

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2012 – 2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Martina Štrofová

**Andragogické poradenství na Úřadu práce ČR - specifika,
bariéry, význam**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: Doc. Mgr. Beneš Milan, Dr.

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2012 - 2014

DIPLOMA THESIS

Martina Štrofová

**Andragogic advice on Labour Office Czech Republic -
specifics, barriers, importance**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor: Doc. Mgr. Beneš Milan, Dr.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Mělníku dne

Martina Štrofová

.....

Poděkování

Chtěla bych poděkovat všem poradcům Úřadu práce České republiky, kteří mi vyplněním dotazníku pomohli získat data pro moji diplomovou práci a především Mgr. Magdě Vondroušové za poskytnuté informace a materiály z oblasti poradenství v nezaměstnanosti.

Můj dík patří také vedoucímu práce, Doc. Mgr. Milanu Benešovi, Dr., za pomoc a cenné rady při tvorbě této práce.

Anotace

Diplomová práce se zabývá pohledem na poradenství, poskytované Úřadem práce České republiky. Zmiňuje se o situaci na trhu práce, o rizikových skupinách na trhu práce o strategii řešení nezaměstnanosti. Rozebírá jednotlivé nástroje, které má stát v boji s nezaměstnaností k dispozici. Podrobněji se autorka věnuje poradenství, jeho specifikům, bariérám a významu. Práce je psána optikou poradce speciálního poradenství. Přibližuje různé formy poradenských intervencí vůči uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání i zaměstnavatelům. Rozebírá jejich obsah, formu a metody. Na základě teoretických poznatků je koncipován dotazník pro speciální poradce Úřadu práce České republiky, který je věnován jejich pohledu na hlavní bariéry poradenské práce ze strany instituce, ze strany uchazečů, i ze strany poradců. Závěr práce je věnován shrnutí názorů poradců na poskytované poradenství v rámci Úřadu práce České republiky, identifikaci základních problémů a doporučením v oblasti poradenské práce.

Klíčové pojmy

aktivní politika zaměstnanosti, bariéry vzdělávání nezaměstnaných, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, poradce, poradenské intervence, speciální poradenství, trh práce, Úřad práce České republiky, význam poradenství, zaměstnatelnost, zprostředkovatel

Annotation

This thesis deals with an approach to counseling, provided by the work of the Czech Republic. It talks about the situation in the labor market, the high-risk groups in the labor market strategy to address unemployment. Discusses the different tools that the state has to fight unemployment available. More specifically, the author provides advisory services, its specifics, barriers and importance. The work is written through the lens of a special advisor advice. Approaching various forms of counseling interventions to job seekers, job seekers and employers. It analyzes their content, form and methods. Based on theoretical knowledge questionnaire is designed for special advisor of the Labour Office of the Czech Republic, is dedicated to their view of the main barriers to counseling work of the institution, candidates for consultants. The conclusion is a summary of the views advisors providing advice on the work of the Office of the Czech Republic, identifying core issues and recommendations in the field of consultancy work.

Key words

active employment policy, agent - consultant, barriers, training for the unemployed, counseling intervention, counselor, employability, labor market unemployment, passive employment policy, special counseling, the importance of counseling, the Labour Office of the Czech Republic

Obsah

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	
1 NEZAMĚSTNANOST - DEFINICE, DRUHY.....	11
2 NEZAMĚSTNANOST - DŮSLEDKY PSYCHOLOGICKÉ, SOCIOLOGICKÉ, EKONOMICKÉ.....	15
3 ROZDĚLENÍ NEZAMĚSTNANÝCH - NEJVÝRAZNĚJŠÍ SOCIÁLNÍ A RIZIKOVÉ SKUPINY.....	17
4 SITUACE NA TRHU PRÁCE.....	18
5 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI - AKTIVNÍ, PASIVNÍ, PORADENSTVÍ.....	29
7 STRUKTURA PORADENSKÝCH AKTIVIT NA KONTAKTNÍCH PRACOVIŠTÍCH ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	34
8 DRUHY PORADENSKÝCH INTERVENČÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY VŮČI NEZAMĚSTNANÝM. POSTUPY, NÁPLŇ, EVALUACE.....	37
9 ROLE PORADCE NA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	47
PRAKTICKÁ ČÁST	
10 POPIS VÝZKUMU.....	49
10.1 CÍL A HYPOTÉZY VÝZKUMU.....	50
10.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	49
10.3 METODY SBĚRU DAT.....	52
10.4 SBĚR A ZPRACOVÁNÍ ÚDAJŮ.....	53
10.5 INTERPRETACE ÚDAJŮ.....	53
10.5.1 BARIÉRY PORADENSKÉ PRÁCE.....	57
10.5.2 BARIÉRY ZE STRANY INSTITUCE.....	58
10.5.3 BARIÉRY ZE STRANY PORADCŮ.....	59
10.5.4 BARIÉRY ZE STRANY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	60
10.6 SHRNUÍ A DOPORUČENÍ.....	62

ZÁVĚR.....	65
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	68
Seznam použitých českých zdrojů.....	68
Seznam použitých internetových zdrojů.....	69
Seznam použitých ostatních zdrojů - zákony, vyhlášky.....	69
SEZNAM TABULEK, MAP A OBRÁZKŮ.....	70
Seznam tabulek.....	70
Seznam map.....	70
SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Vzhledem k tomu, že v naší zemi je stále závislá práce a tedy zaměstnání hlavním zdrojem příjmu valné většiny obyvatelstva v produktivním věku, je ztráta této práce a následná nezaměstnanost považována za zásadní problém, neboť bývá stále těžší nové zaměstnání nalézt. Ti, které nezaměstnanost postihne, mohou využít pomoci Úřadu práce České Republiky, který je na boj s nezaměstnaností vybaven několika nástroji: pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti a poradenstvím.

Ve své práci se věnuji především problematice a tématu andragogického poradenství na Úřadu práce České Republiky, jeho specifickým, bariérám a významu. Domnívám se, že kvalitní poradenství hraje a mělo by hrát důležitou roli právě v okamžiku ztráty práce a příjmu jednotlivce i jeho rodiny, neboť ne každý je schopen vrátit se v krátké době sám zpět na trh práce. Právě poradenství dokáže zásadně pomoci, motivovat, orientovat se a znovu zapojit do pracovního procesu ty, kteří mají s návratem na trh práce problémy.

Na Úřadu práce České republiky jsem zaměstnána od roku 1998. Prošla jsem oddělením zprostředkování a oddělením kontroly. V současné době jsem na mateřské dovolené, ale problematika Úřadu práce České republiky je mi stále velmi blízká. Zaměřila jsem se na oddělení poradenství, neboť tam spatřuji velký potenciál v pomoci lidem vrátit se, v případě ztráty zaměstnání, zpět na trh práce. Již jsem zmínila, že návrat do pracovního života je stále problematičtější, také z toho důvodu, že stále ubývá množství nabízených pracovních míst, objevují se také nové technologie a postupy, se kterými se řada uchazečů o zaměstnání v rámci své dřívější přípravy na povolání ve škole nesetkala. Lidé jsou stále více frustrováni a mají tendenci ztrácet motivaci a vytrvalost při hledání svého nového pracovního uplatnění.

Cílem této práce je charakteristika, přehled a analýza poradenských aktivit ze strany Úřadu práce České republiky, zjištění specifických a bariér ve vzdělávání nezaměstnaných. Cílem je také poukázat na význam tohoto poradenství při zvyšování zaměstnatelnosti a snižování nezaměstnanosti obyvatelstva.

Pro zmapování poradenských aktivit použiji metodu analýzy dokumentů z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Národního vzdělávacího fondu a Českého statistického úřadu. Budu vycházet také z odborné literatury, pojednávající

o situaci a vývoji na trhu práce, o marginalizaci, diskriminaci, o důsledcích nezaměstnanosti z různých hledisek, o poradenských nástrojích a způsobech pomoci lidem bez práce. Stěžejními autory jsou Buchtová, Farková, Keller, Kuchař, Mareš, Matoušek, Vendel a někteří další.

Významným zdrojem informací budou také zákony, řešící příslušnou problematiku, jako je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České Republiky a o změně souvisejících zákonů, zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů a podobně.

Pro zjištění specifík a bariér ve vzdělávání nezaměstnaných využiji dotazník, rozeslaný všem odborným poradcům působícím na Úřadu práce České republiky. Otázky v dotazníku budou zaměřeny na zjištění hlavních bariér poradenské práce, a to ze strany instituce, tedy Úřadu práce České republiky, na zjištění bariér poradenské práce ze strany uchazečů o zaměstnání a také na zjištění bariér poradenské práce ze strany samotných poradců. Poradců se zeptám na jejich názor na nakupování poradenských služeb, na kvalitu poskytovaného poradenství, zda považují rozsah poradenských nástrojů používaných na Úřadu práce České republiky pro svou práci za dostatečný, který z těchto nástrojů považují za nejpřínosnější a zda něco v rámci poradenství poskytovaném na Úřadu práce České republiky postrádají.

Na závěr se pokusím formulovat a identifikovat hlavní bariéry poradenské práce, poskytované speciálními poradci na Úřadu práce České republiky a uvést doporučení pro poradenskou činnost, která je prováděna na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST - DEFINICE, DRUHY

Nezaměstnanost je jedním z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších faktorů a projevů tržního hospodářství. (Buchtová a další 2002, s. 64)

Nezaměstnanost je stav, ve kterém člověk schopný a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Obvyklé kritérium, používané pro zjišťování ochoty pracovat, jsou kontakty s úřadem práce nebo potencionálními zaměstnavateli. (Matoušek 2008, s. 116)

Nezaměstnaným je tedy ten, kdo může a chce pracovat, ale i přes vyvíjenou snahu je bez zaměstnání. (Mareš 2002, s. 16)

Podle Kuchaře je nezaměstnanost přirozenou součástí trhu práce a výrazem pohybu, ke kterému dochází a jejím hlavním negativním faktorem je ztráta jistoty zaměstnání. Sociálním a ekonomickým problémem se stává až tehdy, překročí-li určitou dobu trvání. (2007, s. 162)

„Určitá doba trvání“ představuje v podstatě neurčitý pojem, zpravidla se jím odlišuje moment, kdy svoji nezaměstnanost člověk přestane zvládat vlastními silami a ona se stává delší a dlouhodobou a vyžaduje zásah odborných poradců.

Z hlediska doby trvání lze nezaměstnanost rozlišit na krátkodobou a dlouhodobou. Za krátkodobou je nezaměstnanost považována tehdy, pokud nepřekročí dobu trvání nepřetržitě 5 kalendářních měsíců. Jako dlouhodobou označujeme takovou nezaměstnanost, která tuto hranici nepřetržitě evidování na Úřadu práce České republiky překročí. Po překročení této hranice se současně předpokládají zhoršené podmínky návratu nezaměstnaného zpět na pracovní trh, a to především z důvodu vytvoření si jiných než pracovních denních stereotypů, také z důvodu postupné ztráty motivace najít si znovu zaměstnání a v neposlední řadě také z důvodu poklesu nebo ztráty zdravého sebevědomí.

Zprostředkovatelé - poradci proto s každým, kdo tuto hranici překročí, sepisují takzvaný Individuální akční plán, který představuje konkrétní činnosti a způsob řešení nezaměstnanosti přizpůsobený každému jednotlivci, včetně jeho časového

harmonogramu. (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Statisticky významným faktorem je také sledování nezaměstnanosti delší než 1 rok.

Tabulka č. 1: Přehled vývoje počtu dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž evidence na Úřadu práce České republiky je nepřetržitě delší než 12 měsíců

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Roční průměrný počet nezaměstnaných vedených v evidenci Úřadu práce České republiky (v tisících)	474,8	392,8	324,6	465,6	561,6	507,8	504,4
Počet dlouhodobě nezaměstnaných (v tisících)	184,9	136,9	101,5	123,9	178,5	184,1	192,2
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných (v procentech)	41,2	38,6	28,8	23,0	31,8	36,2	35,3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, publikovaných ve Statistických ročenkách trhu práce České republiky

V tabulce je znázorněn přehled vývoje počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce České republiky nepřetržitě déle než 12 měsíců. Jejich počet je vyjádřen v tisících a jejich podíl na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání je vyjádřen v procentech. Pro ilustraci stavu a situace dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání jsem vytvořila přehled od roku 2006, jelikož od

tohoto roku Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně tyto informace souhrnně publikuje ve statistických ročenkách a také tento interval považují za dostatečně vypovídající o stavu dané skutečnosti.

Z tabulky je zřejmé, že podíl počtu dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných je stabilně velmi vysoký a počet těchto osob v podstatě kopíruje křivku celkové nezaměstnanosti se současnou závislostí na aktuálním stavu ekonomiky v naší zemi. Je také zřejmé, že přes přetrvávající snahu zapojit dlouhodobě nezaměstnané do nejrůznějších poradenských aktivit, kurzů a rekvalifikací, nepřináší ve svém důsledku kýžený efekt v podobě jejich odchodu z evidence Úřadu práce České republiky a následném umístění na trhu práce.

Ztráta zaměstnání a z ní vyplývající nezaměstnanost je pro většinu lidí bezesporu tíživá situace. Ke ztrátě zaměstnání může dojít různými způsoby, podle kterých také můžeme rozlišovat několik druhů nezaměstnanosti:

1) **Frikční nezaměstnanost** - jedná se o nezaměstnanost, která nepřináší jedinci většinou žádné větší těžkosti, je to vlastně krátká pauza mezi dvěma zaměstnáními. Mareš ji charakterizuje takto: *"Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění."* (Mareš 2002, s. 18)

2) **Strukturální nezaměstnanost** - ta je spojena se zastaráváním celých průmyslových odvětví a s rušením podniků v jeho důsledku. Vznikají podniky nové, požadující pracovníky s novou a jinou kvalifikací. Mareš uvádí, že se projevuje v přetrvávající disproporci mezi kvalifikační strukturou nabízené práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu. Zejména pak vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v určité konkrétní lokalitě v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávku po kvalifikaci, která není na trhu práce v potřebném rozsahu nabízena. (2002, s. 19)

3) **Sezónní nezaměstnanost** - je charakterizována cyklickým průběhem, mnohdy spojeným s přírodním cyklem. Vyskytuje se převážně ve stavebnictví, zemědělství, turistice a ve školství. V odvětvích, uvedených na prvních místech jsou teplé měsíce spojeny se snížením nezaměstnanosti a zvýšením zaměstnanosti, v posledně

jmenovaném jsou naopak letní prázdniny těmi měsíci, ve kterých dochází ke zvýšení nezaměstnanosti, jelikož množství vzdělávacích zařízení své zaměstnance, na dobu, kdy je nenavštěvují žáci a studenti, propouští.

Také se můžeme setkat s termíny jako neúplná zaměstnanost a skrytá nezaměstnanost.

4) **Neúplná zaměstnanost** - spočívá v podstatě v nedostatečném využití pracovního potenciálu jednotlivce, který je nucen akceptovat práci pouze na částečný úvazek nebo práci neodpovídající jeho dosaženému kvalifikačnímu stupni.

5) **Skrytá nezaměstnanost** - v tomto případě termín označuje ty, kteří sice nepracují, respektive nemají placené zaměstnání, ale zároveň se neevidují jako nezaměstnaní a uchazeči o práci na Úřadu práce České republiky.

2 NEZAMĚSTNANOST - DŮSLEDKY PSYCHOLOGICKÉ, SOCIOLOGICKÉ, EKONOMICKÉ

Období bez práce s sebou, pro většinu nezaměstnaných, přináší mnohé důsledky, dlužno dodat, že převážně negativní. Jak každého člověka zásadně ovlivňuje a modeluje práce, její náplň a výše příjmu, tak zrovna tak, v celém spektru oblastí, je zásadně ovlivňován i v případě její ztráty. Neblahé důsledky lze pozorovat jak v oblasti psychiky nezaměstnaného, tak také v oblasti mezilidských vztahů a v oblasti materiální. Čím delší je období nezaměstnanosti, tím bývají zpravidla výraznější a více zásadní i důsledky ve všech zmiňovaných oblastech.

