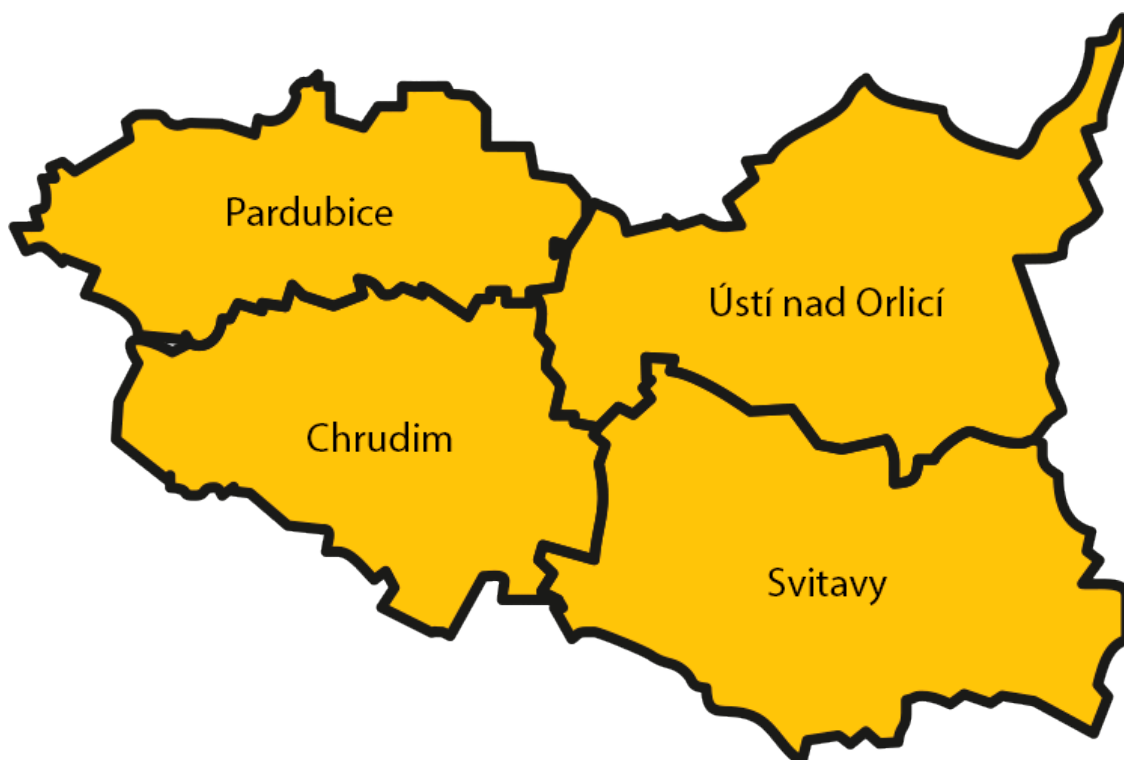




# Analýza trhu práce Pardubický kraj



**Autor:** EKS

**Datum zpracování:** červen, 2017

*Tvorba analýzy byla financována z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost v rámci projektu "Práce bez předsudků".*



## Obsah

Analýza trhu práce Pardubický kraj.....	1
Úvod .....	3
Projekt Práce bez předsudků.....	3
Výchozí situace .....	3
Výzkumné šetření.....	4
Trh práce v Pardubickém kraji.....	6
Počet nezaměstnaných osob v kraji .....	6
Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání.....	8
Poradenský proces na úřadech práce v Pardubickém kraji.....	15
Charakteristika nezaměstnaných dle vzdělání .....	21
Počet a charakter volných míst a systém rekvalifikace .....	23
Posouzení žádostí .....	24
Uplatnitelnost na trhu práce .....	26
Ostatní odborná podpora nezaměstnaných v Pardubickém kraji.....	27
Závěr .....	30
Použité zdroje.....	32

# Úvod

## Projekt Práce bez předsudků

Cílem projektu je na základě analýzy současné situace na trhu práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji a analýzy poradenského procesu na úřadech práce v těchto regionech, vytvořit metodiku kariérového poradenství pro volbu povolání dospělých. Nové metody kariérového poradenství budou zaměřeny na práci s bariérami ovlivňujícími výběr povolání a reprodukcí stereotypy a genderovou segregaci trhu práce. Metodika bude pilotně testována v rámci školení pro pracovníky/ce úřadů práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji.

## Výchozí situace

Závěrečná zpráva genderové analýzy z roku 2015<sup>1</sup> uvádí, že Česká republika je v současnosti v oblasti rovnosti žen a mužů na trhu práce a v podnikání hluboko pod průměrem Evropské unie. Propad míry zaměstnanosti u žen s dětmi oproti míře zaměstnanosti žen bez dětí je nejvyšší v EU (činí 41 %, průměr EU je cca 12 %). Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou za rok 2014 ve výši 23%, přičemž tento ukazatel nikdy nebyl nižší nežli 20%. Poměrné zastoupení žen mezi chudými nad 65 let je v důsledku nerovného odměňování nejvyšší v Evropě (činí 87 %). Trh práce je také dominantně mužskou záležitostí – ať již hovoříme o horizontální či vertikální segregaci.

