnější skupinu dotazovaných tvoří skupina uchazečů o zaměstnání, kteří před evidencí na ÚP vystřídali prozatím 2 zaměstnání. 11 % dotázaných neví nebo neodpověděli.

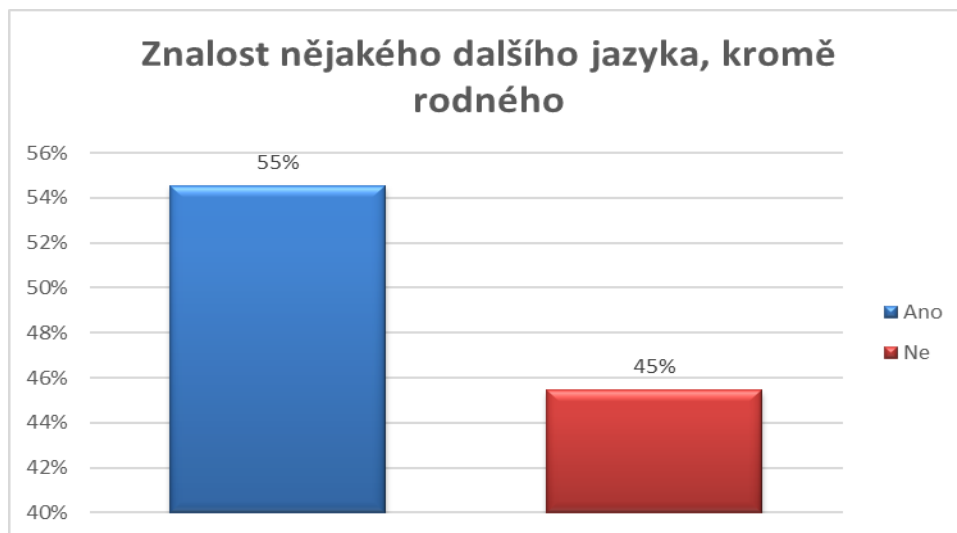
Graf č.8 – Vlastníte řidičské oprávnění a jste aktivní řidič(ka)?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Graf č. 8 ukazuje, že 58 % dotázaných vlastní řidičské oprávnění a aktivně řídí, 36 % dotázaných řidičské oprávnění nevlastní, 5 % řidičské oprávnění vlastní, ale aktivně neřídí a 2 % dotázaných na tuto otázku neodpověděli.

Graf č. 9 – Ovládáte nějaký cizí jazyk, kromě svého rodného jazyka?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Graf č. 9 znázorňuje, že 55 % dotázaných hovoří ještě jiným než rodným jazykem a 45 % dotázaných hovoří pouze svým rodným jazykem. Při dotazníkovém šetření uchazeči o zaměstnání uváděli kromě svého rodného jazyka například Německý jazyk, Anglický jazyk, Ruský jazyk, Francouzský jazyk, Španělský jazyk a Arabský jazyk.

Graf. č. 10 – Byl(a) jste někdy trestně odsouzený?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 10 vyplývá, že z větší části tedy 94 % dotázaných nebylo nikdy trestně odsouzených, 5 % dotázaných odpovědělo, že již někdy byly trestně odsouzeni a 2 % dotázaných na tuto otázku neodpověděli.

Graf č. 11 - Využil(a) jste již například možnost nějakého rekvalifikačního kurzu prostřednictvím Úřadu práce? A pokud ne tak měli byste o tuto možnost zájem?



Zdroj: vlastní zpracování, 2018

Z grafu č. 11 vyplývá, že 56 % dotázaných nevyužilo a ani nechce využít nějaký rekvalifikační kurz zprostředkovaný Úřadem práce, nicméně 15 % dotázaných tuto možnost nikdy nevyužilo, ale zájem by měli. 20 % dotázaných tuto možnost již využilo, 3 % dotázaných neví a 6 % dotázaných na tuto otázku neodpovědělo.