Farková jako psychologické důsledky nezaměstnanosti uvádí především pokles sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty a důvěry k ostatním lidem, fatalismus, nárůst sociální izolace, ztrátu schopnosti řídit svůj čas, obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce a jako poslední stupeň psychického strádání depresi a apatii. Uvádí také, že neblahé psychologické důsledky postihují i rodinné příslušníky nezaměstnané osoby. V rodině se podle ní tyto důsledky projevují nárůstem konfliktů, u dětí pak nárůstem počtu vývojových poruch, jako je emoční labilita a různé poruchy chování, projevují se též slabými výkony ve škole, či zhoršením prospěchu. (2008, s. 243)

Buchtová uvádí, že ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně, hraničící často až s chudobou, ale také řadu dalších negativních osobnostních změn. Psychologické výzkumy dlouhodobě nezaměstnaných lidí zjišťují jejich hlubokou deprivaci ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Současně dochází k poklesu sociálního statusu nezaměstnaného, který je často doprovázen jeho ponižující stigmatizací. Nezaměstnanost ovšem působí selektivně a postihuje především takzvané rizikové skupiny lidí. Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, to znamená lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí vně pracovního trhu a jsou trvale závislí na systému podpor a dávek. (2002, s. 8)

Podle Kuchaře je sebehodnocení každého člověka závislé na mnoha socio-ekonomických aspektech, bývá také mnohem vyšší u mužů než u žen,

a v neposlední řadě je také vázáno na osobnostní profil jedince. V případě ztráty zaměstnání, nebo obav z jeho možné ztráty, se obtížně určuje kauzalita vztahů - zda je nižší sebehodnocení výsledkem uvědomování si své slabé pozice na trhu práce nebo jsou obavy ze ztráty práce důsledkem nižšího sebehodnocení. (2007, s. 138-139)

Sociologické vnímání nezaměstnanosti doznalo, dle mého názoru, postupem času změn také v tom, že samotná ztráta zaměstnání není ve společnosti již tak stigmatizující jako před lety, ale s negativní konotací se pojí až v tom okamžiku, kdy se člověk, který přijde o práci, zaeviduje na Úřadu práce České republiky. V tom okamžiku mu je okolím přidělena nálepka někoho, kdo není tak schopný jako ostatní, a jehož nezaměstnanost musí mít nějaký pádný důvod, jako například časté nemoci, lenost, profesní neschopnost, problematickou osobnost a různé jiné důvody. Ve společnosti tento názor přetrvává bez ohledu na to, že nezaměstnaností je dnes ohrožen v podstatě kdokoliv, bez ohledu na své zdraví, profesní schopnosti či osobní charakter. Kdo je v evidenci nezaměstnaných je stigmatizován výrazně více než ten, kdo svoji nezaměstnanost řeší bez pomoci tohoto úřadu.

Ekonomickým důsledkem nezaměstnanosti je často pokles životní úrovně v důsledku snížení nebo absence pravidelného příjmu. Pokud je období nezaměstnanosti delší než podpůrní doba na Úřadu práce České republiky nebo se pravidelně opakuje, bývá mnohdy důsledkem chudoba, minimálně její reálná hrozba.

Beze sporu platí, že nepříjemné důsledky nezaměstnanosti jak v oblasti psychologické, tak i v oblasti sociologické a ekonomické se prolínají a jedna podmiňují druhou. Nezaměstnaností, zejména dlouhodobou a opakovanou, postižený jedinec má nízké sebevědomí a sebehodnocení, což negativně ovlivňuje jeho vztahy k ostatním lidem. Při současně nízké životní úrovni klesá možnost mobility a případně dalšího vzdělávání, zároveň mizí motivace cokoliv změnit. Je to jako začarovaný kruh, z něhož je velmi náročné se vymanit a vrátit se zpět na trh práce, být soběstačný a žít plnohodnotným životem.

V těchto situacích vidím velký prostor právě pro poradenství poskytované v rámci Úřadu práce České republiky, které by mělo umět nejen motivovat, ale také účelně pomoci lidem bez práce znovu nalézt své místo na pracovním trhu a v životě.

3 ROZDĚLENÍ NEZAMĚSTNANÝCH - NEJVÝRAZNĚJŠÍ SOCIÁLNÍ A RIZIKOVÉ SKUPINY

Podle dřívějších úprav zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, byly v § 33 tohoto zákona uvedeny skupiny nezaměstnaných, kterým měla být věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Jednalo se o fyzické osoby do 20 let věku, zdravotně postižené osoby, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody nebo z vazby, fyzické osoby starší 50ti let, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, a o osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

V současně platné právní úpravě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, naposledy novelizované zákonem č. 401/2012 Sb. ze dne 5. 12. 2012, již tento výčet skupin uchazečů o zaměstnání, kterým by měla být věnována na Úřadu práce České republiky zvýšená péče, nenalezneme. V praxi ale stále platí, že příslušnost nezaměstnaného k některé ze shora uvedených rizikových skupin je indikací k dřívějšímu zařazení do poradenského procesu nebo do aktivit a programů financovaných z Evropských sociálních fondů.

Právní úprava, podle které již § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů neobsahuje výčet na trhu práce znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání, je účinná od 1. 1. 2013, přesto se ale podle statistik sledují specifické míry dlouhodobé nezaměstnanosti jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, které se s výčtem skupin uchazečů o zaměstnání v předchozích úpravách zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v podstatě shodují, i po tomto datu.

Podle znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, účinném od 1. 1. 2013 je v prvním odstavci § 33 uvedeno, že „*při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Ač tedy výčet ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání není rozsáhlý, tak jako v dřívějších právních úpravách, dává oproti nim možnost poskytnout zvýšenou péči

v podstatě komukoliv, a to z nejrozmanitějších důvodů, záleží pouze na posouzení příslušné zprostředkovatelky. Tato možnost je jistě chvályhodná a mohou díky ní tedy být včas poradensky podchyceni také ti uchazeči o zaměstnání, kteří by pomoc potřebovali, ale z nějakého důvodu by nespĺňovali kritéria výčtu z předchozích právních úprav. Na druhou stranu je v nové právní úpravě specifikace potřeby zvýšené péče natolik neurčitá, že při případné neochotě zaměstnance ji poskytnout, může být i těžko průkazná.

4 SITUACE NA TRHU PRÁCE

Trh pracovních příležitostí je prostředí, ve kterém je poptávána a nabízena lidská práce. Tato práce je ovšem natolik specifická komodita, že o ní nelze uvažovat pouze v ekonomických souvislostech, tak jako u ostatních, na trzích směňovaných komodit, ale je naprosto nezbytné vnímat současně i její sociologický a sociální rozměr.

Ideálním stavem na trhu práce je jeho rovnováha, tedy stav, kdy nabídka práce se zároveň rovná poptávce po ní. Je to situace, kdy každý, kdo chce, tak pracuje, neexistuje dlouhodobější nedobrovolná nezaměstnanost. Naprostého ideálu dosáhnout ovšem nelze, lze ale docílit situace charakterizované alespoň „určitým“ stupněm rovnováhy. Tato situace nastává při splnění několika podmínek: ekonomické prosperity země, která podmiňuje vytváření nových pracovních míst a zvyšování mzdy, alokace nabídky práce je shodná s alokací poptávky po ní, další nutnou podmínkou je také dostatečná adaptabilita pracovních sil, a to jak v oblasti mobility, tak v oblasti dalšího vzdělávání. S ohledem na ekonomický a společenský vývoj v naší zemi nelze předpokládat, že v dohledné době taková rovnovážná situace na trhu práce nastane a menší nebo větší nerovnováha bude na našem trhu práce i do budoucna převažovat. (Kuchař 2007, s. 15-16)

Snahou po dosažení alespoň určitého stupně rovnováhy na trhu práce jsou intervence státu, a to v podobě různých předpisů, zákonů, vyhlášek a v neposlední řadě i v podobě sociální politiky. Cílem těchto intervencí je dosažení alespoň částečné rovnováhy na trhu práce s ohledem na sociální rozměr směňované komodity - práce.

Pracovní trh je ovlivňován řadou aktérů, jako jsou zaměstnavatelské svazy, různá profesní sdružení, odborové organizace, těmi hlavními aktéry jsou ale ti, kdo práci poptávají - zaměstnavatelé a firmy a ti, kdo ji nabízejí, tedy pracovníci. A tak jako není homogenní pracovní trh a na něm nabízená pracovní místa, nejsou ani homogenní ti, kdo zde nabízejí svoji práci. V případě pracovního trhu je asi nejznámější jeho dělení, respektive segmentace, na primární a sekundární trh práce.

Obecně platí, že na primárním trhu práce jsou soustředována lepší a výhodnější pracovní místa, spojená s vyšším ohodnocením a vyšší prestiží, lepšími pracovními podmínkami a podmínkami profesionálního růstu. Místa na tomto trhu poskytují

relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním, poskytují více šancí na zvýšení kvalifikace pracovníků, i proto je zde mnohem menší fluktuace. (Mareš 2002, s. 59)

Oproti primárnímu trhu je sekundární trh práce charakterizován pracovními místy s nižší prestiží i nižší mzdovou úrovní. Pracovní příležitosti jsou zde méně stabilní, pracovní kariéra je méně výhodná a je také často přerušována kratšími či delšími obdobími nezaměstnanosti. Šance na zvýšení kvalifikace je na tomto trhu práce malá nebo takřka nulová. To vše přispívá k velké fluktuaci pracovníků.

(Mareš 2002, s. 59-60)

Vendel říká, že trh práce je pro většinu zaměstnanců nehumánně deterministický a většina prací, které jsou k dispozici, je natolik zbavena smyslu, že je lidé vykonávají pouze pro peníze a ne proto, aby se v nich realizovali. (2008, s. 186)

Co se týče rozdílnosti těch, kdo svou práci na pracovním trhu nabízejí, tak tam je diference ještě větší. Úspěch a neúspěch při hledání pracovního uplatnění závisí na velmi mnoha faktorech. Asi nejdůležitějším se jeví počáteční vzdělání a také ochota ho podle konkrétních podmínek lokálního trhu práce zvyšovat, případně modifikovat. Důležitá je také délka praxe v oboru, ve kterém člověk hledá zaměstnání. Dalším faktorem je pohlaví - v naší zemi stále, bohužel, platí, že mnohem větší šanci na získání a udržení pracovního místa mají muži, a věk - ideálním pracovníkem se jeví mladý, dynamický muž, s bohatými zkušenostmi v oboru.... Mezi další faktory, ovlivňující nalezení optimálního pracovního uplatnění, lze zařadit kvalitu sociálních sítí pracovníků a také kvalitu jejich vlastního lidského kapitálu.

Podle Kuchaře v sobě lidský kapitál zahrnuje nadání, talent, schopnosti, sociální a pracovní zkušenosti. (2007, s. 22)

Lze tedy říci, že každý, kdo se uchází o místo na pracovním trhu, disponuje nějakými osobnostními a nějakými skupinovými charakteristikami. Podle příslušnosti k určitým sociálním skupinám, lze usuzovat i na předpokládanou úspěšnost při hledání zaměstnání, jelikož určité sociální skupiny jsou na trhu práce diskriminovány - jedná se hlavně o skupiny, které byly dříve uvedeny v § 33 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jako skupiny, kterým má být věnována na Úřadu práce České republiky zvýšená péče, právě pro své problematičtější zařazování nebo opětovné zařazování na trh práce. (viz předchozí kapitola)

Diskriminace těchto sociálních skupin se na trhu práce projevuje zejména jejich marginalizací.

Mareš uvádí, že marginalizace se projevuje redukcí šancí a zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavením vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačením do dlouhodobé nezaměstnanosti. Marginalizace je také často spojována s absencí kvalitního lidského kapitálu a s příslušností k etnickým menšinám. (2002, s. 65)

Také podle Kuchaře „není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. Hloubka a rozsah změn jsou příčinou toho, že ani sebevětší nasazení individuální odpovědnosti nemůže v řadě případů úspěšně čelit negativním dopadům některých skupinových charakteristik“ (2007, s. 139).

Dlužno dodat, že těm, kdo jsou diskriminováni a marginalizováni na trhu práce, hrozí dokonce i sociální vyloučení, tedy stav, kdy jsou vyloučeni nejen z participace na trhu práce, ale také z participace na životě a aktivitách celé společnosti.

Termín sociální vyloučení neboli sociální exkluze obvykle označuje komplexně podmíněnou nedostatečnou účast jednotlivce nebo skupiny na životě celé společnosti, respektive nedostatečný přístup ke společenským institucím zajišťujícím vzdělání, zdraví, ochranu a základní blahobyt. Může mít různou úroveň a měnit se v čase. Fakticky znamená život v chudobě, bez účasti na trhu práce, na systematickém vzdělávání, bez přiměřeného bydlení, bez dostatečného příjmu, obvykle v izolaci nebo v malých skupinách lidí z okraje společnosti. (Matoušek 2008, s. 205)

Trh práce je tedy místo, kde probíhá v podstatě soutěž o nejlepší a nejvýhodnější pracovní místa a mnozí ti, kdo soutěží, respektive se o tato místa uchází, mají často v očích ostatních účastníků soutěže hendikep, pro který jsou při této soutěži znevýhodňováni.

Poradenství pro nezaměstnané, tedy pro ty, kdo v soutěži prohrávají nebo zatím prohrávají, vnímám jako potřebný nástroj a pomoc pro ty, z rozličných důvodů méně

úspěšné, pomocí kterého mohou svůj, ať už domnělý nebo skutečný, hendikep zmírnit nebo odstranit a zvýšit tak své šance na uplatnění a výhru - placené zaměstnání.

5 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Stát řeší nezaměstnanost svých občanů a na svém území takzvanou státní politikou zaměstnanosti. Jakým způsobem se tak děje, je upraveno v zákoně č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a konkretizováno ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon již v úvodním paragrafu sděluje, že „*cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, o produktivní využití zdrojů pracovní síly, o zabezpečení jednoho ze základních práv občana, práva na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické smýšlení, věk, zdravotní stav, sociální původ a majetek. (NVF, a další 2005, s. 10)

Určitá míra nezaměstnanosti je považována za normální, mluví se v tom případě o takzvané přirozené míře nezaměstnanosti, nebo-li stavu plné zaměstnanosti. Hodnota nezaměstnanosti se přitom, i historicky, pohybuje mezi 2 až 6 procenty. (Mareš 2002, s. 25)

Také Kuchař uvádí zhruba stejnou míru přirozené nezaměstnanosti: „*V každé společnosti, ať je bohatá či chudá, vždy byly, jsou a budou skupiny lidí, kteří pracovat nechtějí a nebudou a do značné míry vzhledem ke svým nízkým schopnostem ani nemohou. Odhady uvádějí hodnotu kolem 3 % z ekonomicky aktivní populace*“ (2007, s. 162).

Za vážný společenský problém se považuje nezaměstnanost přesahující 6 až 10 procent. (Matoušek 2008, s. 117)

V těchto číslech se Česká republika pohybuje již celou řadu let. Pro přehlednost a ilustraci vývoje nezaměstnanosti uvedu údaje o jejím stavu od dob počátků úřadů práce až do současnosti v tabulce.