Vertikální segregace se týká rozdělení trhu práce podle pozic a pohlaví, tedy postavení žen a mužů na kariéřním žebříčku. Ženy jsou výrazně méně zastoupeny v rozhodovacích funkcích. Horizontální segregace, nebo-li segregace oborová, poukazuje na to, že v mnohých oborech převažují buď muži nebo ženy (typicky ženy zdravotnictví, muži IT-technologie). V projektu *Práce bez předsudků* jsme se rozhodli zaměřit na horizontální segregaci trhu práce a to prostřednictvím kariérového poradenství pro dospělé, které by mohlo být efektivním nástrojem pro její snížení

---

<sup>1</sup> Horizontální téma genderová rovnost v OPZ. Závěrečná zpráva, 2015.



Vycházíme z toho, že v současné době chybí v ČR teoreticko-metodické materiály či praktické aktivity a projekty, které by se cíleně zaměřily na podporu při volbě povolání a hledání pracovního uplatnění u dospělých (při ztrátě zaměstnání a hledání nového, při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené, při změně profese či kariérním postupu) a naším cílem je tak na základě výzkumného šetření příslušnou metodiku vytvořit.

## Výzkumné šetření

Cílem výzkumného šetření bylo získat aktuální informace o pracovním trhu ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji s ohledem na situaci nezaměstnaných osob a dále také informace o procesu poskytování poradenství na úřadech práce. Výzkumné šetření bylo navrženo tak, abychom zmapovali osobní zkušenosti cílové skupiny projektu, zejména jakým způsobem se odehrávají každodenní poradenské aktivity. Zároveň jsme ve výzkumném šetření chtěli zohlednit problematiku genderové segregace na trhu práce, ukotvit ji v konkrétních příkladech z praxe, abychom v navazujících projektových aktivitách (metodice a vzdělávacím programu) mohli navrhnout praktická opatření vedoucí k jejímu snížení.

Terénní šetření jsme realizovali na 4 pracovištích Úřadu práce ve Středočeském, Královéhradeckém a Pardubickém kraji. Při kvalitativním výzkumu jsme použili metodu hloubkových polostrukturovaných rozhovorů, které jsme nahrávali a dále pak přepsali a zpracovali do textové podoby. Bylo provedeno celkem 8 rozhovorů v období března a dubna 2017.

Respondenti výzkumného šetření zastávali na jednotlivých úřadech práce následující pozice: regionální vedoucí pro poradenství a zprostředkování, vedoucí oddělení zaměstnanosti, odborní pracovníci poradenství, odborný poradce pro volbu povolání a metodik. Jednalo se o osoby, které vyhověli naší žádosti o poskytnutí rozhovoru (ne všichni oslovení byli ochotni výzkumný rozhovor poskytnout), ve všech případech se jednalo o ženy. V Pardubickém kraji jsme získali souhlas celkem od dvou zkušených dlouholetých pracovníků úřadu práce, jejichž zkušenosti uvádíme v citacích v následující části výzkumné zprávy.



Vedle kvalitativních rozhovorů jsme také provedli dotazníkové šetření, v rámci kterého jsme oslovili kariérové poradce věnující se poradenství nezaměstnaným osobám nebo uvažujících o změně povolání, jehož cílem bylo rozšířit vzorek našich výzkumných respondentů, kteří poskytnou informace o bariérách vstupu na trh práce. Oslovili jsme 150 osob, z nichž nám on-line dotazníky se sadou uzavřených i otevřených otázek vyplnilo celkem 66 respondentů – jednalo se o pracovníky ÚP nebo jiných organizací poskytujících kariérové poradenství.

Vzhledem k tomu, že jedním z cílů šetření bylo také zmapovat problém genderové segregace na trhu práce, zjišťovali jsme i zkušenosti samotných žen s bariérami vstupu na trh práce a změnou povolání. V dotazníkovém šetření jsme oslovily 90 žen (absolventek našich vzdělávacích programů), které nám ve 14 případech sdělily své zkušenosti s postavením žen na trhu práce. Jejich výpovědi uvádíme formou citací v příslušné kapitole.



# Trh práce v Pardubickém kraji

## Počet nezaměstnaných osob v kraji

V Pardubickém kraji žije přibližně 516 400 obyvatel, z toho 261 200 žen a 255 200 mužů<sup>2</sup>. Na konci roku 2016 bylo v kraji evidováno celkem **14 407** nezaměstnaných, z toho bylo **7 038** žen.

V Pardubickém kraji bylo za rok 2016 k dispozici téměř 10 000 volných pracovních míst na 14 407 nezaměstnaných. Ke konci roku 2016 byl tedy pouze **1,5 uchazeče na 1 volné pracovní místo**<sup>3</sup>. Podrobnější informace jsou v tabulce č. 1 Vývoj na trhu práce v roce 2016.