Dotazníkové šetření poskytlo odpovědi na položené výzkumné otázky:

- 1 Je mezi uchazeči o zaměstnání více žen či mužů?

Mezi oslovenými uchazeči o zaměstnání je více žen.

- 2 Jaká je věková struktura uchazečů o zaměstnání?

Nejvíce oslovených uchazečů o zaměstnání je ve věku od 31 do 40 let.

- 3 Jaký stupeň vzdělání uchazeči o zaměstnání nejčastěji mají?

Oslovení uchazeči o zaměstnání mají nejčastěji úplné střední vzdělání.

4 Jaká délka evidence na ÚP je nejčastější?

Mezi oslovenými respondenty je nejvíce uchazečů o zaměstnání, kteří jsou momentálně v evidenci na ÚP krátkodobě, tzn. do 3 měsíců od zaeviování.

5 Kolikrát již byli respondenti evidováni jako uchazeči o zaměstnání?

Nejvíce oslovených uchazečů o zaměstnání je v evidenci na ÚP podruhé.

6 Střídají respondenti často zaměstnání?

Mezi dotázanými je nejvíce uchazečů o zaměstnání, kteří vystřídali prozatím dvě zaměstnání.

7 V jaké pracovní oblasti se respondenti nejvíce pohybovali před evidencí na ÚP?

Nejvíce uchazečů o zaměstnání pracovalo před evidencí na ÚP v oblasti administrativy.

8 Jsou mezi uchazeči o zaměstnání vlastníci řidičského oprávnění a využívají jej aktivně?

Více jak polovina oslovených uchazečů o zaměstnání vlastní řidičské oprávnění a aktivně jej využívají.

9 Hovoří uchazeči o zaměstnání nějakým cizím jazykem?

Více jak polovina dotázaných uchazečů o zaměstnání hovoří ještě jiným jazykem než rodným.

10 Jsou mezi oslovenými uchazeči o zaměstnání i uchazeči v minulosti trestně odsouzení?

Mezi oslovenými uchazeči o zaměstnání bylo pouze minimum respondentů, kteří byli v minulosti trestně odsouzeni.

11 Využili v minulosti uchazeči o zaměstnání nějaký rekvalifikační kurz zprostředkovaný Úřadem práce a měli by o takový kurz zájem?

Více jak polovina dotázaných uchazečů o zaměstnání žádný rekvalifikační kurz zprostředkovaný Úřadem práce nevyužila a ani by tuto možnost nevyužila.

Z dotazníkového šetření, vyplývá, že ve skupině respondentů převládají:

- ženy,
- uchazeči o zaměstnání ve věkovém rozmezí 31–40 let,
- uchazeči o zaměstnání s úplným středoškolským vzděláním,
- uchazeči o zaměstnání, kteří jsou momentálně v evidenci Úřadu práce méně jak 3 měsíce,
- uchazeči o zaměstnání jejichž je toto druhá evidence na Úřadu práce,
- uchazeči o zaměstnání, kteří naposledy pracovali v oblasti administrativy,
- uchazeči o zaměstnání, kteří doposud vystřídali dvě zaměstnání,
- uchazeči o zaměstnání, kteří vlastní řidičský průkaz a jsou aktivními řidiči,
- uchazeči o zaměstnání, kteří hovoří dalším jazykem, než je jazyk rodný,
- uchazeči o zaměstnání, kteří nikdy nebyli trestně stíháni,
- uchazeči o zaměstnání, kteří nikdy nevyužili nějaký rekvalifikační kurz prostřednictvím Úřadu práce.

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření a uskutečněných rozhovorů vidím budoucnost ve spolupráci s potencionálními zaměstnavateli kdy by byla vytvářena hlavně společensky účelná místa, jelikož je zde zastoupena velká část uchazečů o zaměstnání se středním, ale i základním vzděláním a pro snížení nezaměstnanosti by tato aktivita byla v Kladenském regionu jistě vhodná. Velmi důležité je i zajišťování maximální informovanosti jak zaměstnavatelů, tak uchazečů o zaměstnání o podmínkách a možnostech vytváření společensky účelných míst.