Tabulka č. 2: Přehled vývoje průměrné roční míry registrované nezaměstnanosti v České republice od počátku jejího sledování do současnosti

Rok	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Průměrná míra roční registrované nezaměstnanosti vyjádřená v %	2,64	3,05	2,95	3,29	2,99	3,08	4,28	6,04
Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrná míra roční registrované nezaměstnanosti vyjádřená v %	8,54	9,02	8,54	9,15	9,90	10,24	9,79	8,13
Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012		
Průměrná míra roční registrované nezaměstnanosti vyjádřená v %	6,62	5,45	7,98	9,01	8,57	8,60		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, publikovaných ve Statistických ročenkách trhu práce České republiky

Z tabulky je zřejmé, že od doby zrušení pracovní povinnosti a vzniku úřadů práce docházelo v naší republice k postupnému plynulému nárůstu registrované nezaměstnanosti, která se do roku 1996 pohybovala v rozmezí takzvané přirozené míry nezaměstnanosti, kdy v podstatě, kdo chtěl, tak práci našel. Zlomovým se jeví rok 1997, ve kterém došlo ke skokovému navýšení registrované nezaměstnanosti v důsledku

nastupující ekonomické krize. V letech 1998 a 1999 v důsledku již probíhající ekonomické krize, průmyslových a společenských změn nezaměstnanost dále graduje a od té doby se udržuje v podstatě, až na výjimky, zhruba kolem 9 % v celorepublikovém průměru. Výjimkou jsou pouze roky 2007 a 2008, kdy u nás došlo naopak k mírnému oživení ekonomiky a k nárůstu počtu pracovních míst a tím pádem k poklesu registrované nezaměstnanosti.

V tabulce jsou použity dva druhy výpočtu míry registrované nezaměstnanosti. Od počátku jejího sledování až do roku 2004 se používal výpočet, při kterém byli bráni v úvahu všichni registrovaní uchazeči o zaměstnání na úřadech práce. Podle metodiky, používané od července 2004 (v souvislosti se vstupem naší země do Evropské unie), se při výpočtu registrované míry nezaměstnanosti používají pouze takzvaně dosažitelní uchazeči o zaměstnání, tedy takoví, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání a nebrání jim v tom například výkon vazby nebo trestu odnětí svobody, pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená, právě probíhající rekvalifikační kurz nebo krátkodobé zaměstnání. Všichni tito lidé, přestože jsou evidováni na Úřadu práce České republiky jako nezaměstnaní, si nemohou aktivně hledat zaměstnání a bezprostředně do něj nastoupit, nejsou proto podle nové metodiky považováni za nezaměstnané. Vzhledem k tomu, že při výpočtu tedy nejsou uvažováni všichni registrovaní uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky, vychází od roku 2004 míra registrované nezaměstnanosti vždy o trochu nižší, než by byla podle původní metodiky.

V míře registrované nezaměstnanosti jsou, samozřejmě, regionální rozdíly, i výkyvy. V naší republice jsou regiony s tradičně vysokou zaměstnaností i naopak s tradičně vysokou nezaměstnaností. Na oba typy regionů přitom působí i celonárodní stav a vývoj ekonomiky a samozřejmě i ekonomická krize.

Tabulka č. 3: Přehled míry registrované nezaměstnanosti v procentech v jednotlivých krajích České republiky vždy ke konci kalendářního roku za posledních 5 let

	2008	2009	2010	2011	2012
Hlavní město Praha	2,1	3,0	3,9	4,0	4,2
Středočeský kraj	4,0	5,8	7,1	7,1	7,0
Liberecký kraj	6,00	10,0	10,6	9,6	9,7
Ústecký kraj	9,9	12,4	13,4	12,9	13,3
Karlovarský kraj	6,9	9,9	10,8	10,2	10,1
Plzeňský kraj	4,2	7,0	7,8	7,1	6,7
Jihočeský kraj	4,0	6,5	7,4	7,3	7,4
Vysočina	5,2	8,7	9,6	9,1	9,0
Pardubický kraj	5,0	8,0	9,1	8,3	8,1
Královéhradecký kraj	4,2	6,8	7,7	7,2	7,5
Olomoucký kraj	6,2	10,2	11,5	11,1	10,8
Jihomoravský kraj	6,2	8,9	10,2	9,6	9,6
Zlínský kraj	5,5	9,1	10,4	9,4	9,3
Moravskoslezský kraj	8,4	11,1	11,9	11,3	11,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, publikovaných ve Statistických ročenkách trhu práce České republiky

Pětileté období mi přijde dostatečné pro ilustraci a vytvoření představy o vývoji nezaměstnanosti podle jednotlivých krajů. Z tabulky je zřejmé, že ač jsou míry registrované nezaměstnanosti v jednotlivých krajích značně rozdílné, přesto všechny

sledují i celorepublikový vývoj a k naprosté stagnaci v oblasti zaměstnávání nikde nedochází. Mezi oblasti zatížené nezaměstnaností tradičně nejméně patří Hlavní město Praha, Středočeský kraj, Plzeňský kraj, Jihočeský kraj a Královéhradecký kraj. Naopak k nejvíce postiženým krajům se řadí kraj Ústecký, kraj Karlovarský a kraj Moravskoslezský.

Vzhledem k zaniklé jistotě zaměstnání, vznikly po převratu, v roce 1990 úřady práce, jako instituce, pomocí kterých stát chtěl pomoci nezaměstnaným lidem a vlastně i sobě, v boji s u nás nově vzniklým fenoménem - nezaměstnaností. Původní koncepce byla síť samostatných okresních úřadů práce a jejich detašovaných, případně dislokovaných pracovišť, jejichž počet kolísal podle velikosti a rozlohy každého okresu. Okresní úřady práce spadaly přímo pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, každý měl vlastní IČO a byl samostatnou účetní jednotkou. Od této koncepce bylo po více než dvaceti letech upuštěno a v roce 2011 byl zřízen jeden centrální Úřad práce České republiky, zákonem číslo 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Dále byly zřízeny krajské pobočky tohoto úřadu, podřízené Generálnímu ředitelství centrálního úřadu. Zbylé původní okresní úřady práce zůstaly zachovány pod názvem kontaktní pracoviště, byly jim ale významně okleštěny pravomoci a mnoho rozhodovacích a schvalovacích procesů, vyřizovaných dříve promptně na všech okresních úřadech, je od té doby přeposíláno z kontaktních pracovišť k vyřešení a rozhodnutí na příslušnou krajskou pobočku a zase zpět. Rozhodovací a schvalovací proces celého spektra činností na každé kontaktní pobočce je tak významně prodloužen a nejen to, nastávají paradoxní situace, kdy o běžných lokálních provozních záležitostech rozhoduje ten, kdo ze své pozice není ani schopen posoudit jejich aktuálnost a potřebnost. Smyslem této změny měla být zřejmě ekonomická úspora při správě jednotlivých pracovišť, neboť na současných kontaktních pracovištích bylo také propuštěno značné procento zaměstnanců, podílejících se na chodu těchto pracovišť.

V rámci restrukturalizace úřadů práce byl ukončen pracovní poměr mnoha zaměstnanců zpracovávajících nejrůznější agendy, spojené s nezaměstnanými uchazeči, nevyjímaje pracovníky prvního kontaktu s nezaměstnanými, základní zprostředkovatele ani speciální poradce. Ne, že by snad spravované agendy byly zrušeny, přešly pouze na zbylé zaměstnance, kteří museli práci s nezaměstnanými „zefektivnit“. Je ovšem

otázkou, zda takto zrychlené „odbavování“ nezaměstnaného, a v mnoha případech stresovaného člověka, přináší kýžený efekt. Obzvláště v případech, kdy jeho nezaměstnanost je dlouhodobá a on ztrácí nebo již ztratil motivaci sám řešit svoji nelehkou situaci. A že se psychika nezaměstnaných v čase mění a přístup člověka k vlastní nezaměstnanosti se stává postupně letargickým, dokládají mnohé psychologické studie.

Nemluvě vůbec o tom, jaký dopad má toto neustálé „zefektivňování“ na řadové pracovníky Úřadu práce České republiky, kteří jsou nuceni pracovat za stále se zvyšujícího tlaku na jejich výkon, blížící se už výkonu fyzickému. Takovéto stresové prostředí minimálně nepodporuje profesionální a trpělivý přístup zaměstnanců Úřadu práce České republiky ke svým klientům.

V poslední době dochází na Úřadu práce České republiky opět ke změnám. Vytvořila se nová organizační struktura Generálního ředitelství, jejíž podstatou je v podstatě rozšíření horního managementu o několik ředitelů. Smyslem a cílem má být stabilizace úřadu. Faktem je, že Úřad práce České republiky je od svého vzniku v roce 2011 značně nestabilní. Rozsáhlé systémové a personální změny, respektive rozsáhlé propouštění zaměstnanců a kumulace agend na zbylé zaměstnance, za současného odstavení léty prověřeného počítačového programu a zavedení programu nového a zásadně nepropracovaného, vedly až k vyhlášení stávkou zaměstnanců. Zavedení systému sKaret a sledování nezaměstnaných systémem DONEZ¹ přineslo zbylým zaměstnancům jen navýšení práce bez smysluplného efektu a dnes se již od těchto aktivit a činností zase upouští. Po radikálním zeštíhlení stavu řadových zaměstnanců, vyřizujících konkrétní agendy spojené s výplatou podpory v nezaměstnanosti a poradenstvím pro nezaměstnané, je do budoucna opět uvažováno o posílení pracovníků Úřadu práce České republiky. Ne ale těch, kteří přicházejí denně do styku s nezaměstnanými a jsou stresováni množstvím práce a na jejichž bedrech leží vyřizování jednotlivých agend spojených s nezaměstnaností, ale *„Noví lidé zamíří na všechny úřady, ale více jich přibude pochopitelně tam, kde jsou větší problémy. Podstatné je, že posily budou působit v terénu a budou komunikovat nejen se zaměstnavateli, ale i se samotnými uchazeči,“* zdůrazňuje generální ředitelka ÚP ČR Marie Bílková."

¹ DONEZ = docházka nezaměstnaných. Nezaměstnaní déle než jeden rok, u kterých stanoví zprostředkovatelka povinnost chodit se hlásit ve stanovený čas na poštu.

(MPSV ČR. 2013. Úřad práce půjde do terénu a víc pomůže nezaměstnaným – díky novým zaměstnancům. [Online] 13. Srpen 2013. [Citace: 8. Zář 2013.] http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2013/2013_08_13_tz_posileni_up.pdf. ČR, 2013)

Je otázkou, zda tento krok, to znamená zavedení jakýchsi terénních pracovníků, povede k uklidnění a k avizované stabilizaci situace na Úřadu práce České republiky.

Další podstatnou novinkou poslední právní úpravy zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů je zrušení povinnosti pro zaměstnavatele, hlásit krajským pobočkám Úřadu práce České republiky volná pracovní místa. Z těchto nahlášených volných míst, tvořili pracovníci Úřadu práce České republiky databázi volných pracovních míst, ke které měli přístup všichni nezaměstnaní, buď prostřednictvím zprostředkovatelů - poradců nebo prostřednictvím samoobslužných informačních kiosků, a měli tak příležitost se o tato pracovní místa ucházet. S vynětím této povinnosti z § 35 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kdy zůstala pouze možnost zaměstnavatelů tato volná pracovní místa Úřadu práce České republiky hlásit, databáze volných pracovních míst podstatně zeštíhlela a mnoho nezaměstnaných se tak o některých pracovních příležitostech vůbec nedozví.

Zdá se mi, že stát sám sobě, aplikací některých necitlivých a neuvážených změn, v boji s nezaměstnaností, v podstatě podřezává větev.

6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI - AKTIVNÍ, PASIVNÍ, PORADENSTVÍ

Přes skeptický nástin vývoje situace a strategie Úřadu práce České republiky v předchozí kapitole bych se zde ráda zmínila o konkrétních nástrojích, které má stát v boji proti nezaměstnanosti k dispozici. Tyto nástroje jsou zakotveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o pasivní politiku zaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a poradenství. Každému z těchto nástrojů je ve shora uvedeném zákoně věnováno množství paragrafů. Vzhledem k charakteru těchto paragrafů a ke složitosti popisovaných procesů, existuje ještě vyhláška, kterou se zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, provádí. Jedná se o vyhlášku č. 518/2004 Sb..

První pomocí, které se nezaměstnanému člověku dostane od státu prostřednictvím Úřadu práce České republiky, je pomoc v rámci takzvané pasivní politiky zaměstnanosti. Samozřejmě za předpokladu, že se zaeviduje na Úřadu práce České republiky jako uchazeč o zaměstnání a splňuje některé podmínky dané zákonem.²

Do pasivní politiky zaměstnanosti lze zařadit vyplácení podpory v nezaměstnanosti těm uchazečům o zaměstnání, kteří splňují zákonné podmínky pro její přiznání.³ Tak tento typ politiky pomáhá nezaměstnaným lidem alespoň do určité míry si udržet a zachovat dosavadní životní standard, popřípadě dostát finančním závazkům spojeným s každodenním životem. Podpora v nezaměstnanosti je tedy velmi důležitá a těm, kdo značnou dobu pracovali, pomáhá překlenout období bez pravidelného příjmu ze zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti není poskytována, i po splnění všech zákonných podmínek, všem uchazečům o zaměstnání po stejnou dobu. Její poskytování a vyplácení je diferencováno na základě dosaženého věku každého uchazeče o zaměstnání při vstupu do evidence uchazečů o zaměstnání. Dá se říci, že v tomto případě jsou pozitivně diskriminováni starší uchazeči o zaměstnání, protože se obecně předpokládá jejich ztížený návrat na trh práce. Uchazečům o zaměstnání mladším 50ti

² podrobně specifikováno v § 25 odst. 1 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³ podrobně specifikováno v § 39 odst. 1 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

let je podpora v nezaměstnanosti poskytována po dobu 5 měsíců. Uchazečům mezi 50ti a 55ti lety je podpora v nezaměstnanosti poskytována po dobu 8 měsíců a uchazečům starším 55ti let je poskytována až po dobu 11 měsíců. (§ 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Podpora v nezaměstnanosti není diferencována pouze odlišnou délkou podpůrčí doby na základě věku uchazeče o zaměstnání, ale i odlišnou výší, neboť se stanovuje procentní sazbou z průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání každého uchazeče o zaměstnání, tak, že první dva měsíce dosahuje podpora v nezaměstnanosti 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku, další dva měsíce 50 % průměrného čistého měsíčního výdělku a po zbývajících dobu dosahuje 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku. (§ 50 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Tedy ten, kdo dosahoval ve svém zaměstnání vyššího výdělku dostane také vyšší podporu v nezaměstnanosti. Přitom platí, že pro výši podpory v nezaměstnanosti je stanoven určitý strop, odvozený od průměrné mzdy v národním hospodářství za

1. až 3. kalendářní čtvrtletí předchozího kalendářního roku.⁴ Tento strop je stanoven 0,58 násobkem takto stanovené průměrné mzdy. (50 odst. 6 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

V současnosti tak lze od Úřadu práce České republiky dostat měsíčně na podporu v nezaměstnanosti maximálně částku zhruba 14 150 Kč.

Jako další lze pod pasivní politiku zaměstnanosti zařadit zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodné zaměstnání je nabízeno a zprostředkováváno poradci základního poradenství na základě dosaženého vzdělání každého uchazeče o zaměstnání, s přihlédnutím k délce vykonané praxe, eventuálně s přihlédnutím k praxi v jiném či jiných oborech, odlišných od doložené kvalifikace a, samozřejmě, s přihlédnutím k aktuálnímu zdravotnímu stavu. (§ 20 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Volná pracovní místa, nabízená zprostředkovateli - poradci, jsou místa, nahlášená zaměstnavateli, Úřad práce České republiky pracovní místa sám aktivně nevyhledává. V dřívějších právních úpravách zákona o zaměstnanosti existovala povinnost pro zaměstnavatele, volná pracovní místa na Úřad práce České republiky oznamovat, včetně

⁴ Průměrná mzda v národním hospodářství je pro účely zákona o zaměstnanosti každoročně sdělována Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a vyhlášována ve Sbírce zákonů České republiky.

charakteristiky požadovaných dovedností a kvalifikací pro každé konkrétní volné pracovní místo. V poslední úpravě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, již tato povinnost zakotvena není a zaměstnavatelé již povinnost hlásit volná pracovní místa Úřadu práce České republiky, za účelem jejich zprostředkování nezaměstnaným lidem, nemají. (§ 35 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Někteří tak ale dosud činí, a tak jakási databáze volných pracovních míst nabízených na Úřadu práce České republiky stále existuje.