Dobré podmínky na trhu práce se v rámci celé České republiky projeví i v rychlejším růstu míry zaměstnanosti žen (o 2,8 procentního bodu na 65,6 %). V současné době tak činí podíl žen na celkové zaměstnanosti již 44,2 %, což je nejvyšší údaj za celé období od roku 1993<sup>4</sup>.

Vývoj na trhu práce v roce 2016

měsíc	Evidovaní uchazeči o zaměstnání (UoZ) na konci sled.měs.					Počet osob pobírajících podporu	Podíl nezaměst. osob v %	Nově hlášení uchazeči	Vyřazení uchazeči	Nově hlášená a uvolněná VPM	Obsazená a zrušená VPM	Volná prac. místa (VPM) celkem	Počet uchazečů na 1 VPM
	celkem	dosazitelní 15-64 let	ženy	abs. škol a mladiství	osoby se ZP								
1	19 237	18 707	9 040	984	3 015	6 965	5,5	3 429	2 267	1 848	1 807	6 209	3,1
2	18 965	18 418	8 936	980	3 029	6 783	5,4	1 912	2 184	2 002	1 032	7 179	2,6
3	17 868	17 286	8 579	930	2 984	6 062	5,1	1 959	3 056	2 103	1 904	7 378	2,4
4	15 673	15 102	8 013	826	2 813	4 742	4,4	1 979	4 174	2 722	1 675	8 425	1,9
5	14 245	13 655	7 560	700	2 686	4 158	4,0	1 797	3 225	2 236	1 895	8 766	1,6
6	13 490	12 870	7 344	616	2 610	3 906	3,8	1 741	2 496	2 487	1 806	9 447	1,4
7	14 420	13 824	8 191	705	2 644	4 680	4,1	2 643	1 713	1 677	1 348	9 776	1,5
8	14 162	13 543	8 071	772	2 555	4 600	4,0	2 027	2 285	2 131	1 676	10 231	1,4
9	13 434	12 775	7 412	954	2 494	3 954	3,8	2 565	3 293	2 261	2 393	10 099	1,3
10	12 829	12 099	6 969	904	2 412	3 793	3,6	1 940	2 545	1 758	1 911	9 946	1,3
11	12 999	12 228	6 842	795	2 487	4 259	3,6	2 467	2 297	1 866	1 801	10 011	1,3
12	14 407	13 657	7 038	767	2 555	5 341	4,0	2 963	1 555	2 113	2 437	9 687	1,5

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce 1

<sup>2</sup> ČSÚ, údaje za rok 2015

<sup>3</sup> Statistická ročenka trhu práce 2016, s. 170

<sup>4</sup> ČSÚ, údaje za rok 2017

Pardubický úřad práce se ve Zprávě o situaci na krajském trhu práce za rok 2016 vyjadřuje k nezaměstnanosti následovně: *“Rok 2016 můžeme definovat jako rok, kdy řada firem investovala nemalé prostředky do rozšiřování a vybavování svých areálů, strojového parku, docházelo k výstavbě nových budov, včetně občanského vybavení a nedostatek zaměstnanců byl většinou limitujícím faktorem pro zvyšování objemu výroby.*

*Nově nezaměstnanými se tedy stávají především osoby s určitým handicapem, ať už z hlediska zdravotního, věku, nedostatečného nebo nevhodného vzdělání, chybějící praxe, sezónnosti zaměstnání, či z osobních (objektivních i subjektivních) důvodů – protože je to pro tyto osoby z určitého hlediska výhodné.”<sup>5</sup>*

Tento trend ve snižování nezaměstnanosti přináší více prostoru pro poradce úřadu práce věnovat se klientům ještě intenzivněji.

*“Teď je tak nízká nezaměstnanost, že najednou máme na klienty hodně času. Zvykli si, že se po nich dříve skoro nic nechtělo, ale teď máme prostor s nimi pracovat a tak chceme, aby něco dělali, docházeli na schůzky, víc se jim věnujeme. Někdy je to pro ně otravné, že po nich pořád něco chceme, že si najdou práci. Podařilo se nám například umístit člověka, který tu byl 10 let.”*

*“Doba se změnila. Kdo chce pracovat, pracuje. Kdo nechce pracovat, ten nepracuje, i kdyby měl příležitost. Někteří lidé se raději odhlásí z evidence, než aby museli neustále docházet.”*

Nezaměstnaných v evidenci více než 12 měsíců bylo v Pardubickém kraji, ke konci roku 2016, **3 791 osob**. To je druhý největší počet nezaměstnaných v evidenci hned po osobách, které jsou v evidenci méně tři měsíce, těch bylo ke konci roku 2016 celkem **5 974**.

V evidenci do tří měsíců jsou lidé, kteří jsou na úřadě práce dočasně, chtějí si najít práci a aktivně si ji hledají. Mezi nezaměstnanými více než 12 měsíců jsou spíše lidé s většími bariérami.