Z informací dostupných na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že v období 4. čtvrtletí 2017 KoP ÚP v Kladně nabízelo 1 651 volných pracovních míst, nejvíce byla zastoupena pracovní místa určená pro uchazeče o zaměstnání se základní vzděláním v počtu 954 a pro uchazeče o zaměstnání se středním odborným vzděláním s výučním listem nebo středním odborným vzděláním bez výučního listu v počtu 356 (MPSV, 2017, online).

4.3 Rozhovor s ředitelem Krajské pobočky Úřadu práce v Kladně a pracovnící Informačně poradenského střediska

Před zahájením dotazníkového šetření na KoP ÚP Kladno jsem požádala o rozhovor ředitele Bc. Jiřího Davida a odbornou pracovnící IPS paní Evou Šichovou DiS. Prohlašuji, že souhlas s citováním mi oba poskytli.

Rozhovor s Bc. Jiřím Davidem:

Předem Vám pane řediteli velmi děkuji za čas, který věnujete odpovědím na mé otázky.

- 1) Pane řediteli, jak dlouho pracujete v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti a jak dlouho vykonáváte funkci ředitele Úřadu práce v Kladně?

„V oblasti trhu práce pracuji 27 let. Ředitelem kontaktního pracovištěm jsem od roku 2012“.

- 2) Které nástroje politiky nezaměstnanosti využíváte na Vašem Úřadu práce?

„Politika zaměstnanosti se dělí na tzv. pasivní a aktivní (APZ). Pasivní je řešena poradenstvím a podporou v nezaměstnanosti. Z nástrojů APZ se využívají hlavně veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelná pracovní místa“.

- 3) Které nástroje politiky nezaměstnanosti jsou dle Vás nejefektivnější?

„Z výše uvedeného vyplývá, že i veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelná pracovní místa jsou nejefektivnější“.

- 4) Mohl byste mi, prosím, pane řediteli poskytnout informaci o tom, jakým způsobem se vyvíjí nezaměstnanost přímo v Kladně, dejme tomu od roku 2016? A v jakém poměru je míra nezaměstnanosti v Kladně ve vztahu ke Středočeskému kraji?

„Míra nezaměstnanosti v městě Kladno se pohybuje cca o 1,5 % výše než ve StřKr. Vývoj si najdete na webu (portal.mpsv.cz). K poslednímu září 2017 je míra nezaměstnanosti v Kladně 5,7 % a ve StřKr 4,1 %“.

5) Jaké má Úřad práce v Kladně pracoviště, která se věnují nezaměstnaným?

„Úřad práce má třístupňovou hierarchii (GŘ, Krajská pobočka, Kontaktní pracoviště) a Kladno je Kontaktní pracoviště. Nezaměstnanými se zabývá pracoviště v Kladně. V okrese Kladno je ještě kontaktní pracoviště ve Slaném“.

6) Kolik pracovníků Úřadu práce v Kladně se věnuje krátkodobě nezaměstnaným a kolik pracovníků se věnuje speciálně dlouhodobě nezaměstnaným?

„Naše kontaktní pracoviště má 20 zprostředkovatelek a 4 speciální poradce pro dlouhodobě nezaměstnané“.

7) Máte nějaké pracoviště, které by se věnovalo například osobám se zdravotním postižením?

„V letošním roce byl schválen projekt EU, který řeší OZP. Od 1.11.2017 budeme mít pro tuto činnost vyčleněného zaměstnance“.

8) Jsou nějaké společné rysy dlouhodobého uchazeče o zaměstnání přímo zde v Kladně?

„Ano. Nízký stupeň vzdělání a zadluženost“.

9) Pane řediteli je něco, čím pracoviště Kladenského Úřadu práce vyniká? Ať v pozitivním či negativním slova smyslu?