Ne nepodstatným benefitem, spojeným s evidencí na Úřadu práce České republiky je také zápočet doby evidence jako náhradní odpracované doby pro důchodové účely. Počítá se vždy ta doba evidence na Úřadu práce České republiky, při které náleží uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci, doba evidence, po kterou mu již tato podpora nenáleží, se započítává pouze v rozsahu 3 let.

(§ 5 písm. n) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů)

Doba strávená v evidenci uchazečů o zaměstnání je také dobou, po kterou má nezaměstnaný uchazeč hrazeno také zdravotní pojištění, toto pojištění je hrazeno po všechny doby jeho evidence na Úřadu práce České republiky a není tedy nijak časově limitováno jako pojištění sociální. (§ 7 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů)

Dalším nástrojem, pomocí kterého stát bojuje s nezaměstnaností, je takzvaná aktivní politika zaměstnanosti. Do této politiky patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

(§ 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Pomocí této politiky je nezaměstnaný uchazeč více aktivizován nebo i zapojen do pracovního procesu, nestává se tedy pouze pasivním příjemcem podpory, ale přímo se podílí na udržení nebo zvýšení vlastní zaměstnatelnosti. Z toho důvodu se tento typ politiky jeví jako ten důležitější a významnější.

Pokud uchazeč o zaměstnání nastoupí na rekvalifikaci, má při splnění určitých zákonných podmínek nárok na podporu při rekvalifikaci. (§ 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Také poskytování této podpory se vztahuje k čistému měsíčnímu výdělku z posledního zaměstnání uchazeče o zaměstnání, je dáno určitou procentní sazbou a limitováno stanoveným stropem, analogicky, jako podpora v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je o něco vyšší než maximální výše podpory v nezaměstnanosti, také souvisí s průměrnou mzdou v národním hospodářství a stanovuje se jako její 0,65 násobek, v současnosti se tak jedná zhruba o částku 15 865 Kč.

Do aktivní politiky zaměstnanosti lze také zařadit podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání⁵, cílené programy řešení zaměstnanosti, regionálního, krajského nebo celostátního charakteru a různé formy poradenství.⁶

Poradenství poskytované na Úřadu práce České republiky je určeno převážně pro nezaměstnané, tedy uchazeče o zaměstnání, mohou ho ale využít také zájemci o změnu zaměstnání nebo rodiče a děti, kteří chtějí využít pomoci při volbě povolání.

"Charakteristika poradenských činností

(1) Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.

(2) Poradenství pro volbu rekvalifikace se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

(3) Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.

⁵ Za úplatu a ve spolupráci s agenturou práce, rozvedeno v § 119 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Podrobněji specifikováno v § 105 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

(4) Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.

(5) Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce." (§ 21 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Já se ve své práci budu dále zabývat pouze andragogickým poradenstvím - tedy poradenstvím pro dospělé občany, kteří jsou bez práce nebo kteří chtějí svoje zaměstnání změnit.

7 STRUKTURA PORADENSKÝCH AKTIVIT NA KONTAKTNÍCH PRACOVIŠTÍCH ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Struktura poradenských aktivit a intervencí na každém kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky se odlišuje, záleží na tom, do jaké kategorie každé konkrétní kontaktní pracoviště spadá. Od 1. 1 2013 se rozlišují tři kategorie kontaktních pracovišť, a to podle počtu zaměstnanců, respektive podle počtu funkčních míst na každém kontaktním pracovišti. Do první kategorie se většinou zařazují původní okresní úřady práce, jedná se o větší úřady s počtem funkčních míst 26 a více. Tato kontaktní pracoviště mají každá také svého ředitele. Druhou kategorií jsou kontaktní pracoviště s počtem funkčních míst v rozmezí 20 - 25, tato kontaktní pracoviště již nemají vlastního ředitele, ale pouze vedoucího kontaktního pracoviště, který organizačně podléhá řediteli nadřazeného kontaktního pracoviště, tedy kontaktního pracoviště první kategorie. Třetí kategorií jsou kontaktní pracoviště s počtem funkčních míst 19 a méně, v jejichž čele stojí také vedoucí kontaktního pracoviště, opět podřízený řediteli příslušného kontaktního pracoviště první kategorie.

Na kontaktních pracovištích první kategorie se vždy nachází agenda zaměstnanosti, to znamená zprostředkování zaměstnání a základní poradenství a vyplácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, tato kontaktní pracoviště mají také krajské agendy, to znamená agendy speciálního poradenství. Do těchto agend spadá speciální poradenství, poradenství pro volbu povolání, EURES⁷ a poradenství pro změnu povolání - rekvalifikace. Zaměstnanci těchto oddělení mají svého vedoucího na krajské pobočce, ale svoji práci fyzicky vykonávají na kontaktním pracovišti první kategorie.

Kontaktní pracoviště druhé a třetí kategorie zpracovávají pouze agendy zaměstnanosti, tedy základní poradenství při zprostředkování zaměstnání a evidenci a podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. V rámci zprostředkování zaměstnání poradce - zprostředkovatel s nezaměstnaným řeší také pracovní profesní poradenství, ale jenom do určité míry. Pokud dojde k závěru, že uchazeč o zaměstnání potřebuje

⁷ EURES poradenství poskytuje rady a služby všem, kdo chtějí využít volného pohybu po státech Evropské unie a mají zájem v některém státě Evropské unie pracovat nebo studovat.

nějakou další službu od Úřadu práce České republiky (rekvalifikaci, bilanční diagnostiku, motivační kurz, JOB Club, konzultaci s psychologem, a podobně), musí se tento poradce obrátit na poradce speciálního, který sídlí na nadřazeném kontaktním pracovišti první kategorie. V praxi musí uchazeč dojet na příslušné nadřazené kontaktní pracoviště první kategorie a sepsat a podepsat dohodu o provedení další služby. Tato další služba může být následně zrealizovaná pracovníky speciálního poradenství nebo prostřednictvím nakoupené služby vysoutěženým dodavatelem a realizátorem a to buď v prostorech kontaktního pracoviště první kategorie nebo jinde, podle možností a nabídky konkrétního realizátora.

8 DRUHY PORADENSKÝCH INTERVENČÍ ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY VŮČI NEZAMĚSTNANÝM. POSTUPY, NÁPLŇ, EVALUACE

Poradenství, poskytovaného na Úřadu práce České republiky, je široké spektrum. Poradenské intervence Úřadu práce České republiky jsou zaměřené jednak vůči dospělým a jednak, v rámci informačního a poradenského střediska, i vůči dětem, kterým poskytuje poradenství a informace o možnostech dalšího vzdělávání a studia.

Poradenství, které lze nazvat andragogickým, je vlastně veškerá poradenská práce s dospělou klientelou Úřadu práce České republiky. Je poskytováno v rámci oddělení zaměstnanosti při evidenci a zprostředkování zaměstnání, v rámci speciálního poradenství při individuálních i skupinových aktivitách, rekvalifikacích, při EURES poradenství i v rámci oddělení trhu práce.

Poradenství je na Úřadu práce České republiky poskytováno převážně uchazečům o zaměstnání.

Poskytuje se ale ještě také takzvaným zájemcům o zaměstnání (§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) a zaměstnavatelům. Zájemce o zaměstnání může využívat poradenské služby zrovna tak, jako uchazeč o zaměstnání, může mu být i zabezpečena rekvalifikace, nemá ale nárok na podporu v nezaměstnanosti ani na podporu při rekvalifikaci. Poradenství pro zaměstnavatele je zaměřeno především na vyhledávání vhodných zaměstnanců z evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a na informacích ohledně možného získání některého druhu příspěvků pro zaměstnance.

Z hlediska poradenských aktivit, poskytovaných Úřadem práce České republiky, lze rozlišovat v zásadě tyto:

1) **Individuální pracovní poradenský pohovor se zprostředkovatelem - poradcem základního poradenství** z agendy zaměstnanosti, který tímto pohovorem zjišťuje, zda uchazeči o zaměstnání současná pracovní profese vyhovuje a chce se dále ucházet o pracovní místo ze své profese, případně, zda chce nebo potřebuje stávající profesi změnit, v případě, že ano, jaké jsou jeho možnosti a požadavky. Poradce

nezaměstnaného informuje o tom, jaké jsou možnosti vůbec a směřuje ho k realistickým změnám. Tento zprostředkovatel - poradce realizuje v podstatě poradenství v první linii na Úřadu práce České republiky. Současně s prací poradenskou tento zprostředkovatel také nabízí vhodné volné pracovní místo uchazeči o zaměstnání. Na některých kontaktních pracovištích mají tito zprostředkovatelé práci kumulovanou ještě s agendou evidence a podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, protože, i přes již před lety proběhlou standardizaci úřadů práce, nebylo tyto agendy možno na všech úřadech práce oddělit z organizačních a kapacitních důvodů. Na některých současných kontaktních pracovištích tedy poradci základního poradenství - zprostředkovatelé mají na starosti pouze kariérní a profesní poradenství s uchazeči o zaměstnání a poradenství a zprostředkování pro zaměstnavatele. Na jiných pracovištích tito poradci současně zpracovávají agendu evidence a podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci u těchto uchazečů a vedou evidenci veškerých změn u těchto uchazečů, důležitých pro samotnou evidenci a poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci (jako je pracovní neschopnost, léčení, změna zdravotního stavu, změna úrovně vzdělání, péče o děti, mateřská nebo rodičovská dovolená, nástup do zaměstnání nebo na rekvalifikaci, výkon vazby nebo trestu odnětí svobody, odjezd do zahraničí, krátkodobé zaměstnání, a mnohé jiné s evidencí související změny).

V současné době, kdy zaměstnavatelům odpadla povinnost ze zákona, hlásit na Úřad práce České republiky volná pracovní místa, již není uchazečům a zájemcům o zaměstnání moc co nabízet a zprostředkovávat a i tito zprostředkovatelé - poradci svoji práci s uchazeči a zájemci o zaměstnání směřují více poradensky než zprostředkovatelsky.

S každým, kdo je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, sepisuje tento zprostředkovatel - poradce takzvaný Individuální akční plán. (§ 33 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Jedná se o nástroj, který má zefektivnit a zintenzivnit snahu každého nezaměstnaného, vrátit se zpět do pracovního života. Individuální akční plán může být na základě žádosti uchazeče o zaměstnání sepsán kdykoliv dříve, podmínka 5ti měsíční evidence na Úřadu práce České republiky nemusí být nutně dodržena. V rámci tohoto Individuálního akčního plánu je s každým uchazečem o zaměstnání jednotlivě naplánováno, jaké

aktivity a v jakém časovém horizontu absolvuje. Je sepsána a podepsána dohoda a při jejím nesplnění jsou vyvozovány důsledky ve smyslu vyřazení nezaměstnaného z evidence uchazečů o zaměstnání a odejmutí případně přiznané podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci. (§ 30 odst. 2 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Tento plán má sice ve svém názvu slovo akční, ve svém důsledku ale ani akční být v podstatě nemůže, neboť jeho náplní jsou tytéž služby Úřadu práce České republiky, poskytované uchazečům o zaměstnání i bez jeho sepsání. Z tohoto hlediska se jeví být pouze další zbytečnou administrativní zátěží zaměstnanců Úřadu práce České republiky. Mnohdy není ani jeho obsahem absolvování poradenských programů nebo rekvalifikace, ale jako akční aktivita postačuje vlastní snaha uchazeče o zaměstnání najít si vhodné pracovní místo, doložená razítkem od jím kontaktovaných firem.

2) Individuální poradenský pohovor s poradcem speciálního poradenství.

V rámci tohoto pohovoru má speciální poradce nebo poradkyně vyčleněn čas pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, kterému se delší dobu nedaří zapojit se zpět na trh práce vlastními silami nebo se jedná o uchazeče o zaměstnání z některé hůře na trhu práce umístitelné, rizikové skupiny. Při tomto pohovoru poradce posuzuje osobnostní předpoklady, dovednosti a schopnosti každého uchazeče o zaměstnání jednotlivě a snaží se najít vhodné řešení jeho situace. Poradce při své práci může využívat různé dotazníky a sety pro zjišťování preferencí a dalšího směřování nezaměstnaných uchazečů. Výstupem takového pohovoru, případně v kombinaci s vyhodnocením setu nebo dotazníku, může být rozhodnutí účastnit se třeba některé skupinové aktivity s nácvikem některých dovedností, nástup rekvalifikace, absolvování některého testu na počítači, absolvování profesně-psychologického poradenství a nebo bilanční diagnostiky, a podobně.

Často používaným nástrojem v rámci individuálního poradenství je takzvaný Integrovaný systém typových pozic (ISTP). Jedná se o komplexní informační systém o povoláních (typové pozice jsou podrobněji členěná povolání). ISTP má dvě základní části: kartotéku typových pozic, která obsahuje kompletní soustavu a popis povolání včetně kvalifikačních, osobnostních a zdravotních požadavků a analýzu individuálního potenciálu, která dovoluje klientům samoobslužně posoudit způsobilost pro vykonávání jednotlivých typových pozic. (NVF a další 2005, s. 38)

ISTP je komukoliv přístupné na adrese <http://www.istp.cz>, takže si každý může tento program udělat a vyzkoušet, ale je běžnou praxí, že uchazeči o zaměstnání přicházejí za speciálními poradci na Úřad práce České republiky a tento test absolvují s poradcem a využívají jím poskytnutou zpětnou vazbu a komentář k výsledkům testu.

Dalším programem, využívaným v rámci individuálního poradenství je Program pro pracovní diagnostiku COMDI. Jedná se o podpůrný nástroj poradenské práce, který pomáhá určit konkrétnímu jedinci optimální okruh povolání a pracovního zařazení. Je to soubor testů, který vyhodnocuje akreditované zařízení. V rámci programu COMDI je prováděno šetření psychologické, pedagogické, somatické a profesní. Cílem této diagnostiky je vlastní sebehodnocení klienta, zmapování jeho osobnosti se zaměřením na jeho možnou profesní orientaci. Výstupem je doklad v grafické podobě s komentářem. Tento program není na internetu veřejně přístupný a je prováděn pouze na Úřadu práce České republiky. (NVF a další 2005, s. 40)

V rámci individuálního poradenství je prováděn také Schuhfriedův test (AIST). Tento test umožňuje diagnostiku zájmů uchazeče o zaměstnání, se zřetelem, na kterou oblast se má při výběru svého povolání zaměřit. Aplikace testu probíhá pouze za pomoci poradce, který uchazeči o zaměstnání výsledky testu interpretuje. (NVF a další 2005, s. 40)

3) Skupinové aktivity se speciálním poradcem - buď pouze jednorázové informační kolektivní schůzky v rámci například náboru na regionální program - s nabídkou rekvalifikací, nebo různé schůzky, besedy, diskusní kluby, přednášky nebo se může jednat o skupinové aktivity jako je motivační kurz nebo JOB Club, při nichž lze již využít skupinovou dynamiku, jelikož na těchto schůzkách se schází stejná skupina uchazečů o zaměstnání s poradcem opakovaně 5krát až 6krát v rámci jednoho kurzu. V rámci motivačních kurzů a JOB Clubů se uchazeči o zaměstnání seznamují s technikami sebe prezentace, učí se napsat správně svůj životopis, kontaktovat zaměstnavatele. Tyto aktivity jsou většinou realizovány pro skupinu uchazečů o zaměstnání, která má nějakou společnou charakteristiku - pro matky s dětmi, pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let, pro zdravotně hendikepované, a podobně. Lze tak lépe navodit atmosféru důvěry a uvolnění. Tyto skupinové aktivity jsou nespécifické a uchazeči o zaměstnání jsou v nich seznamováni s dovednostmi a technikami vhodnými pro každého.