---

<sup>5</sup> Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, úřad práce Pardubice, s. 12, 2017

*“V současné době, pokud je někdo nezaměstnaný, tak má buď nějaký handicap, takže by se na něj měl brát zvláštní zřetel a patří na individuální poradenství - věnovat se mu pořádně a dotáhnout ho někam. A to někam je právě práce poradců, aby vycítili, kam až toho člověka můžou dostat. Někoho dostanou až k místu kam chce. Nebo je to člověk, který opravdu pracovat nechce. Takoví se pak bohužel musí nechat, ať si poradí sami. A rozdělila bych to, že pokud mají bariéry, musíme jim pomoci. Pokud je člověk zdravý, má nějakou profesi, a nechce pracovat, tak mu není pomoci. Neměl by tedy patřit na úřad práce. Na úřad práce by měl patřit člověk, který chce pracovat.”*

## **Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání**

Jako nejčastější bariéry při hledání zaměstnání jsou v Pardubickém kraji respondenty uváděny následující:

- **Zdravotní omezení**

- *“Bariérou je například nějaký zdravotní problém, kdy lidé nejsou schopni řadu zaměstnání vykonávat.”*

Z celkového počtu 14 407 nezaměstnaných osob na konci roku 2016, je celkem 2 555 osob se zdravotním postižením (údaje ke konci roku 2016).

*“Ženy tvořily téměř ideální polovinu – k 31. 12. 2016 zaujímaly 51,9 % z celkového počtu uchazečů se ZP. Ke sledovanému datu připadalo na jedno volné místo 6,6 osob se ZP, v průměru za celý rok 2016 tento podíl činil 4,8 osoby.”<sup>6</sup>*

---

<sup>6</sup> Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, s. 33





### Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

Osoby se ZP	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2016
osoby se ZP	2 899	2 555	1 542	1 325
podíl na celkovém počtu uchazečů	16,0	1. 17,7	17,3	18,8
z toho: plně invalidní	1	0	0	0
částečně invalidní	41	2	25	1
os. zdravotně znevýhodněné	289	306	175	170
osoba invalidní – I. stupeň	1 661	1 438	916	778
osoba invalidní – II. stupeň	888	794	423	370
osoba invalidní – III. stupeň	19	15	3	6

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, s. 33

- **Vyšší věk**

- *“Ten je určitě bariéra. Lidé nám líčili, jak telefonicky vše splňovali, prošli výběrovými řízeními a dostali se až k nejvyššímu nadřízenému a ten se jich zeptal: „Aha, takže vy umíte angličtinu? Ale my jsme zapomněli, my chceme ještě japonštinu.” Možná ne takto provokativně, ale vždy když zaměstnavatel nechtěl, tak si našel důvod. Takže věk hraje určitě roli.“*

Okresy Pardubického kraje	Uchazeči starší 50 let - stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2016
okres Chrudim	1 257	1 043	555	433
okres Pardubice	1 481	1 303	706	626
okres Svitavy	1 614	1 452	728	639
okres Ústí nad Orlicí	1 408	1 173	652	533
Pardubický kraj	5 760	4 971	2 641	2 231

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, s. 36

Nejvíce nezaměstnaných osob bylo na konci 4. čtvrtletí v roce 2016 ve věku nad 50 let a to **4971** uchazečů.

Poté následovala věková hranice osob mezi 35 - 49 lety, kterých bylo evidovaných 4 723 a těsně poté skupina ve věkovém rozmezí 20-34 let, kde je evidovaných 4129 osob<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016, Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 150

- **Nedostatečné vzdělání**

- V kvantitativním šetření poradci z cílové skupiny úřadů práce nejčastěji jako bariéru uváděli nedostatečné vzdělání klientů, které jim brání v nalezení pracovního uplatnění.

- **Exekuce**

- *“Máme hodně uchazečů, kteří jsou v exekuci a pak si hledají spíše ty cestičky na DPP nebo práce na černo. Exekuce jsou novým problémem a je jich hodně. Zaměstnavatelé také neradi zaměstnávají lidi s dluhy.”*

V Pardubickém kraji se exekuce týká něco málo přes 7% obyvatel, což je 30 920 lidí<sup>8</sup>.

- **Péče o blízkou osobu**

- *“Problematické mohou být matky s dětmi. Tam jsme se mohli setkat s tím, že je někdy zaměstnat nechtěli, ale to se odvíjelo od jiných věcí. Když má firma dvousměnný provoz tak je to pro matku s dítětem těžké si to zařídit.”*

U lidí pečujících o blízkou osobu se ukazuje potřeba zkrácených úvazků, která je nedostatečná. Česká republika patří k zemím s nejmenším počtem zkrácených úvazků v Evropě, kdy zkrácené úvazky tvoří **celkem 5,8 % nabídky**<sup>9</sup>.

## **Bariéry vstupu na trh práce u žen**

Kromě péče o děti nebylo pohlaví samo o sobě jako bariéra zmíněno. Výše zmíněné bariéry jsou považovány za prioritní. Domníváme se, že to může být také jedním z důsledků nízké nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé nemají dostatek kvalifikovaných lidí, takže je možné, že nestojí před otázkou, zda zaměstnat muže nebo ženu. Také to může být způsobeno tím, že společnost jde neustále dopředu a genderové předsudky jsou postupně bourány.