„Bohužel vynikáme negativně. Je to způsobeno strukturou obyvatel, takže máme vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných. Pozitivní je to, že to, sice s obtížemi, zvládáme“.

Pane řediteli, ještě jednou Vám velice děkuji za rozhovor.

Rozhovor s odbornou pracovnící IPS KoP ÚP v Kladně:

Předem Vám velmi děkuji za čas, který věnujete odpovědím na mé otázky.

- 1) Kdo z uvedených ve vašem IPS využívá vašich služeb nejvíce, žáci základních škol, rodičovská veřejnost, studenti a absolventi SŠ, VOŠ a VŠ, uchazeči o zaměstnání a dalším zájemci?

„Na Kontaktním pracovišti Kladno (dále jen KoP Kladno) funguje Informační a poradenské středisko, kde řešíme individualitu každého klienta a návaznost na aktuální situaci trhu práce. Snažíme se cílit především na aktivizaci vnitřních, ale i vnějších vlastních zdrojů člověka, aby se samostatně rozhodl o své budoucnosti. Hlavním ze zdrojů je sebezpoznání svých silných a slabých stránek a potřeb.

Naše kariérové poradenství je zaměřeno na otázky vzdělávání, přípravy na výkon profese a volby zaměstnání. Patří sem besedy, které pořádáme zejména ve školách, kde pomáháme žákům a studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle. Poradenství zahrnuje informační, poradenské a motivační aktivity pro budování kariéry.

Dále je zaměřeno na uchazeče a zájemce o zaměstnání, kde se snažíme o odbornou pomoc při začlenění uchazečů na trhu práce. Proto našich služeb využívají všechny výše uvedené skupiny, ale nejvíce jsou to uchazeči o zaměstnání, žáci ZŠ, rodiče žáků ZŠ“.

- 2) Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využíváte v Kladenském IPS a jaké nejvíce?

„Na IPS pouze podáváme informace o APZ v rámci různých skupinových aktivit, realizace však přísluší příslušným oddělením: „Oddělení trhu práce“ (VPP – veřejně prospěšné práce a SÚPM – společensky účelná pracovní místa) a „Oddělení rekvalifikací“.

- 3) Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle Vás na vašem pracovišti v Kladně nejefektivnější?

„Nejefektivnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti na KoP ÚP ČR Kladno jsou zcela jednoznačně SÚPM“.

4) Je možné přibližně vyčíslit kolik lidí například od počátku roku 2017 využilo služeb vašeho IPS?

„Poradenství zprostředkované na KoP Kladno využilo v období 1. – 6. 2017 něco okolo 5 tisíc zájemců o poradenství. Tento údaj zahrnuje i poradenství mimo IPS KoP Kladno jako je poradenství na základních, středních a vyšších odborných školách, burzách práce, ve věznici Vinařice. Patří jsem poradenství k rekvalifikaci, které představuje odbornou poradenskou činnost k doporučení nebo zabezpečení rekvalifikace“.

5) Má zájem o služby IPS v Kladně vzrůstající tendenci či naopak?

„Jednoznačně vzrůstající tendenci, kariérové poradenství zajišťují od roku 2017 již 2 poradci, můžeme tedy aktivněji i více nabízet a aplikovat služby poradenství“.

6) Můžete mi, prosím, stručně popsat co obnáší níže uvedené aktivity IPS přímo na Úřadu práce v Kladně?