Realizace JOB Clubů se řídí normativní instrukcí, vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí. Při realizaci JOB Clubu musí realizátor, ať už externí dodavatel nebo pracovníci kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky, splňovat pevně dané podmínky, co se týče prostor a speciálního vybavení.

Speciální poradenství lze také rozlišovat na interní a externí.

4) Interní poradenství je takové speciální poradenství, které je schopno pracoviště Úřadu práce České republiky zabezpečit vlastními silami a lidmi.

5) Externí poradenství je speciální poradenství nakupované, kdy dohodnutou službu kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky nerealizuje vlastními silami, ale službu nakoupí u předem vysoutěženého dodavatele této služby. Veřejné zakázky na poskytované služby se soutěží v rámci jednotlivých krajů.

Na každém kontaktním pracovišti první kategorie není stejná situace, některá kontaktní pracoviště určitou službu realizují vlastními lidmi, jiná stejnou službu nakupují nebo ji po určitý časový úsek nerealizují vůbec. Záleží jednak na profesní struktuře zaměstnanců příslušného kontaktního pracoviště, na množství pracovníků a na prostorové kapacitě každého kontaktního pracoviště.

6) Rekvalifikace - jsou specifickým poradenským nástrojem speciálního poradenství. Rekvalifikace se začínají nově realizovat v rámci profesních kvalifikací, podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

Podle Kellera je profese určujícím faktorem sociálního statusu člověka ve společnosti. Dospělý je posuzován podle profese, kterou vykonává a mladý člověk podle profese, na kterou se připravuje. (2006, s. 185)

Získání určité profese a profesní kvalifikace a identifikace s ní je tedy pro každého člověka velmi důležité a formuje celý jeho život.

Profesní kvalifikace jsou popsány v Národní soustavě kvalifikací, která se vytváří na pomoc lidem, kteří získali profesní dovednosti nad rámec svého původního vzdělání, ale nemají k tomu žádný doklad. Díky existenci těchto standardů bude možné, aby se nechali přezkoušet a získali tak certifikát o svém vzdělání. Prostřednictvím kvalifikačních a hodnotících standardů jsou v Národní soustavě kvalifikací popsány nejenom úplné kvalifikace, které člověk obvykle získá ve škole, ale také kvalifikace dílčí, které jsou součástí určitého povolání, například vazba a aranžování květin,

příprava studené kuchyně, výroba zmrzliny, a podobně. (MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Národní soustava kvalifikací. [Online] [Citace: 27. srpen 2013.] Dostupné z. [http://www.nsk.nuov.cz/.](http://www.nsk.nuov.cz/))

Rekvalifikace je již výsledkem odborného posouzení situace jednotlivce na základě individuálního pohovoru, kdy krajská pobočka Úřadu práce České republiky nezaměstnanému rekvalifikaci zprostředkuje formou toho, co má vysoutěženo veřejnou zakázkou.

V průběhu rekvalifikace má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci (§ 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), která je oproti podpoře v nezaměstnanosti přiznána vyšší (§ 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) a do celkové podpůrní doby se nezapočítává. (§ 46 odst. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Rekvalifikace jsou zastoupeny v realizovaných nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti již tradičně nejhojněji.

Podle Statistické ročenky trhu práce v roce 2012 bylo v témže roce zařazeno do rekvalifikace (včetně uchazečů zařazených v rámci projektů ESF) celkem 18 631 osob, což je 35,5 % všech uchazečů, respektive zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ. (Procházková a další 2013, s. 10)

O rok dříve, v roce 2011, bylo rekvalifikováno celkem 45 521 osob, což bylo 46,8 % všech uchazečů o zaměstnání umístěných na některý nástroj v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. (Procházková a další 2012, s. 10)

Zde je tedy patrný razantní skok v počtu rekvalifikacemi podpořených uchazečů o zaměstnání. Tento rozdíl lze dát do souvislosti s rozdílnou metodou zajišťování dodavatelů rekvalifikací, a se vznikem centrálního Úřadu práce České republiky v roce 2011, kdy se vznikem centrálního úřadu se změnilo i toto zajišťování a od doby vzniku centrálního úřadu se rekvalifikace a poradenské činnosti nakupují a zajišťují podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

Pro větší přehlednost ukážu počty rekvalifikacemi podpořených uchazečů o zaměstnání v tabulce za posledních několik let.

Tabulka č. 4: Přehled vývoje počtu rekvalifikacemi podpořených uchazečů o zaměstnání za poslední 4 roky

	2009	2010	2011	2012
Celkový počet podpořených uchazečů o zaměstnání v rámci APZ	102 273	126 448	97 310	52 408
Z toho počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání	39 831	65 453	45 521	18 631
Počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v procentech	38,9	51,8	46,8	35,5

Zdroj: Vlastní zpracování na základě statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, publikovaných ve Statistických ročenkách trhu práce České republiky

Z tabulky je zřejmé, že vysoké počty uchazečů o zaměstnání, podpořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, začaly v roce 2011 výrazně klesat a v roce 2012 již dosáhly zhruba polovičních hodnot. Pokles v roce 2011 byl zapříčiněn vznikem centrálního Úřadu práce České republiky v dubnu 2011 a změnou zajišťování vzdělávacích a poradenských služeb v rámci tohoto úřadu.

7) Zvolené rekvalifikace - jsou poměrně novým nástrojem, realizovaným také poradci speciálního poradenství. Takzvané zvolené rekvalifikace dávají větší prostor uchazečům o zaměstnání angažovat se ve svém dalším profesním životě, kdy si oni sami mohou zvolit, v jakém oboru se chtějí rekvalifikovat a u které vzdělávací agentury chtějí svoji rekvalifikaci realizovat. Úřad práce České republiky posoudí vhodnost uchazečem o zaměstnání zvoleného oboru podle aktuální situace na lokálním trhu práce i finanční náklady zvolené rekvalifikace, a v případě kladného zhodnocení a souhlasu, může uchazeči o zaměstnání na jím zvolenou rekvalifikaci přispět částkou až 50 000 Kč. Nevýhodou tohoto typu rekvalifikace je to, že pokud ji nezaměstnanému Úřad práce České republiky schválí, nemá tento ale během ní nárok na podporu při rekvalifikaci. Úřad práce proplácí uchazečům o zaměstnání pouze náklady na rekvalifikaci, ne už zdravotní prohlídku, eventuálně další potřebná vyšetření. Pokud uchazeč o zaměstnání stihne na tento typ rekvalifikace nastoupit ještě v době, kdy mu náleží podpora

v nezaměstnanosti, tak mu tato zůstává běžet podle původního rozhodnutí. V praxi ale tato situace běžně nenastává, jelikož dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti většina aktivních uchazečů o zaměstnání věnuje hledání uplatnění ve svém původním oboru, a pokud se jim nějakou dobu nedaří a oni se rozhodnou pro konkrétní změnu profese, bývá již podpora v nezaměstnanosti vyčerpána, jelikož její pobírání trvá u většiny pouze 5 měsíců. Tento nástroj je vhodný pro aktivnější a motivované uchazeče o zaměstnání, kteří si dokážou i přes delší období nezdaru poradit se svojí další profesní dráhou sami a sami také dokážou zařídit vše potřebné. V praxi se tyto rekvalifikace na kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky realizují poměrně často, lze říci, že vyplnily místo v nabídce Úřadu práce České republiky, jelikož nabídka klasických rekvalifikací nebývá příliš pestrá a dlouhá doba soutěžení podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů ji velmi limituje. Soutěžení rekvalifikací a vzdělávacích akcí probíhá od roku 2011, tedy od doby organizační změny struktury Úřadu práce České republiky.

Zvolené rekvalifikace využilo v loňském roce více než 6500 uchazečů o zaměstnání. (Procházková a další 2013, s. 10)

8) Zaměstnanecké rekvalifikace - jsou dalším typem rekvalifikací, které Úřad práce České republiky umožňuje v rámci speciálního poradenství. V rámci těchto rekvalifikací může zaměstnavatel požádat o proplacení rekvalifikace svých zaměstnanců při jejich přechodu na jinou práci. Úřad práce České republiky po posouzení může takovéto náklady na rekvalifikaci svých zaměstnanců zaměstnavateli proplatit nebo alespoň částečně uhradit. Vždy lze uhradit pouze náklady spojené s rekvalifikací, ne mzdu, která zaměstnanci po dobu rekvalifikace náleží. Podmínky pro možnou úhradu nákladů zaměstnaneckých rekvalifikací jsou blíže specifikovány v § 110 zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, v znění pozdějších předpisů.

Na oddělení speciálního poradenství se dříve rozlišovali pracovníci podle toho, jakou agendu zpracovávali, někteří pracovali s mládeží při volbě další studijní dráhy nebo výběru budoucího povolání, jiní řešili s uchazeči o zaměstnání jejich rekvalifikace a další poradensky vedli a motivovali obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání a ty, jimž měla být, podle zákona, věnována zvýšená péče. Dnes, po proběhlé restrukturalizaci, kdy oddělení speciálního poradenství na kontaktních pracovištích většinou zeštíhlelo, již mají poradenští pracovníci většinou kumulované úvazky

a stejnou pracovní náplň a věnují se mnoha nebo dokonce i všem oblastem poskytovaného poradenství bez další specializace.

9) EURES poradenství je dalším typem speciálního poradenství, poskytovaného v rámci Úřadu práce České republiky. Jedná se o poradenství pro ty, kdo se zajímají o práci v členských zemích Evropské unie nebo v rámci Evropského hospodářského prostoru (EHP), dohodu o poskytování EURES poradenství má také Švýcarsko. Toto poradenství poskytují takzvaní EURES poradci, kteří působí na jednotlivých krajských pobočkách Úřadu práce České republiky a kontaktní pracovníci pro EURES poradenství, kteří jsou také zaměstnanci krajských poboček Úřadu práce České republiky a působí na kontaktních pracovištích prvního typu. Tito poradci poskytují speciální poradenství pro ty, kdo chtějí využívat volný pohyb osob v rámci zemí EU a EHP, tedy pro pracující, nezaměstnané, uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání i pro zaměstnavatele. Poradci při své práci využívají databázi EURES, takzvaný evropský portál pracovní mobility. Na tomto portálu jsou databáze volných pracovních míst v rámci EU a EHP, databáze životopisů jednotlivých uchazečů o zaměstnání v rámci EU a EHP, databáze životních a pracovních podmínek v jednotlivých členských zemích EU a EHP a databáze Vzdělávání a PLOTEUS - tyto databáze jsou určeny pro ty, kdo mají zájem studovat v zemích EU a EHP. Všichni EURES poradci a také kontaktní osoby pro EURES poradenství v rámci Úřadu práce České republiky pomáhají uchazečům a zájemcům o zaměstnání nebo studium orientovat se v těchto databázích a poskytují i mnoho dalších informací, které v jednotlivých databázích případní zájemci nenaleznou. (**ÚPČR, GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ**. Eures. [Online] [Citace: 4. září 2013.] dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.)

10) RIP a NIP - Klasické poradenské činnosti jsou nabízeny také v rámci takzvaných **Regionálních individuálních projektů (RIP)**. Tyto projekty nabízejí poradenské činnosti, jako je třeba bilanční diagnostika, zahrnují v sobě ale i možnost rekvalifikací. Každý RIP je koncipován vždy pro určitou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Tyto projekty jsou financovány z peněz Evropské unie, uchazečům je propláceno jízdné, dostanou stravenku, náleží jim i podpora při rekvalifikaci. RIP jsou vyhlašovány vždy v rámci určitého regionu (kraje). Obměnou Regionálních individuálních projektů jsou **Národní individuální projekty (NIP)**. Tyto projekty jsou vyhlašovány v rámci celé republiky, také vždy pro určitou cílovou skupinu uchazečů

o zaměstnání, splňující některá společná kritéria.

11) Poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří chtějí nebo se již rozhodli podnikat, tedy pro budoucí OSVČ (osoby samostatně výdělečně činné).

V rámci tohoto poradenství jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání seznamováni s podmínkami, nutnými pro výkon OSVČ a také s možnostmi různých forem dotací pro budoucí podnikatele, eventuálně s možností rekvalifikace v rámci přípravy na podnikatelskou činnost.

12) Pracovní rehabilitace je další možností a oblastí, jak Úřad práce České republiky může a má v kompetenci pomoci nezaměstnaným, tentokrát lidem se zdravotním hendikepem. V rámci tohoto typu poradenství jsou uchazeči a zájemci seznámeni se všemi možnostmi, které pracovní rehabilitace umožňuje a nabízí. Program pracovní rehabilitace je poměrně komplexní záležitost, která lidem se zdravotním postižením může pomoci připravit se na své budoucí povolání vzděláním, rekvalifikací i přípravou na pracovišti. Při sjednávání tohoto programu je sepisována dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace a individuální plán pracovní rehabilitace, který obsahuje veškeré náležitosti a podmínky této akce. Po celou dobu pracovní rehabilitace má zdravotně postižený nárok na podporu při rekvalifikaci, a to i v tom případě, že není v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Pracovní rehabilitace může trvat nejdéle 24 měsíců. Podrobně se touto rehabilitací zabývají paragrafy 69-74 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a paragrafy 1 - 5 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Je faktem, že pracovní rehabilitace je nákladná záležitost, která povětšinu zůstává pouze teoretickou a nevyužívanou možností.

9 ROLE PORADCE NA ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Pracovníků, jejichž pracovní náplní je poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, je na Úřadu práce České republiky několik typů, podle toho, na kterém oddělení a s jakými agendami pracují. Pro jejich poradenskou práci s klienty a uchazeči o zaměstnání ale neexistují metodiky a standardizované postupy, neexistují v podstatě ani „standardizované balíky jimi předávaných informací“⁸, a tak je ve výsledku jejich činnost až příliš vázaná na osobnostních kvalitách jednotlivých poradců a na jejich individuálním pojetí poradenské práce na tom kterém úseku.

Vzhledem k rozšíření agend Úřadu práce České republiky a tím pádem k rozšíření spektra poskytovaných poradenských služeb, vznikla potřeba tyto poradenské činnosti standardizovat a zajistit tak sjednocení, komplexnost a ucelenost předávaných informací. Aby toho mohlo být dosaženo s celostátní působností, vznikl projekt MIKOP – Metodika individuální a komplexní práce s klienty Úřadu práce České republiky.

Projekt odstartoval 1. 1. 2013 a jeho cílem je zjistit a zajistit standardizovaný postup všech poradenských činností. Konec projektu je plánován na konec června roku 2015. Z výstupů tohoto rozsáhlého projektu by měly být učiněny závěry a vypracovány postupy pro poskytování konkrétních poradenských činností. Dosud existuje pouze normativní instrukce, vydaná Ministerstvem práce a sociálních věcí, týkající se JOB Clubů. Tato instrukce popisuje jistá rámcová pravidla a postupy, které musí být dodržovány jak interními tak externími poradci ale konkrétní obsah kurzu je stejně většinou závislý od osoby přednášejícího nebo poradce. Je jisté, že poradenské aktivity budou vždy odrážet osobnost přednášejícího, mělo by ale být zabezpečeno, aby uchazeči o zaměstnání obdrželi na všech kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky standardně kvalitní informace a poradenství s jasně daným obsahem. Dosud jednotná náplň a postupy při jednotlivých poradenských aktivitách neexistují, a tak na každém kontaktním pracovišti dostávají uchazeči a zájemci o zaměstnání trochu jiné informace.

⁸Je pouze na uvážení poradce, jaké informace, týkající se dalších možností vzdělávání, uchazeči o zaměstnání předá.

Smyslem projektu MIKOP je zlepšit poskytované služby všem klientům Úřadu práce České republiky, kdy Úřad práce České republiky se stane plnohodnotným centrem služeb, jehož hlavní prioritou bude individuální a komplexní práce s klientem Úřadu práce České republiky a respektování potřeb a zájmů klienta. (Evropský sociální fond. *Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR*. [Online] [Citace: 7. Zář 2013.] <http://www.esfcr.cz/projekty/metodika-individualni-a-komplexni-prace-s-klienty-up-cr?source=rss>.)