---

<sup>8</sup> [www.mapaexekuci.cz](http://www.mapaexekuci.cz), červen 2017

<sup>9</sup> Parlamentní listy, Horecký, 2017

Poradkyně z úřadu práce popisuje s klienty svoji zkušenost: *“Bud’ jsou lidi aktivní a chtějí, pak je jedno, jestli je to muž nebo žena, takže jde spíš o ty jejich osobnostní vlastnosti, než o pohlaví.”*

*„Neřekla bych, že se setkáváme s diskriminací na základě pohlaví. Jediné s čím se setkávám je, že se někdy ženské bojí, že nemohou říci, že mají děti, protože by je to pak znevýhodnilo oproti ostatním.”*

*“Já jsem nikdy pohlaví v práci neřešila. Mně to nikdy nepřipadalo důležité. Spíš to, že byla matka od dětí nebo měla postiženého manžela, tak jsem zohledňovala věci tohoto typu. Mně pohlaví nikdy nepřišlo jako handicap, kterému by se muselo vyhovávat, takže jsem se tím nikdy nezabývala.”*

Pohlaví se však může nevědomým handicapem stát v tom případě, kdy výběr povolání probíhá podle očekávaných vlastností a dovedností stereotypně připisovaným ženám či mužům (dobré komunikační schopnosti a pečovatelské sklony u žen versus racionální a logické myšlení u mužů) a nikoli podle posouzení individuálních kompetencí, kterými daná osoba disponuje. K tomuto dochází jak na straně zaměstnavatele (který preferuje buď muže či ženu, podle toho o jaký obor či pozici se jedná), tak i jedince (který si dopředu omezuje některé možnosti, neboť se pro něj „nehodí“ nebo na ně „nemá“) (Reskin, Padavic 1994).

Jedna z respondentek mluvila o tom, že i když na úřadech práce mohou na danou pozici přihlašovat muže i ženy, zaměstnavatelé mají již vytvořenou představu o tom, koho na určitých pozicích upřednostňují.

*“V administrativě mají raději ženy, ale jestli je účetní chlap nebo žena jim je jedno. U sekretářky chtějí hlavně pěkné ženy, je to i v požadavcích té profese. Samozřejmě ve stavebnictví a v těžkých pracích, v dolech převažují chlapi.”*

S praxí toho, že si jedinec dopředu omezuje některé možnosti, protože se pro něj “nehodí” se poradci ve vlastní praxi setkávají.

*“Většina žen, které potkáváme, vyhledávají buď ženská povolání nebo neutrální.”*

Z rozhovorů vyplývá, že pokud poradci narazí na případ, kdy chce žena vykonávat “mužské” povolání a naopak (muž si přeje pracovat v stereotypizované ženské profesi), jsou připraveni klientům pomoci zaměstnání získat bez předsudků.

Respondentka například popisovala případ, kdy za ní přišla paní, která si přála řídit kamion. *“Pokud již člověk ví, co chce dělat, tak mu pomohu najít cesty, jak zaměstnání získat, neměla jsem proto problém paní pomoci, aby pracovala jako řidička kamionu. Nic jsem jí nerozmlouvala, měla dokonce přislíbené zaměstnání, tak s tím nemám vůbec problém.”*

Pokud klienti netuší, jaké zaměstnání hledat, postupují poradci tak, že se dívají na minulé zaměstnání, na vzdělání a podle toho hledají potenciální volné pozice.

*“Vždy se díváme na to, co dělal předtím, jaké má vzdělání. Podle toho většinou hledám další zaměstnání. Lidi většinou nechtějí obrát o 180 stupňů, tak hledáme něco podobného, co dělali předtím.”*

A právě proto vidíme příležitost v tom připravit poradce na to, aby se dívali nejen na to, co má daný člověk za sebou, ale také, aby zjišťovali, kde je jeho potenciál, dokázali se správně ptát a bourat i nevyřčené předsudky klientů. Například, aby byli schopni najít příležitost v tom, že člověk má nějaké kompetence, které nejsou na první pohled zřejmé a umět klientovi pomoci tyto kompetence identifikovat.

*“Mým klientem byl starší zedník, kterého nikdo nechtěl. Po tom, co jsem se ho snažila rozklíčovat, zjistit, co je to za člověka, tak jsme se dobrali k tomu, že umí německy. Jeho by to třeba ani nenapadlo spojit to se zedničinou. Tak jsem zavolala zahraničním firmám, které tady tehdy stavěli, řekla jsem, že mám člověka, který nemůže dělat rukama, ale rozumí stavařině a navíc umí německy. A vzali ho. On se cítil potřebný a byl na svém místě užitečný.”*

Poradcům úřadu práce by mohlo pomoci osvojení techniky neformálního mapování kompetencí – mapování znalostí a dovedností, které jsme získali neformálně, často jakoby mimoděk (díky zkušenostem ze zaměstnání, volnočasových aktivit, samostudiu nebo např. na rodičovské dovolené).