Kariérové poradenství:

„Kariérové poradenství je určeno uchazečům a zájemcům o zaměstnání, široké veřejnosti, žákům a studentům. Poradenské služby jsou součástí a významným nástrojem státní politiky zaměstnanosti. Pomáháme klientům při výběru profesní dráhy a s přípravou na ni. Zabýváme se otázkami souvisejícími se změnou povolání např. přeškolení, rekvalifikace. Nabízíme besedy, informační a kontaktní schůzky, přednášky. Máme poradenství rozčleněné na:

- Poradenství pro volbu a změnu povolání – pro žáky ZŠ a SŠ,*
- speciální poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané – JOB cluby (návčivky dovedností),*
- poradenství k rekvalifikaci – poskytujeme v případě, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil“.*

Individuální a skupinové poradenství pro žáky základních škol zaměřené na volbu povolání:

„Skupinová poradenství pro žáky základních škol dělíme na dva bloky. Žáci mají ve škole v předmětu Občanské výchovy svět práce. Proto je první blok je zaměřen na činnosti a služby ÚP ČR. Snažíme se žákům vysvětlit základní pojmy a také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, podáváme jim informace, co je EURES apod.“

Druhý blok je zaměřen na volbu povolání. Poskytujeme žákům informace o možnostech volby povolání a dalšího vzdělávání. Představuji školy a jejich obory v rámci okresu Kladno. Poradenství probíhá skupinově formou přednášek a videoprezentací. Individuální poradenství je zaměřeno na osobní zájmy a schopnosti jednotlivého žáka. Snažíme se ho provést světem povolání. Žák si může udělat profesní test, který napoví, jaké případné zaměstnání by pro něj bylo vhodné. Klademe důraz na to, co žák sám chce, na jeho zájmy i jaká profese by ho zaujala pro budoucí povolání. Největší problém vidím v tom, že žáci nemají povědomí o jednotlivých profesích, protože ve škole v rámci výuky na to není mnoho času a prostoru“.

Skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, resp. veřejnost směřující na trh práce:

„Skupinová poradenství pro nezaměstnané jsou například informační skupinové schůzky pro nově přichozí uchazeče o zaměstnání, dále pro ucelené skupiny klientů dle zákona o zaměstnanosti (mladí do 25 let bez praxe, uchazeči nad 50 let, OZP, uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní atd.), pro klienty, kteří potřebují pomoc při tvorbě životopisu a motivačního dopisu, dále pořádáme burzy práce. Vedeme motivační programy, jejichž cílem je pomáhat nezaměstnaným s orientací na trhu práce, osvojit si komunikační dovednosti.

Individuální poradenství pro nezaměstnané je zaměřeno na poradenství při zprostředkování zaměstnání, individuální pomoc při tvorbě životopisu a motivačního dopisu, a o možnostech a způsobech hledání zaměstnání“.

Skupinové poradenské programy pro studenty středních škol zaměřené na problematiku vstupu na trh práce:

„Při besedách na středních školách informujeme studenty o službách a činnostech úřadu práce, o možnostech, způsobech a technikách hledání zaměstnání, podáváme informace o personálních agenturách, jak hledat zaměstnání prostřednictvím inzerátů včetně internetu. Dále o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a možnostech pracovních pobytů a brigád v zahraničí. Také nabízíme využití dotační programů pro zaměstnavatele“.

7) Jaké aktivity jsou nyní pro vaši IPS nejaktuálnější?

„Všechny aktivity jsou pro nás aktuální kromě besed na středních školách, které budou probíhat od ledna do května příštího roku, kdy budou vycházet budoucí absolventi středních škol“.

Velice Vám děkuji za Váš čas a ochotu.

Závěr

Cílem bakalářské práce s názvem Kariérové poradenství pro nezaměstnané bylo zmapovat kariérové poradenství na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Kladně, přiblížit strukturu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na tomto pracovišti evidováni a vysvětlit základní pojmy, které jsou s oblastí trhu práce a nezaměstnaností spojené.

Bakalářská práce předložila pohled na možnosti, které uchazeči o zaměstnání na KoP ÚP v Kladně mají, popsala proces evidence uchazeče o zaměstnání a jejího ukončení, prostřednictvím rozhovorů byly zjišťovány názory na situaci nezaměstnanosti a kariérového poradenství z řad vedení i pracovníků a prostřednictvím dotazníkového šetření byl proveden průzkum mezi uchazeči o zaměstnání.