Stávající role poradce je tedy v podstatě po svém se vypořádat se zpracovávanými agendami a navyklými postupy poradensky „odbavit“ uchazeče o zaměstnání, kteří se přijdou poradit, jak řešit vlastní nezaměstnanost. Projekt MIKOP slibuje, na základě zpracovaného množství získaných informací, učinit poradenskou práci čitelnější, komplexnější a standardizovanější.

PRAKTICKÁ ČÁST

10 POPIS VÝZKUMU

Plošné výzkumné šetření, které jsem v rámci diplomové práce provedla, se týkalo pracovníků speciálního poradenství, zaměstnanců krajských poboček Úřadu práce České republiky. Pomocí internetové služby MojeAnketa.cz jsem sestavila dotazník, který jsem e-mailem rozeslala všem pracovníkům speciálního poradenství. Dotazník obsahoval celkem 14 otázek, z toho 7 otázek uzavřených, 5 otázek otevřených, 1 otázku, na kterou se odpovídalo pomocí hodnotící škály a 1 otázku identifikační. Pomocí těchto otázek jsem chtěla identifikovat specifika a bariéry vzdělávání nezaměstnaných a klientů Úřadu práce České republiky. Vycházela jsem z toho, že bariéry v rámci poradenské práce s klienty Úřadu práce České republiky, které vnímají speciální poradci, mohou být jednak na straně nezaměstnaných uchazečů, jednak na straně instituce, která poradenskou práci zajišťuje určitými pravidly, a jednak na straně těch, kteří poradenskou práci vykonávají a zabezpečují, tedy na straně samotných poradců.

Jelikož už sama nemám aktivní e-mailovou adresu na serveru mpsv.cz, protože jsem toho času na rodičovské dovolené a identifikovat speciální poradce podle organizační struktury jednotlivých krajských poboček Úřadu práce České republiky zveřejněné na portálu MPSV, je, dle mého názoru, nemožné, poprosila jsem o rozeslání e-mailu s odkazem na sestavený dotazník svoji bývalou kolegyni z kontaktního pracoviště a zároveň také pracovníci speciálního poradenství. Tato kolegyně rozeslala můj průvodní mail s dotazníkem všem speciálním poradcům v rámci Středočeského kraje. V rámci ostatních krajů zaslala můj e-mail a dotazník krajským koordinátorům spolu se žádostí, aby ho postoupili všem speciálním poradcům ve svých krajích. Tímto systémem bylo osloveno přibližně 150 speciálních poradců v celé České republice.

Výzkum, který jsem provedla lze charakterizovat jako výzkum kvantitativní. Kvantitativní výzkum používá jako svoji metodu dedukci.

Deduktivní metoda vychází z teorie nebo z obecně formulovaného problému. Teoretický nebo praktický problém je přeložen do jazyka hypotéz. Hypotézy navrhuji,

jaké spojení mezi proměnnými bychom měli najít, a je-li naše hypotéza pravdivá. Pak následuje sběr dat, vyhodnocení a buď přijetí nebo odmítnutí hypotéz.

(Disman 2002, s. 76)

10.1 CÍL A HYPOTÉZY VÝZKUMU

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo získat přehled o bariérách a specifikách poradenské práce prováděné pracovníky speciálního poradenství Úřadu práce České republiky. Zajímalo mě pohled těch, kdo tuto práci provádějí, a kteří jsou denně v kontaktu s lidmi, kteří si sami nevědí rady se svojí další profesní dráhou a pracovním uplatněním.

Na základě prostudování dokumentů o příslušné problematice, vlastních pracovních zkušeností i pracovních zkušeností svých kolegů a kolegyně jsem formulovala následující hypotézy.

- 1) Většina speciálních poradců není spokojena se zázemím, poskytovaným Úřadem práce České republiky pro jejich práci.
- 2) Nejvíce vnímají poradci bariéry ve své práci ze strany instituce - Úřadu práce České republiky.

10.2 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Výzkumným vzorkem, tedy respondenty mého dotazníkového šetření, byli poradci speciálního poradenství působící na Úřadu práce ČR z celé České republiky. Jelikož se jednalo o plošné šetření, osloveni byli všichni, tedy řádově 150 poradců. Odpovědi na svůj dotazník jsem obdržela od 41 z nich, což odpovídá zhruba o něco větší než čtvrtinové návratnosti dotazníku. Odpovědělo 34 žen a 7 mužů ve věkovém rozmezí 27 - 58 let. Průměrný věk respondenta byl 42, 4 let. 20 respondentů uvedlo magisterské vzdělání, 8 respondentů uvedlo bakalářské vzdělání, 3 respondenti uvedli vyšší odborné vzdělání, 7 respondentů uvedlo středoškolské vzdělání a 2 respondenti uvedli, že mají vyšší než magisterské vzdělání. Dá se tedy říci, že průměrným respondentem je žena středního věku s vysokoškolským vzděláním magisterského stupně.

Podle délky praxe ve sledovaném oboru lze říci, že většina respondentů má letitou zkušenost se svojí prací. Pouze 4 respondenti uvedli, že jako poradci pracují 0-1 rok, 12 poradců pracuje v oboru 2-5 let, 7 poradců pracuje v oboru 6-10 let, 8 poradců pracuje v oboru 11-15 let a 10 poradců pracuje v oboru dokonce více než 16 let.

Podle uvedeného bydliště lze také vysledovat, v kterém kraji jsou speciální poradci nejdílnější, a naopak, ve kterém kraji sdílní nejsou. Většina poradců uvedla jako své bydliště přímo město nebo obec, dva poradci uvedli pouze kraj, ze kterého pochází, jeden poradce uvedl okres, ve kterém bydlí a jeden napsal, že toto nechce sdílet.

U několika poradců je tedy zřejmá obava z možné identifikace své osoby a případné konfrontace se svými názory.

Mapa č. 1: Přehled okresů České republiky se zvýrazněním těch, ze kterých jsem od poradců obdržela vyplněné dotazníky



Zdroj: <http://www.zemepis.com/images/mapycr/okresycr.jpg>

Mapa č. 2: Přehled krajů České republiky



Zdroj: <http://www.zemepis.com/images/mapyct/krajecr.jpg>

Z obou map je zřejmé, že nejdílnější jsou poradci ze Středočeského kraje a z Prahy, mnoho odpovědí přišlo také z krajů Ústeckého, Libereckého, Jihomoravského, Pardubického. Naopak poradci neodpověděli vůbec z krajů Karlovarského, Plzeňského, Olomouckého a z Vysočiny.

10.3 METODY SBĚRU DAT

Potřebná data jsem získala pomocí dotazníku rozeslaného e-mailem všem speciálním poradcům Úřadu práce České republiky. Dotazník jsem sestavila pomocí webu MojeAnketa.cz. Po registraci na tomto webu lze sestavit dotazník s libovolnými druhy a typy otázek. Dotazník jsem pak rozeslala na pracovní emailové adresy všech speciálních poradců působících na kontaktních pobočkách Úřadu práce České

republiky. Dotazník jsem rozeslala formou odkazu, po jehož otevření se respondentovi otevře mnou sestavený dotazník a on na něj odpoví, aniž musí odesílat zpětný email.

10.4 SBĚR A ZPRACOVÁNÍ ÚDAJŮ

Samotný sběr údajů je s pomocí internetové služby MojeAnketa.cz velmi snadný. Internetový dotazník zaručuje respondentům naprostou anonymitu a dává jim tak větší volnost v projevení vlastního názoru bez obav z možné identifikace a nechtěné konfrontace se svými názory na uvedenou problematiku. Na druhou stranu je až příliš anonymní, nikdo nečeká na jeho vyplnění a motivovat poradce pro jeho vyplnění a odeslání lze jen sugestivním úvodem dotazníku a průvodním e-mailem zaslaným spolu s ním.

Návratnost dotazníků nebývá velká. Disman dokonce říká, že *„jediná vlastnost dotazníku naprosto znehodnocuje jeho dobré stránky: nesmírně nízká návratnost.“* (2002, s. 141). Svoji negativní úlohu v tomto případě také hraje přetíženost poradenských pracovníků Úřadu práce České republiky, orientace na kvantitu a zvládání velkého objemu práce a dat. Z těchto důvodů také nelze čekat vysokoprocenní návratnost vyplněných dotazníků.

Služba MojeAnketa.cz nabízí různé typy zpracování sebraných dat. Lze si vybrat z několika typů grafického zpracování s uvedením procentuelních podílů jednotlivých typů odpovědí. Lze udělat výčet odpovědí na každou jednotlivou otázku a pokusit se o vlastní interpretaci a zpracování sebraných dat. Přestože služba MojeAnketa.cz nabízí několik variant úpravy dat, závěry, souvislosti a interpretaci sebraných dat je potřeba dělat individuálně.

10.5 INTERPRETACE ÚDAJŮ

V dalším textu budu komparovat kategorizované odpovědi speciálních poradců na některé mé otázky, týkající se jejich vnímání situace na Úřadu práce České republiky a poskytování speciálního poradenství v jeho rámci.

Zajímalo mě, **zda poradci vnímají rozsah poskytovaných poradenských služeb na Úřadu práce České republiky jako dostatečný a vyhovující.** Na tuto otázku

17 poradců odpovědělo kladně, 23 poradců záporně a pouze 1 poradce neměl jednoznačný názor. Z těchto odpovědí je zřejmé, že více než polovina speciálních poradců na Úřadu práce České republiky vnímá rezervy ve spektru nabízených a používaných poradenských nástrojů a služeb, respektive používané typy poradenských nástrojů nemají větší pozitivní efekt.

Existuje něco, co v poradenství poskytovaném na Úřadu práce ČR postrádáte?

Tato otázka souvisí s otázkou předchozí a umožňuje rozvést odpovědi poradců, kteří mají ke spektru poskytovaných poradenských služeb v rámci Úřadu práce České republiky výhrady. Pomineme-li tedy ty odpovědi poradců, které považují poradenskou intervenci za dostatečně pestrou, lze zbývající odpovědi shrnout takto:

Jako největší nedostatek se jeví nedostatek personální a s ním související i časový, kdy, dle sdělení poradců, nemají mnohdy čas na poskytování individuálního poradenství z důvodu velké vytíženosti poradců.

„Každý pracovník na ÚP má tolik práce, že není dostatečný čas věnovat se tolik klientovi.“

„Ano, poradců na ÚP je velmi málo vzhledem k počtu evidovaných nezaměstnaných.“

Mnozí vidí také problém v nedostatku financí na materiální, potřebné pro poradenskou práci (DVD, PC, notebooky, dataprojektory).

„Technické zázemí, dataprojektor, notebook, dostatečný počet lidí, větší nabídka doškolování poradců, kazuistické semináře.“

Jako nedostatečné zmiňují poradci také prostory, které mají pro poskytování poradenství k dispozici.

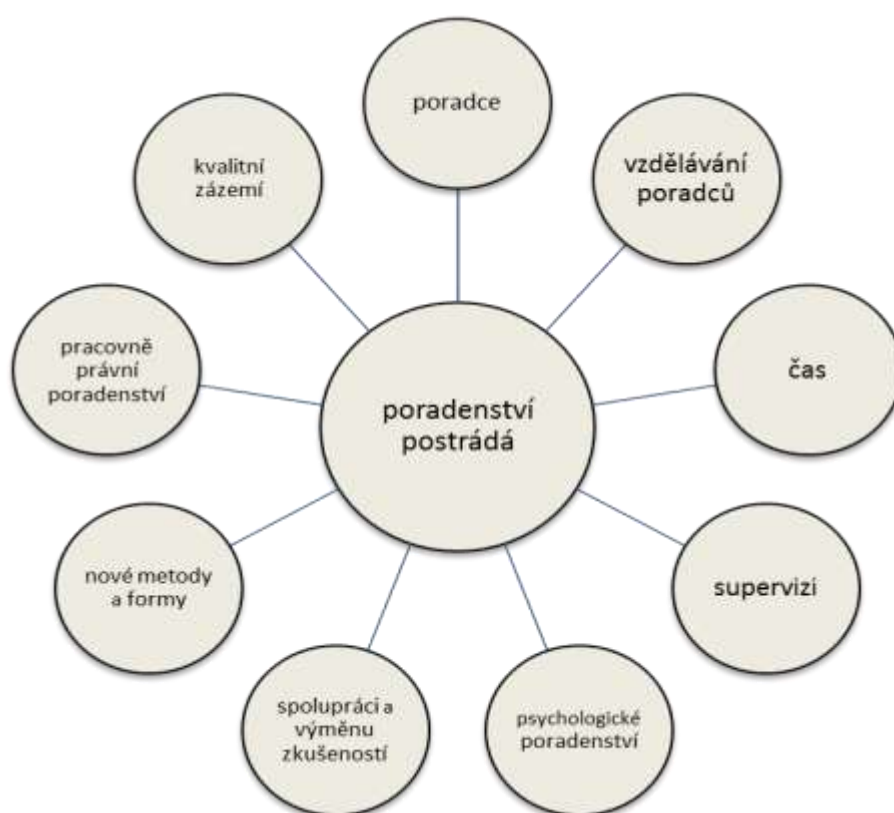
Dalším nedostatkem v poradenství se také jeví nedostatečné vzdělávání a proškolení odborných poradenských pracovníků, absence nových poradenských metod, jako je koučování, i témat - například dluhové poradenství, poradenství o finanční gramotnosti. Tyto typy poradenství jsou pro mnoho nezaměstnaných z malých měst nedostupné kvůli malému pokrytí občanskými poradnami.

„Nové metody koučování a poradenství pro uchazeče, zaměstnanci na tyto metody nejsou vyškoleni.“

„Dále postrádám nějaký testovací program (či něco podobného) na bilanci kompetencí, zjišťování předpokladů, ale i motivace klienta. Nyní je můžeme zařadit jedině na bilanční diagnostiku - někdy je to zbytečné.“

Jako potřebným se pro mnohé poradce jeví také poskytování psychologického poradenství, které je v rámci Úřadu práce České republiky jen těžko dostupné, jelikož ho může poskytovat pouze vystudovaný jednooborový psycholog, který je například v rámci Středočeského kraje na Úřadu práce České republiky pouze jeden. Poradci dále postrádají větší provázanost a spolupráci s ostatními odděleními na Úřadu práce České republiky, výměnu zkušeností s ostatními kolegy, případně kazuistické semináře. Poradci také postrádají pracovní právní poradenství, dříve na Úřadu práce České republiky poskytované a v mnoha případech také s aktuální situací nezaměstnaného související. Inspektoráty práce, do jejichž kompetence nyní poskytování tohoto poradenství spadá, nemají na jeho poskytování čas a pro nezaměstnané kontaktování další instituce představuje jen další finanční i časové náklady, často vynaložené bez efektu.

Obrázek č. 1: Schematické znázornění toho, co dle vyjádření speciálních poradců poradenství na Úřadu práce České republiky postrádá



Zdroj: Vlastní zpracování na základě kategorizace odpovědí speciálních poradců

Lze shrnout, že poradenství poskytované na Úřadu práce České republiky je velmi limitováno personálním stavem, časem, prostorovými a materiálními možnostmi a nedostatečným se jeví také vzdělávání a proškolení odborných pracovníků poradenství. Co se týká nakupovaných poradenských programů, vždy vítězí pouze nejnižší nabídka, mnohdy, bohužel, na úkor kvality.

Zajímalo mě, **jaký je podle poradců vliv nakupování vzdělávacích a poradenských služeb podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů na poskytování poradenských služeb.** Na tuto otázku poradci odpovídali pomocí takzvané hodnotící škály se stupnicí od 1 do 5, kdy 1 představovala pozitivní vliv a 5 představovala vliv negativní. Průměrná odpověď poradců odpovídala číslu 3,79 a nejčastější odpověď byla pod číslem 5. Z těchto údajů vyplývá, že poradci nejsou přesvědčeni o pozitivním efektu nakupování poradenských služeb podle shora uvedeného zákona. Vzhledem k tomu, že od doby, kdy poradenské služby poskytované na Úřadu práce České republiky podléhají povinnosti nákupu podle shora uvedeného zákona, se významným způsobem prodloužilo jejich získávání a nakoupené služby již nemohou být promptní reakcí na aktuální požadavky trhu práce a nezaměstnaných uchazečů.