Poradci tak mohou v poradenském rozhovoru rozšiřovat potenciální možnosti klientů, kteří často nevědí, co jim vlastně jde, a nebo nevěří, že to, co umí, za něco stojí.

Metoda neformálního mapování kompetencí, získaných mimo pracovní prostředí, může také poradcům posloužit v případech, kdy je jejich klientem člověk, který dlouho nebyl na pracovním trhu (například rodič po mateřské dovolené). Poradce pak hledá kompetence získané neformálně a dává jim formální váhu. Tím zvyšuje konkurenční schopnost i sebevědomí klientů.

V další části analýzy zmapujeme, jak poradci úřadu práce postupují nyní. Zaměříme se na možné příležitosti obohacení a rozšíření stávajícího poradenství tak, aby bylo co nejefektivnější v podpoře klientů při hledání zaměstnání - tedy aby pomáhalo klientům najít, jaké profese se chtějí věnovat, jaké jsou jejich silné stránky a dovednosti a jak je komunikovat směrem k zaměstnavateli.

## Poradenský proces na úřadech práce v Pardubickém kraji

Způsob poskytování poradenství uchazečům o zaměstnání jsme kromě kvalitativního šetření formou polostrukturovaných rozhovorů zkoumali také prostřednictvím sekundární analýzy dostupných zdrojů k dané problematice, které nám pomohou ukotvit výpovědi dotazovaných respondentů v rámci celkového systému, který se řídí dle směrnic Generálního ředitelství ÚP. Klíčovým materiálem určujícím postup poskytování poradenství na ÚP je *Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání*.<sup>10</sup>

Na základě metodiky začíná poradenský proces po zaevidování uchazeče vstupním rozhovorem, v rámci něhož jsou prováděny nezbytné administrativní úkony a UoZ (uchazeč o zaměstnání) dostává základního poučení o jeho právech a povinnostech vyplývajících z evidence na ÚP. Zprostředkovatel pomocí řízeného rozhovoru mapuje aktuální situaci UoZ, jeho potřeby a možné aktivity pro zvýšení jeho zaměstnanosti.

*“Důležité informace jsou ještě jednou a více do hloubky UoZ sděleny na skupinové informační schůzce, na které je UoZ informován např. o službách ÚP, o možnosti výběru aktivit pro zvýšení zaměstnanosti a o aktuální situaci na trhu práce.”<sup>11</sup>*

Základ práce poradců a zprostředkovatelů spočívá v individuálních schůzkách, jejichž frekvenci stanovuje zprostředkovatel.

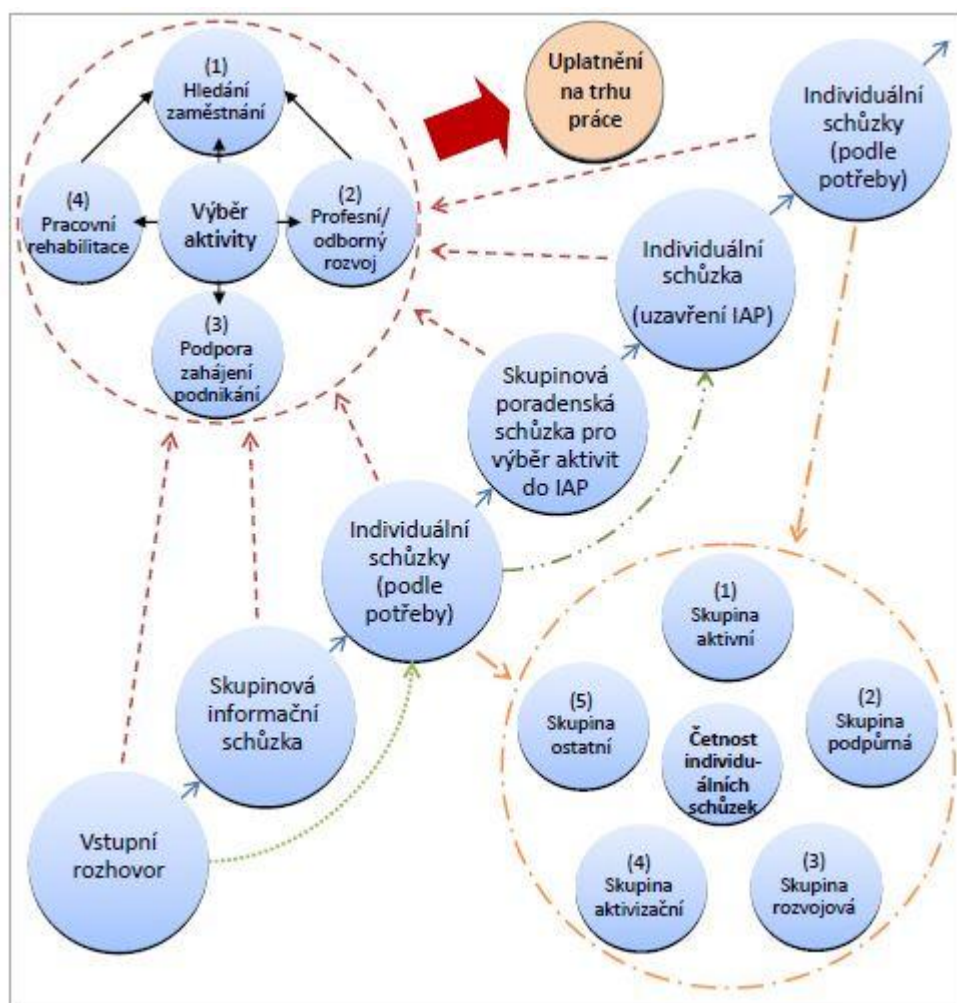
*“Kromě administrativních záležitostí při individuálních schůzkách probíhá kontrola plnění aktivit, mapování aktuálního stavu UoZ při hledání zaměstnání, pomoc s vyhledáváním volných pracovních míst, výběr a plánování dalších aktivit pro zvýšení zaměstnatelnosti UoZ.”<sup>12</sup>*