Teoretická část bakalářské práce byla zaměřena na rešerši odborné literatury týkající se oblasti kariérového poradenství a nezaměstnanosti, byly objasněny pojmy jako je kariérové poradenství, trh práce, nezaměstnanost a další s nimi spojené.

V praktické části bakalářské práce bylo využito dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání, které přineslo pohled na strukturu oslovených uchazečů o zaměstnání, byly využity i statistické údaje Ministerstva práce a sociálních věcí o celkové struktuře uchazečů o zaměstnání na KoP ÚP v Kladně. Praktická část poskytla prostřednictvím rozhovorů názory, informace a postoje ředitele KoP ÚP v Kladně a odborné pracovnice IPS v Kladně.

Z rozhovor s ředitelem KoP ÚP v Kladně vyplývá, že v Kladně je aplikována jak aktivní, tak pasivní politika zaměstnanosti. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou v Kladně nejvíce využívána společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce, což se jeví jako nejefektivnější řešení a v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti je poskytováno hlavně poradenství. Rozhovor přinesl další zajímavé informace a to, že na KoP ÚP v Kladně se nezaměstnaným věnuje 20 zprostředkovatelů zaměstnání a 4 speciální poradci pro dlouhodobě nezaměstnané, od konce roku 2017 je na tomto pracovišti i další pracovník, který se věnuje speciálně nezaměstnaným z řad osob zdravotně postižených. Dle slov pana ředitele je zřejmé, že nezaměstnaní v Kladenském mají bohužel společné rysy, a to zadluženost a nízký stupeň vzdělání a že tento region vyniká negativně strukturou obyvatel a vysokým procentem dlouhodobě nezaměstnaných, ale zároveň se pracovníci KoP ÚP v Kladně snaží tento fakt, ač s obtížemi pozitivně zvládat.

Díky rozhovoru s odbornou pracovnící informačně poradenského střediska byl v praktické části práce předložen pohled na kariérové poradenství na zdejšími pracovišti a jeho práce s nezaměstnanými. Pracovníci v informačně poradenském středisku v Kladně poskytují poradenství uchazečům a zájemcům o zaměstnání, žákům základních a středních škol a jejich rodičům, poskytují i speciální poradenství dlouhodobě nezaměstnané a při rekvalifikaci. Nejvíce zastoupenými skupinami, které zdejší kariérové poradenství využívají jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, žáci základních škol a jejich rodiče. Zdejší poradenství je hlavně cílené na vnitřní motivaci ke správné volbě a postupům při hledání zaměstnání jak žáků, tak nezaměstnaných. Pracoviště IPS se shoduje s ředitelem kontaktního pracoviště, že nejefektivnější nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná místa. Díky tomu, že od roku 2017 na zdejšími pracovišti poskytují kariérové poradenství již dva poradci, mohou tak aplikovat poradenství v širší míře a intenzivněji, jelikož zájem o poradenství zde stoupá. V posledním čtvrtletí 2017 mezi nejaktuálnější aktivity IPS patřily veškeré aktivity, které zdejší IPS nabízí, kromě besed s žáky na středních školách, ty probíhají vždy v období mezi lednem a květnem. Obsah těchto besed je v rozhovoru popsán. V tomto čtvrtletí probíhaly průběžně tyto Job cluby:

- Začínáme po padesátce
- Směr – práce (pro dlouhodobě nezaměstnané, nad 5 měsíců).
- Šance pro OZP.