Také mě zajímal **názor poradců na kvalitu poskytovaných interních a nakupovaných služeb.** K této otázce se poradci převážně vyjadřovali v tom smyslu, že nelze takto hodnotit. Zhruba třetina poradců odpověděla, že za kvalitnější považují interní poradenství a pouze mizivé procento poradců považuje za kvalitnější poradenství nakupované. Z uvedeného lze dovodit objektivní přístup poradců k otázce kvality poradenských služeb, ať už nakupovaných nebo poskytovaných v rámci Úřadu práce České republiky. Částečně lze usuzovat na možné negativní zkušenosti s externí formou poradenství.

Také mě zajímalo, zda ze spektra poradenských nástrojů, jimiž Úřad práce České republiky disponuje, některý poradci preferují z hlediska přínosu pro uchazeče o zaměstnání. Otázka zněla: **Který poradenský nástroj považujete pro uchazeče za nejpřínosnější?** Otázka byla otevřená a umožňovala i odůvodnění výběru konkrétního poradenského nástroje. Na tuto otázku nejvíce poradců odpovědělo, že nejpřínosnějším

je individuální poradenství, které umožňuje probrat a řešit specifické problémy každého jednotlivce a na základě výstupů z něj lze zařadit případně další poradenské nástroje.

„poradenské nástroje se musí vybírat podle situace klientů - kvalitní poradenský rozhovor by měl zmapovat potřeby klienta a vybrat vhodný poradenský nástroj“

„...velmi individuální, protože situace nezaměstnaných uchazečů jsou hodně různorodé. Ale obecně je nejšířejí využitelné poradenství např. k většímu sebepoznání a volbě rekvalifikace, poradenství při zpracování životopisů, motivačních dopisů, pomoc s přípravou na přijímací pohovor.“

„na to nelze obecně odpovědět - pro každého uchazeče může být nejpřínosnější jiný nástroj a i ten se v průběhu času u jednoho uchazeče může měnit - takže za nejpřínosnější považují individuální přístup a respekt“

Jako druhá nejčtenější odpověď byly zmiňovány JOB Cluby, v rámci kterých jsou uchazeči aktivizováni hromadně a učí se správně sestavit životopis, sebeprezentaci a orientovat se na trhu práce.

Další skupina poradců preferovala konkrétně zaměřené poradenství ve smyslu poradenství finančního, poradenství pro rekvalifikace. Okrajově byla zmiňována také SÚPM a bilanční diagnostika. Objevily se i názory, že *„cokoliv je lepší než pasivita.“* Poradci také zmiňovali motivaci a potom *„rychlou možnost nastoupit do zaměstnání, třeba i s příspěvkem APZ.“*

Z uvedeného je zřejmé, že pro určení vhodného poradenského nástroje je nejlepší individuální rozhovor poradce s uchazečem o zaměstnání.

10.5.1 BARIÉRY PORADENSKÉ PRÁCE

Práce s lidmi je vždy náročná. Práce s lidmi stresovanými a frustrovanými ztrátou zaměstnání je náročná o to více. Změnit apatického, bezmocného a mnohdy zoufalého člověka v motivovaného jedince, schopného realisticky zhodnotit svůj kapitál a možnosti trhu práce a najít na tomto trhu své místo a uplatnění, je vskutku vyčerpávající činnost, obzvláště tehdy, když poradce nemá pro svou činnost vždy ideální podmínky. Poradenská práce s uchazeči o zaměstnání je závislá na mnoha faktorech a okolnostech a ovlivňují ji jednak samotní uchazeči o zaměstnání, jednak podmínky dané zastřešující institucí a v neposlední řadě i sami poradenští pracovníci.

Vlivy těchto tří činitelů mohou být kladné, ale i záporné a práci poradce ztěžující. Já jsem se ve svém dotazníkovém šetření zaměřila na vlivy negativní, které poradenští pracovníci vnímají v podstatě jako bariéry své poradenské činnosti.

10.5.2 BARIÉRY ZE STRANY INSTITUCE

Na otázku, **zda poradci vnímají nějaké bariéry při poskytování poradenství ze strany instituce - Úřadu práce České republiky**, odpověděla valná většina poradců, že ano, jen velmi málo poradců je nevnímá a pouze 1 poradce nemá jednoznačný názor. Ti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně, svůj názor dále rozvedli v další otázce: **Pokud ano, jaké?**

Mezi nejčastěji zmiňované bariéry poradenské práce ze strany instituce - Úřadu práce České republiky, podle poradců patří nedostatek personálu a s tím spojený nedostatek času na poskytování individuálního poradenství.

„Časový deficit způsobený nedostatkem poradců při ÚP, tím se snižuje kvalita poskytování poradenství.“

„personální poddimenzovanost - není prostor na individuální přístup ke klientům“

Tyto bariéry na sebe nabalují další, jako je nadměrná administrativní zátěž, zdlouhavé procedurální záležitosti při nakupování služeb vzdělávání (rekvalifikace, poradenské činnosti - JOB Cluby, bilanční diagnostika) podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů. Zakázku zadává každá krajská pobočka Úřadu práce České republiky a to pro všechny kontaktní pracoviště v rámci svého kraje.

Poradci dále zmiňují absenci vhodných prostor a nějaký systém vzdělávání poradců.

„...legislativní - viz zákon o veřejných zakázkách, viz nesystematičnost poradenství v rámci republiky, apod. Na některých ÚP poradenství (speciální, ne pro zprostředkování) zcela chybí, zkušenosti pracovníci nejsou podporováni ve vzdělávání se (pouze v rámci interního vzdělávání ano, ale tam po vyčerpání nabízených 2-3 kurzů rychle vyčerpáte nabídku), nejsou patřičně ohodnoceni finančně - jde povětšinou o VŠ vzdělané lidi, atd. Snížením počtu pracovníků se v podstatě jede na kvantitu a ne na kvalitu, apod.“

Poradenství podle poradců také není vnímáno jako důležité, pracovníci nejsou náležitě ohodnoceni, udávají také nadměrné administrativní zatížení v souvislosti s centralizací Úřadu práce České republiky.

„...místní a i prostorové (nejsou prostory pro pracovníky). po změně struktury ÚP ČR je některý typ poradenství dostupný pouze dojezdem do většího města, dříve jsme pravidelně dojížděli na menší pobočky, aktuálně z personálních i prostorových důvodů nelze. Také převedení pracovně-právního poradenství pod Inspektorát práce jeho pracovníky přetížilo, takže se nemohou věnovat všem potřebným.“

Každý z poradců, který bariéry poradenské práce ze strany instituce vnímá, jich ve svém výčtu uvedl několik. Pro přehlednost uvedu nejčastěji zmiňované bariéry schematicky.

Tabulka č. 5: Bariéry poradenské práce ze strany instituce

<p>Bariéry ze strany instituce (pořadí podle četnosti výskytu v odpovědích poradců)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. nedostatek personálu 2. nedostatek času 3. absence systému vzdělávání poradců 4. nadměrná administrativa 5. legislativní bariéra
--	---

Zdroj: Vlastní zpracování na základě kategorizovaných výstupů z dotazníkového šetření

10.5.3 BARIÉRY ZE STRANY PORADCŮ

Na otázku, **zda poradci vnímají nějaké bariéry při poskytování poradenství z vlastní strany, tedy ze strany poradců**, již byly odpovědi více vyrovnané. Bezmála polovina poradců odpověděla, že bariéry ze strany poradců vnímá, zhruba 40% poradců je nevnímá a cca 10% poradců neví.

Na doplňující otázku: **Pokud ano, jaké?** poradci, kteří je vnímají uváděli jako bariéry poradenské práce ze strany poradců jako syndrom vyhoření, nedostatek času způsobený velkou administrativní zátěží a snížením personálu, nefunkčním softwarem, veřejnými zakázkami.

„...někdy vyčerpání, vyhoření, příp. neochota se vzdělávat na úkor svého volného času a svých peněz - když to zaměstnavatel nepodporuje..“

„Čas, protože nezbyvá vzhledem k nefunkčnosti systému IT a administrativě.“

„snížení personálních kapacit při stavu zvýšené nezaměstnanosti výrazně omezilo možnosti poradenské práce.“

„v současné době častá přepracovanost poradců zprostředkovatelů a z toho plynoucí negativa, u některých pracovníků možná i nízké sociální citění nebo neschopnost empatie“

Jako bariéru vnímají také nedostatečné vzdělání poradců a nedostatečné další vzdělávání a prohlubování kvalifikace a vědomostí.

„V současné době omezení dalšího vzdělávání ze strany úřadu práce.“

„Při profesně-poradenském pohovoru s klientem chybí ze strany poradce odborné a intenzivnější vyhledávání možností v oblasti využitelnosti jednotlivých nástrojů APZ.“

Pro přehlednost uvedu opět nejčastěji zmiňované bariéry poradenské práce ze strany poradců do tabulky.

Tabulka č. 6: Bariéry poradenské práce ze strany poradců

Bariéry ze strany poradců (pořadí podle četnosti výskytu v odpovědích poradců)	<ol style="list-style-type: none">1. nedostatek času2. nedostatečné vzdělání3. syndrom vyhoření4. nadměrná administrativa5. nedostatek empatie
--	--

Zdroj: Vlastní zpracování na základě kategorizovaných výstupů z dotazníkového šetření

10.5.4 BARIÉRY ZE STRANY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Na otázku, **zda poradci vnímají nějaké bariéry při poskytování poradenství ze strany uchazečů o zaměstnání**, byla opět s velkou převahou kladná odpověď.

33 poradců uvedlo, že ano, pouze 7 poradců uvedlo, že ne. Že neví, neodpověděl žádný poradce.

Na doplňující otázku: **Pokud ano, jaké?**, uváděli poradci, kteří tyto bariéry vnímají, skoro vždy několik příčin nezdarů, jako například:

„Uchazeči se nechtějí poradenských aktivit účastnit, protože při nich nemají nárok na podporu, často jsou bez finančních prostředků a nemají finance (cestovné je propláceno až „po“)”

„Převládá názor, že jim nepomůžeme, pouze evidujeme, což je v dnešní době bohužel pravda - tudíž nedůvěra.”

Příčinou nezájmu o aktivity je, u některých klientů, i nedostatečné vzdělání. Někteří uchazeči o zaměstnání nemají ani ukončenou základní školu, přičemž ukončené základní vzdělání je minimálním vstupním předpokladem i pro ty nejjednodušší kurzy. Podle názoru některých poradců, lze charakterizovat bariéry ze strany uchazečů o zaměstnání podle toho, z jaké sociální skupiny konkrétní klient pochází.

„Vše se odvíjí od toho, z jaké skupiny nezaměstnaných klient pochází: Absolventi - všechno znám, vím, nepotřebuji. Dlouhodobí - nic nepomůže, nezájem o cokoli, obavy. Rodiče po mateřské - přílišná upjatost k výchově dětí. Nepřízpůsobiví - nezájem o jakékoliv aktivity, únik k nemoci.”

Jako další bariéry poradci zmiňují málo času na motivaci klientů, někdy agresivitu ze strany uchazečů o zaměstnání, účelovost evidence z důvodu exekucí a platby zdravotního a sociálního pojištění bez zájmu o skutečný návrat na trh práce. Pro přehlednost uvedu nejčastěji zmiňované bariéry do tabulky.

Tabulka č. 7: Bariéry poradenské práce ze strany uchazečů o zaměstnání

<p>Bariéry ze strany uchazečů o zaměstnání (pořadí podle četnosti výskytu v odpovědích poradců)</p>	<ol style="list-style-type: none">1. nezájem2. malá motivace a informovanost3. nedůvěra, skepse4. finanční limity5. chtějí práci, ne poradenství
--	--

Zdroj: Vlastní zpracování na základě kategorizovaných výstupů z dotazníkového šetření

10.6 SHRNU TÍ A DOPORUČENÍ

Odpovědi poradců na poslední otázku - **Domníváte se, že projekt MIKOP bude mít na poradenství poskytované na Úřadu práce ČR pozitivní vliv?** naznačují, že poradci, přes svoji nelehkou situaci a mnohé bariéry, které v rámci své poradenské práce vnímají, neztrácejí optimismus. Více než polovina poradců se domnívá, že tento projekt na poradenskou práci pozitivní vliv mít bude. Zhruba desetina poradců se domnívá, že nebude. Necelá třetina poradců neví. Všichni poradci vědí, co projekt MIKOP je.

Už samotná existence a odstartování projektu tohoto zaměření a rozsahu předpokládá vnímání nelehké situace při poradenské práci se všemi klienty Úřadu práce České republiky dokonce i nadřízeným orgánem Úřadu práce České republiky a vlastním realizátorem projektu MIKOP - Ministerstvem práce a sociálních věcí. Nezbyvá, než doufat, že poměrně dlouhý a nákladný projekt naplní očekávání ministerstva a mnoha poradenských pracovníků a přinese údaje a informace umožňující zpracování jednotné a smysluplné metodiky pro poradenskou práci s klienty Úřadu práce České republiky a bude tak pozitivním přínosem pro zaměstnance i klienty této instituce a ne pouze dalším drahým omylem typu sKaret⁹, výměny softwaru¹⁰, DONEZ¹¹ nebo zavedení veřejné služby¹².

Na základě shrnutí, analýzy a kategorizace sebraného empirického materiálu lze poradenství a poradenskou práci obecně na Úřadu práce České republiky vnímat jako

⁹ Sociální karta sKarta byla zavedena, aby jejím prostřednictvím stát vyplácel veškeré sociální dávky. Do jejího zavedení lidé pobírající dávky si mohli zvolit, zda je chtějí vyplatit na svůj účet nebo zaslat složenkou. Po zavedení této karty chodili peníze nejprve na jakýsi virtuální účet v České spořitelně a potom teprve na účet nebo složenkou tomu, komu náležely. Přínos z takového postupu měla pouze Česká spořitelna. Projekt sKaret bude ukončen nejpozději ke konci roku 2013.

¹⁰ V souvislosti se vznikem centrálního Úřadu práce České republiky, transformací samostatných okresních úřadů práce, byl této instituci odebrán léty prověřený a 20 let zdokonalovaný softwarový systém a nahrazen nefunkčním a pomalým softwarem novým, který naprosto neodpovídá potřebám a požadavkům zaměstnanců a zpracovávaných agend. S tímto programem bohužel zaměstnanci Úřadu práce České republiky jsou stále nuceni pracovat.

¹¹ DONEZ = docházka nezaměstnaných. Nezaměstnaní byli nuceni docházet jednou až dvakrát týdně na pobočky České pošty a hlásit se na nich prostřednictvím Czech Pointu v náhodně stanovených a vybraných intervalech. Tento projekt končí, jelikož nepřinášel žádná pozitiva typu potírání nelegální práce, pouze nezaměstnaným znesnadňoval uskutečňování předem naplánovaných pracovních pohovorů. Jediný, kdo z této činnosti profitoval byla Česká pošta, s níž mělo Ministerstvo práce a sociálních věcí sepsanou smlouvu na trvání této aktivity po dobu dvou let.