---

<sup>10</sup> <http://www.nvf.cz/cms//assets/docs/be482a44177eef7ebb47cb25724bf3ff/563-0/td010024-metodika-poradenskeho-procesu.pdf>

<sup>11</sup> Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, s. 8, 2013

<sup>12</sup> Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, s. 9, 2013



Zdroj: Metodika poradenského procesu ÚP 1

V poradenském procesu je klíčová spolupráce mezi zprostředkovateli a poradci. Dle Metodiky poradenského procesu (s. 14, 2013) plní zprostředkovatelé úkony spojené s evidencí UoZ, s poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí a se zprostředkováním volných pracovních míst UoZ. Zatímco poradci poskytují individuální poradenství zaměřené na řešení situace nezaměstnanosti, provádějí základní kariérovou diagnostiku zaměřenou na identifikaci pracovního a studijního potenciálu, sebepoznání a podporu profesního rozvoje<sup>13</sup>.

Zprostředkovatelé vybraným klientům, doporučují poradenství, kde je na klienta více časové kapacity.

<sup>13</sup> Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, s. 14, 2013



V oddělení poradenství mají poradci/poradkyně minimálně 60 minut na jednoho klienta. Během té doby mají klienti prostor nejen pomoci se životopisem a pracovním nasměrováním, ale také řeší otázku sebedůvěry, kompetencí a dalších bariér.

## **Individuální poradenství**

Délka trvání rozhovoru je 60 - 160 minut. Cíle individuálního rozhovoru jsou dle Metodiky poradenského procesu (s. 41, 2013) následující:

- Podpora motivace a aktivizace UoZ dalším odborníkem
  - *“Rozhovor je veden pozitivně, hledá se změna přístupu z pasivního na aktivní, podporuje se motivace UoZ vzít osud do vlastních rukou.”*
- Identifikace aktivních a pasivních vnitřních zdrojů UoZ uplatnitelných na trhu práce
  - *“Poradenským rozhovorem jsou zkoumány aktivní a pasivní vnitřní zdroje UoZ uplatnitelné na trhu práce. Mezi aktivní vnitřní zdroje patří zejména znalosti a dovednosti (kompetence) uplatnitelné na trhu práce okamžitě (např. doložitelná kvalifikace pro výkon určité profese a praxe v jejím výkonu). Pasivní vnitřní zdroje jsou znalosti a dovednosti „skryté“ nebo nedosahující pro uplatnění na trhu práce dostatečné úrovně, potencionálně trénovatelné.”* (s. 42, 2013)
- Zjištění bariér zaměstnatelnosti
  - *“Bariéry zaměstnatelnosti jsou obvykle zjišťovány nepřímou během rozhovoru.”* (s. 43, 2013)
- Doporučení dalších aktivit
  - *“Doporučení mohou zahrnovat široké spektrum aktivit a budou vždy velice individuální. Mohou se týkat jak postupu pro získání zaměstnání, tak i způsobu potlačení nebo odstranění bariér (pokud byly identifikovány).”* (s. 43, 2013)

Individuální poradenství se dle metodiky skládá z následujících bodů:

- Dle zakázky klienta – profesní orientace včetně možnosti diagnostiky profesního zájmu.
- Poradenství ke zvýšení uplatnitelnosti na TP – stanovení profesních cílů, bilance kompetencí, rozvoj technik hledání zaměstnání, sebe prezentace (tvorba CV).
- Další specifické poradenství.
- Odkázání na kompetentní instituce, odborníky (př. Hollandova typologie)

## Job Cluby

Job cluby mají dle metodiky následující podobu:

- skup. o max. 12 účastnících, 4-5 setkání, cca 3-5 hod, 1-2 týdně
- orientace na TP, pracovně právní tematika
- sebe prezentace, osobní portfolio (CV, MD)
- příprava na přijímací pohovor, výběrové řízení
- techniky hledání zaměstnání, zdroje informací
- dovednosti v mezilidské komunikaci
- zvýšení sebevědomí
- dle cílové skupiny job club START, KLASIK, NÁVRAT, HELP, MIX

Job Club **START** – **cílová skupina**: fyzické osoby do 20 let věku, **charakteristika cílové skupiny**: Účastníci s nedostatečnou praxí, bez pracovních návyků a s nedostatečnou orientací na trhu práce, kterým hrozí sociální vyloučení.