Na základě svých návštěv kontaktního pracoviště ÚP v Kladně, konkrétně pracoviště IPS a rozhovorů s ředitelem i odbornou pracovnící jsem dospěla k závěru, že na zdejšími pracovišti IPS se věnují všem, kteří projeví zájem i těm, kteří jsou k aktivitám doporučení například zprostředkovatelkou zaměstnání zcela profesionálně, odborně a snaží se i o nejindividuálnější přístup. Širokou škálu aktivit jako jsou např. besedy, Job cluby, informační schůzky, kontaktní schůzky, přednášky, které praktikují a nabízí, lze jen těžko ještě rozšířit. Myslím si, že při počtu pracovníků, kteří zde poradenství poskytují by již nebylo reálné kvalitně poskytovat další služby. Vzhledem k tomu, že nejefektivnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou v regionu Kladna společensky účelná pracovní místa, tak bych se zaměřila tímto směrem. Do budoucna by bylo efektivní zvýšit počet odborných pracovníků, kteří se na tvorbě společensky účelných míst podílejí.

Dále bych největší pozornost zaměřila na hledání a oslovování potencionálních zaměstnavatelů a snahu o vytvoření co nejvyššího počtu pracovních míst. Zaměstnavatelé kolikrát netuší, že mohou získat při vytvoření pracovního místa dotaci na mzdu umístěného pracovníka.

5 Seznam použitých zdrojů

5.1 Tištěné zdroje

VENDEL, Š. Kariérní poradenství. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. 224 s. ISBN 978-80-247-1731-9.

TULEJA, Pavel. Analýza pro ekonomy. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007. vi, 336 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-251-1801-6

SLAVÍK, Milan a ZOUNKOVÁ, Jana. Poradenství: textová studijní opora. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 47 s. ISBN 978-80-213-2482-4.

BĚLOHLÁVEK, František. Osobní kariéra. V Praze: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083-X.

MUHIČ, Jasmin. Kariérové poradenství v České republice: zpráva o stavu v roce 2010. Praha: Dům zahraničních služeb pro Centrum Euroguidance, 2011. ISBN 978-80-87335-29-1.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úradech práce v České republice. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, 2005. 65 s. ISBN 80-86728-25-0

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

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

FREIBERGOVÁ, Z. Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141. Národní vzdělávací fond. Praha. 2013

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: SLON, 2003. Studijní texty, sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 1994. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008: úplné znění změněných ustanovení s podrobným komentářem pro praxi. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. 147 s. ISBN 978-80-7357-325-6.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika. ISBN 978-80-247.

5.2 Elektronické zdroje

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákony pro lidi [online]. 2018 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Portal.mpsv.cz [online]. 2018 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti [online]. 2017 [cit. 2018-01-15]. Dostupné z: <http://www.chyskylorenc.com/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-11-21]. Dostupné z: www.mpsv.cz

FREIBERGOVÁ, Zuzana. Studijní poradenství ve vzdělávání dospělých. Model projektu VZEDOS [online] Liberec: CDV, TU, 2007, 89 s. [cit. 2016-05-23] Dostupné z: <http://www.nvf.cz/cms///assets/docs/0a6bd861adf1089cff41131fa8bf71d3/570-0/poradenstvi-pro-dospele.pdf>.

Statistiky [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2018-03-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

6 Přílohy

6.1 Příloha č. 1 – Dotazník pro uchazeče o zaměstnání

Anonymní dotazník je určen pro účely vypracování bakalářské práce na téma „Kariérové poradenství pro nezaměstnané“ zaměřené na Úřad práce v Kladně. Autor bakalářské práce je studentka České zemědělské univerzity – Monika Frátriková.

Pokud na některou otázku nebudete chtít z jakéhokoliv důvodu odpovědět tak prosím napište – NECHCI ODPOVĚDĚT.

Pokud na některou otázku nebudete znát odpověď, napište prosím – NEVÍM.