¹² Veřejná služba byl institut, který nutil nezaměstnané, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 2 měsíce, odpracovat zdarma 20 hodin týdně. Při odmítnutí byli vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání a byla jim také odejmuta podpora v nezaměstnanosti. Tento institut byl zrušen Ústavním soudem pro porušování lidských práv.

nelehkou činnost, která má daleko k činnosti prováděné v ideálních a odpovídajících podmínkách. Poradenství ve skutečnosti není dostatečně oceňováno a je prováděno v podmínkách mnohdy nevyhovujících a to jak z hlediska prostorů, tak z hlediska materiálního vybavení. Úřad práce České republiky nevzdělává a neškolí své poradce pro výkon jejich náročné profese, neseznamuje je s novými metodami a postupy a jejich přístup k nezaměstnaným nechává víceméně na jejich uvážení. Poradci nemají žádnou koncepci postupů a přístupů ke klientům v rámci jednotlivých poradenských nástrojů. V rámci své profese nemají ani možnost zpětné vazby od svých klientů, která by eventuálně ukazovala na vhodnost jimi zvolených postupů. Povětšinou nemají ani možnost konzultací svého pojetí poradenské práce a logicky možných dilemat v rámci své profese, jelikož supervizní setkávání není na Úřadu práce České republiky ani občasnou, natož běžnou praxí.

Poradců je také, vzhledem k množství evidovaných nezaměstnaných na Úřadu práce České republiky, nedostatek a tak pracují pod tlakem a ve stresu a jejich práce je tak více orientovaná na kvantitu než na kvalitu.

Doporučeními, která dle mého názoru jednoznačně vyplývají z dat obsažených ve vyplněných dotaznících jsou:

1. **Personální posílení speciálního poradenství** - bez personálního navýšení se v oblasti speciálního poradenství Úřadu práce České republiky nedá očekávat zlepšení situace a ani projekt MIKOP, na základě jehož výstupů budou vypracovány poradenské postupy pro práci s klienty, by v případě, že by nebyl spojen s přílivem poradců, nepřinesl očekávané pozitivní výsledky
2. **Sestavení vzdělávacího plánu pro speciální poradce** - poradenství na Úřadu práce České republiky by mělo, pro efektivní výsledky, sledovat nejnovější trendy v oblasti školení a vzdělávání
3. **Důraz na odpovídající počáteční vzdělání poradců** - poradci, kteří přicházejí na Úřad práce České republiky by měli disponovat vzděláním z oblasti sociální práce, pedagogiky, andragogiky, a podobně, aby si byli v dostatečné míře vědomi úskalí, která tuto náročnou profesi provázejí a dokázali se vyvarovat jejich negativním vlivům a důsledkům, jako jsou stres, profesní slepota, syndrom vyhoření.

4. **Zpracování metodiky pro poradenskou práci** - vzhledem k absenci prováděcích předpisů, pokynů a směrnic pro vlastní činnost speciálních poradců by zavedení jednotné metodiky, postupů a principů mělo pozitivní vliv na kvalitu a jednotnost předávaných informací ve směru poradce - nezaměstnaný v rámci celého Úřadu práce České republiky. V tomto směru lze snad očekávat pozitivní efekt projektu MIKOP.

ZÁVĚR

Ve své práci jsem se zabývala andragogickým poradenstvím poskytovaným na Úřadu práce České republiky. Práce byla zaměřena na zjištění a identifikaci specifík a bariér poradenské práce a na objasnění a vyzdvižení jejího nemalého významu.

V úvodu teoretické části práce jsem se zabývala jednotlivými druhy nezaměstnanosti, jejím vývojem a podmínkami vzniku. V následující kapitole jsem rozebírala důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce, rodinu i celou společnost, a to z několika hledisek - psychologického, sociologického a ekonomického. Pokračovala jsem kategorizací nezaměstnaných na charakteristické sociální a rizikové skupiny a nastíněním jejich aktuální situace na současném trhu práce. V další kapitole jsem zmínila přirozenou míru nezaměstnanosti a nástroje, které má stát k dispozici k řešení a eliminaci jejího nárůstu. Následovala charakteristika jednotlivých nástrojů, určených k potírání nezaměstnanosti a k podpoře nezaměstnaných osob - pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti a poradenství. V oblasti aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti jsem uvedla konkrétní nástroje, určené jako pomoc a podporu nezaměstnaným po dobu, kterou jsou bez práce.

V dalších kapitolách jsem se již specializovala na jeden konkrétní nástroj, důležitý v boji s nezaměstnaností a tím je speciální poradenství. Následující kapitoly pokračovaly nastíněním struktury poradenských aktivit Úřadu práce České republiky a jejich jednotlivých a konkrétních intervencí, jejich náplní a evaluací. V poslední kapitole teoretické části jsem se zamýšlela nad rolí poradce na Úřadu práce České republiky.

V praktické části práce jsem komparovala výsledky provedeného empirického výzkumu. Výzkum spočíval v provedení plošného internetového průzkumu názorů speciálních poradců zaměstnaných na všech krajských pobočkách Úřadu práce České republiky na určité aspekty jejich pracovní činnosti. Byl zaměřen na to, zda poradci vnímají nějaké bariéry při své práci, jak hodnotí poradenské nástroje a zda považují jejich rozsah za dostatečný pro výkon svojí práce. Průzkum ukázal, že většina poradců vnímá bariéry při své činnosti, a to jak ze strany instituce, tak ze strany uchazečů a zájemců o zaměstnání, i ze strany poradců.

Poradce ze strany instituce nejvíce zatěžuje nedostatek personálu, z něho vyplývající nedostatek času, který by bylo potřeba věnovat jednotlivým uchazečům o zaměstnání hlavně v rámci individuálního poradenství. Jako další významné bariéry ze strany instituce vnímají poradci absenci jakéhokoliv systému vzdělávání poradců, nadměrnou administrativu spojenou s vedením jednotlivých agend a v neposlední řadě legislativní bariéru, způsobenou převážně povinností dodržovat zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, jež způsobuje neúnosné průtahy právě při získávání vzdělávacích a externích poradenských služeb.

Ze strany uchazečů a zájemců o zaměstnání vnímají poradci jako největší bariéru nezáměr uchazečů o zaměstnání o nabízené poradenské intervence, spojený často s účelovostí evidence na Úřadu práce České republiky, spojenou s hrazením zdravotního a sociálního pojištění, exekucemi a často také s malou motivací a informovaností uchazečů o zaměstnání, provázanou opět s nedostatkem času ze strany poradců tyto uchazeče motivovat. Jako další bariéry poradenské práce ze strany uchazečů o zaměstnání vnímají poradci nedůvěru a skepsi ze strany nezaměstnaných, uznat pozitivní dopady poradenských aktivit na zvýšení zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti lidí bez práce, dále finanční limity uchazečů o zaměstnání znemožňující často absolvovat některý poradenský nástroj vyžadující časté dojíždění, jako podstatnou bariérou se jeví také přání nezaměstnaných získat rovnou práci a poradenstvím se jaksi "nezdržovat".

Poradci vnímají bariéry své činnosti, omezující je nejen zvnějšku, ale také z vlastní strany, tedy ze strany samotných poradců. V jejich výčtu se na prvním místě opět objevuje již zmíněný nedostatek času, vyplývající z personální poddimenzovanosti poradenských pracovníků, jako další bariéru poradci zmiňují nedostatečné vzdělání některých kolegů, jež neumožňuje adekvátní uchopení poradenského procesu a předávání rad a informací. Poradci jako další bariéry z vlastní strany udávají syndrom vyhoření, jemuž se jim mnohdy nedaří vyhnout, nadměrnou administrativu spojenou s poradenstvím, zatěžující uchazeče a zájemce o zaměstnání v rámci poradenských intervencí a někdy také nedostatek empatie, přicházející tím snáze, čím větší musí poradci vynakládat úsilí na zvládnutí své nadměrné zátěže.

Hlavní cíl práce, identifikovat bariéry poradenské činnosti, viděné a vnímané očima poradců, se tedy splnit podařilo a jejich výčet jsem uvedla v předchozím textu.

Hypotetické tvrzení, že poradci nejsou spokojeni se zázemím, poskytovaným jim Úřadem práce České republiky, se ukázal také jako správný a mnoho poradců uvedlo konkrétní nedostatky, spočívající například v nevyhovujících prostorech a technice a v absenci dalšího vzdělávání poradců.

Také další hypotéza, tvrdící, že poradci vnímají bariéry ve své práci převážně ze strany instituce, se ukázala jako správná. Při vyhodnocování odpovědí z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že převážná většina poradců bariéry ze strany instituce vnímá, v o něco menší míře poradci vnímají bariéry ze strany uchazečů o zaměstnání a nejméně tyto bariéry vnímají ze strany samotných poradců, zřejmě také proto, že tyto bariéry dokážou sami částečně ovlivnit a eliminovat.

Při zpracovávání výsledků z dotazníkového šetření vyšlo najevo, že poradci jsou si v rámci své činnosti vědomi mnoha úskalí a bariér. Jejich odpovědi současně napovídají i možná řešení současné nelehké situace, spočívající minimálně v personálním posílení na úseku speciálního poradenství, vytvoření vhodné a účelné metodiky pro prováděné činnosti speciálních poradců a zavedení průběžného vzdělávání poradců.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. 2002. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- DISMAN, M. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 3. vydání. Praha : Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.
- FARKOVÁ, M. 2008. *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2.vydání. Praha : Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-80-86723-64-8.
- KELLER, J. 2006. *Úvod do sociologie*. 5. vydání. Praha : SLON. ISBN 80-86429-39-3.
- KUCHAŘ, P. 2007. *Trh práce*. Praha : Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, P. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha : Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, O. 2008. *Slovník sociální práce*. 2. vydání. Praha : Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.
- NVF a ČR, MPSV. 2005. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Praha : Národní vzdělávací fond, o. p. s., 2005. 80-86728-25-0.
- PROCHÁZKOVÁ, E. a L. ŠEBESTOVÁ, 2012. *Statistická ročenka trhu práce České republiky v roce 2011*. [Online] 2012. [Citace: 14. Zář 2013.] dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf. ISBN 978-80-7421-043-3.
- PROCHÁZKOVÁ, E. a L. ŠEBESTOVÁ, 2013. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí - Odbor podpory trhu práce, 2013. dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf. 978-80-7421-064-8.
- ÚPČR, GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ. Eures. [Online] [Citace: 4. září 2013.] dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- VENDEL, Š. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha : Grada Publishing, a. s.. ISBN 978-80-247-1731-9.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČR, MPSV. 2013. Úřad práce půjde do terénu a víc pomůže nezaměstnaným – díky novým zaměstnancům. [Online] 13. Srpen 2013. [Citace: 8. Zář 2013.]

http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2013/2013_08_13_tz_posileni_up.pdf.

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR*. [Online] [Citace: 7. Zář 2013.] <http://www.esfcr.cz/projekty/metodika-individualni-a-komplexni-prace-s-klienty-up-cr?source=rss>.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Národní soustava kvalifikací*. [Online] [Citace: 27. srpen 2013.] Dostupné z. <http://www.nsk.nuov.cz/>.

Seznam použitých ostatních zdrojů - zákony, vyhlášky

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. ze dne 23. 9. 2004. *Sbírka zákonů České republiky*. částka 178/ 2004.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. ze dne 13.5.2004. *Sbírka zákonů České republiky*. částka 143/2004.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České Republiky a o změně souvisejících zákonů. ze dne 9. 2. 2011. *Sbírka zákonů České republiky*. částka 29/2011.

Zákon č. 195/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. ze dne 30.6. 1995. *Sbírka zákonů České republiky*. částka 41/1995

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. ze dne 7. 3. 1997. *Sbírka zákonů České republiky*. částka 16/1997

SEZNAM TABULEK, MAP A OBRÁZKŮ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled vývoje počtu dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž evidence na Úřadu práce České republiky je nepřetržitě delší než 12 měsíců.....	11
Tabulka č. 2: Přehled vývoje průměrné roční míry registrované nezaměstnanosti v České republice od počátku jejího sledování do současnosti.....	22
Tabulka č. 3: Přehled míry registrované nezaměstnanosti v procentech v jednotlivých krajích České republiky vždy ke konci kalendářního roku za posledních 5 let.....	24
Tabulka č. 4: Přehled vývoje počtu rekvalifikacemi podpořených uchazečů o zaměstnání za poslední 4 roky.....	41
Tabulka č. 5: Bariéry poradenské práce ze strany instituce.....	57
Tabulka č. 6: Bariéry poradenské práce ze strany poradců.....	58
Tabulka č. 7: Bariéry poradenské práce ze strany uchazečů o zaměstnání.....	59

Seznam map

Mapa č. 1: Přehled okresů České republiky se zvýrazněním těch, ze kterých jsem od poradců obdržela vyplněné dotazníky.....	49
Mapa č. 2: Přehled krajů České republiky.....	50

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Schematické znázornění toho, co dle vyjádření speciálních poradců poradenství na Úřadu práce České republiky postrádá.....	53
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK PRO ODBORNÉ PORADCE	I
PŘÍLOHA B – PRŮVODNÍ MAIL.....	IVV

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník pro odborné poradce

Specifika a bariéry poradenské práce

Vážená paní, vážený pane,

tento průzkum je zaměřený na oblast speciálního poradenství, poskytovaného na Úřadu práce ČR dospělým klientům. Zajímá mne názor Vás, poradců, kteří toto poradenství provádíte, na případná specifika, úskalí a bariéry Vaší práce.

Zadejte své údaje:

Pohlaví

Věk

Bydliště

Nejvyšší dosažené vzdělání

1. Jaká je délka Vaší praxe v oblasti poradenství a vzdělávání nezaměstnaných?

- 0-1 rok
- 2-5 let
- 6-10 let
- 11- 15 let
- 16 a více let

2. Vnímáte rozsah poskytovaných poradenských služeb na Úřadu práce ČR jako dostatečný a vyhovující?

- ano
- ne
- nevím

3. Existuje něco, co v poradenství poskytovaném na Úřadu práce ČR postrádáte?

4. Nakupování vzdělávacích a poradenských služeb podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů má dle Vašeho názoru na jejich poskytování

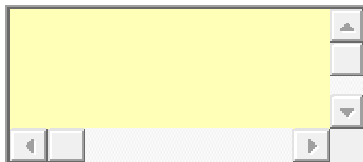
1 2 3 4 5

pozitivní vliv negativní vliv

5. Kvalitnější poradenství je dle Vašeho názoru interní nebo nakupované?

- interní
- nakupované
- nelze takto hodnotit

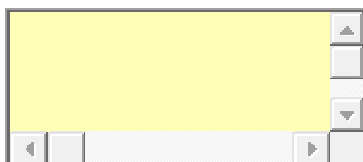
6. Který poradenský nástroj považujete pro uchazeče za nejpřínosnější?



7. Vnímáte nějaké bariéry při poskytování poradenství ze strany instituce - Úřadu práce ČR?

- ano
- ne
- nevím

8. Pokud ano, jaké?



9. Vnímáte nějaké bariéry při poskytování poradenství ze strany uchazečů o zaměstnání?

- ano
- ne
- nevím

10. Pokud ano, jaké?



11. Vnímáte nějaké bariéry při poskytování poradenství ze strany poradců?

- ano
- ne
- nevím

12. Pokud ano, jaké?



13. Domníváte se, že projekt MIKOP bude mít na poradenství poskytované na Úřadu práce ČR pozitivní vliv?

- ano
- ne
- nevím
- nevím co je projekt MIKOP

Děkuji Vám za Vaše odpovědi! Vaše účast v tomto průzkumu mi pomohla získat důležitá data pro mou diplomovou práci. Pokud máte zájem o výsledky průzkumu - dejte mi vědět. Pošlu vám je.

Příloha B – Průvodní mail

Vážená paní, vážený pane,
jmenuji se Martina Štrofová a jsem studentkou Univerzity Jana Amose
Komenského v Praze. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma
Andragogické poradenství na Úřadu práce ČR - specifika, bariéry, význam. Prosím
Vás o vyplnění dotazníku, který bude zpracováván anonymně.
Velice Vám děkuji za spolupráci, věnovaný čas a Vaše odpovědi.
S pozdravem Martina Štrofová

<http://www.mojeanketa.cz/pruzkum/215171300/>

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Štrofová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Andragogické poradenství na Úřadu práce ČR - specifika, bariéry, význam

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů české literatury a pramenů: 17

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 3

Vedoucí práce: Doc. Mgr. Milan Beneš, Dr.