- 1) Jste žena nebo muž? (prosím nehodící přeškrtněte)
- 2) Kolik je Vám let?
- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 4) Jak dlouho jste momentálně v evidenci na Úřadu práce?
- 5) Kolikátá je to Vaše evidence na Úřadu práce? (v rámci celé ČR)
- 6) V jaké pracovní oblasti jste pracovali před evidencí na Úřadu práce?
- 7) Kolik zaměstnání jste k dnešnímu dni vystřídal(a)?
- 8) Vlastníte řidičské oprávnění a jste aktivní řidič(ka)?
- 9) Ovládáte nějaký cizí jazyk kromě svého rodného jazyka?
- 10) Byl jste někdy trestně odsouzený(á)?
- 11) Využil(a) jste již například možnost nějakého rekvalifikačního kurzu prostřednictvím Úřadu práce? A pokud ne tak měli byste o tuto možnost zájem?

Velice vám děkuji za ochotu vyplnění dotazníku. veškeré údaje jsou anonymní a použiji je pouze ke zpracování své bakalářské práce.

6.2 Příloha č. 2 – Otázky pro ředitele KoP ÚP v Kladně.

Předem Vám pane řediteli velmi děkuji za čas, který věnujete odpovědím na mé otázky.

Prosím Vás o souhlas s citováním Vašich odpovědí a použití do mé bakalářské práce na téma „Kariérové poradenství pro nezaměstnané“.

- 1) Pane řediteli, jak dlouho pracujete v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti a jak dlouho vykonáváte funkci ředitele Úřadu práce v Kladně
- 2) Které nástroje politiky nezaměstnanosti využíváte na Vašem Úřadu práce?
- 3) Které nástroje politiky nezaměstnanosti jsou dle Vás nejefektivnější?
- 4) Mohl byste mi prosím pane řediteli poskytnout informaci o tom, jakým způsobem se vyvíjí nezaměstnanost přímo v Kladně dejme tomu od roku 2016? A v jakém poměru je míra nezaměstnanosti v Kladně ve vztahu ke Středočeskému kraji?
- 5) Jaké má Úřad práce v Kladně pracoviště, které se věnují nezaměstnaným?
- 6) Kolik pracovníků Úřadu práce v Kladně se věnuje krátkodobě nezaměstnaným a kolik pracovníků se věnuje speciálně dlouhodobě nezaměstnaným?
- 7) Máte nějaké pracoviště, které by se věnovalo například osobám se zdravotním postižením?
- 8) Jsou nějaké společné rysy dlouhodobého uchazeče o zaměstnání přímo zde v Kladně?
- 9) Pane řediteli je něco, čím pracoviště Kladenského Úřadu práce vyniká? Ať v pozitivním či negativním slova smyslu?

Pane řediteli, ještě jednou Vám velice děkuji za rozhovor.

6.3 Příloha č. 1 – Otázky pro odbornou poradkyni v IPS na KoP ÚP v Kladně.

Předem Vám velmi děkuji za čas, který věnujete odpovědím na mé otázky.

Prosím Vás o souhlas s citováním Vašich odpovědí a použití do mé bakalářské práce na téma „Kariérové poradenství pro nezaměstnané“.

- 1) Kdo z uvedených ve vašem IPS využívá vašich služeb nejvíce:
žáci základních škol, rodičovská veřejnost, studenti a absolventi SŠ, VOŠ a VŠ, uchazeči o zaměstnání a dalším zájemci?
- 2) Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využíváte v Kladenském IPS a jaké nejvíce?
- 3) Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou dle Vás na vašem pracovišti v Kladně nejefektivnější?
- 4) Je možné přibližně vyčíslit kolik lidí například od počátku roku 2017 využilo služeb vašeho IPS?
- 5) Má zájem o služby IPS v Kladně vzrůstající tendenci či naopak?
- 6) Můžete mi prosím stručně popsat co obnáší níže uvedené aktivity IPS přímo na Úřadu práce v Kladně?
 - individuální a skupinové poradenství pro žáky základních škol zaměřené na volbu povolání:
 - skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, resp. veřejnost směřující na trh práce:
 - skupinové poradenské programy pro studenty středních škol zaměřené na problematiku vstupu na trh práce
- 7) Jaké aktivity jsou nyní pro vaši IPS nejaktuálnější?

Velice Vám děkuji za Váš čas a ochotu.