**Job Club KLASIK - cílová skupina:** fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich trvale žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. **Charakteristika cílové skupiny:** účastníci zpravidla s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace nebo s kvalifikací obtížně uplatnitelnou na trhu práce, sociálně vyloučené a závislé na poskytování sociálních dávek, u kterých se projevuje pasivní přístup při vyhledávání pracovního uplatnění a ztráta pracovních návyků.

**Job Club HELP – cílová skupina:** fyzické osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění; **charakteristika cílové skupiny:** účastníci, kteří mají změněnou pracovní schopnost nebo omezenou schopnost být nebo zůstat pracovně začleněni, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci. Na jejich pracovní uplatnění má vliv zejména omezený počet pracovních příležitostí, přizpůsobení pracovních podmínek, nedostatečná informovanost o situaci a možnostech pracovního uplatnění na trhu práce.

**Job Club NÁVRAT – cílová skupina:** fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku. **Charakteristika cílové skupiny:** účastníci, kteří po delší dobu nebyli zaměstnáni, nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě a potřebují, z těchto důvodů, pomoc při návratu na trh práce.

*„Nejpříjemněji se mi pracuje se skupinou maminek na mateřské dovolené. Ty se na sobě snaží hodně pracovat a mají nejviditelnější výsledky.“*

**Job Club PLUS - cílová skupina:** fyzické osoby nad 50 let věku, **charakteristika cílové skupiny:** účastníci v současné době obtížně umístitelní, kteří obvykle nemají dostatečné znalosti nebo praktické zkušenosti požadované zaměstnavateli (např. práce s počítačem, znalosti cizího jazyka, moderní technologie).

**Job Club MIX** - cílová skupina: fyzické osoby, které patří do výše uvedených cílových skupin, ale které nebyly zařazeny do výše uvedených typů programu Job club, charakteristika cílové skupiny:

různorodá skupina účastníků, kumulace handicapů, nestejnorodé výchozí podmínky.

*„Právě mám ráda, když jsou ty skupiny homogenní, přizpůsobím tomu tempo, je problém, když tam máte vysokoškolačka a někoho se základním vzděláním, handicapem, to si ho pak pozvu třeba i invidiálně.“*

Na základě zkušeností respondentů je možné připravit metodické podklady, které poradcům usnadní práci s heterogenní skupinou a poskytnou jim potřebné nástroje pro efektivní lektorské dovednosti (např. komunikační a prezentační dovednosti). Klíčová je pro poradce také efektivní práce se skupinou dlouhodobě nezaměstnaných osob, která se v praxi ukazuje jako problematická.

### **Genderově senzitivní přístup v poradenském procesu**

Z rozhovorů vyplývá, že jsou poradci otevřeni tomu, aby pomohli lidem najít práci bez ohledu na to, zda je stereotypně vnímaná spíše pro muže nebo pro ženy.

*“Když člověk ví, kam se chce dostat, tak spolu probíráme různé možnosti toho, jak se tam dostat. Jak oslovit zaměstnavatele, jak s ním jednat, aby neměl předsudky.”*

Poradkyně také uvádí, že to, jaké povolání člověk hledá, je spjaté spíše s oblastí, ve které se pohybuje, než jaké má pohlaví. Pokud je například v jeho okolí přirozené, že žena vykonává typicky mužská povolání, tak je pak člověk více otevřený a vidí před sebou mnohem více možností. Nicméně pokud žije v určitých stereotypch a vzorcích, tak jeho vnímání potenciálního uplatnění bude omezeno na to v čem žije.

Klíčové poté je umět s klienty pracovat tak, aby poradci dokázali bourat jejich osobní předsudky a vzorce přemýšlení, které jim škodí. Proto je vhodné do poradenství na úřadech práce například zapojit techniky narativního poradenství, které spočívají v tzv. “přerámování” příběhu klienta - změně modelu přemýšlení, který ho brzdí a limituje.

V metodice, která na analýzu navazuje, se snažíme přijít s ověřenými postupy a metodami, které pomohou poradcům úřadu práce, dát prostor klientům, aby se zamysleli nad tím, které vzorce přemýšlení jim pomáhají a kterých je naopak lepší se vzdát. Také, jak zjistit, co je opravdu to “moje”, co chci já a umět to odlišit od toho, co si myslím, že se ode mě očekává. To vše však s ohledem na realitu trhu práce, tedy, co si můžu dovolit vzhledem k mé životní situaci.

## Charakteristika nezaměstnaných dle vzdělání

### *Poptávka i nabídka volných pracovních míst*

Nejvíce osob v evidenci úřadu práce v Pardubickém kraji jsou lidé se **vyučením**, kterých bylo ke 31.12.2016, celkem **5 756** lidí. Poté následují lidé se **základním vzděláním**, kterých je **3 719**. Uchazečů o zaměstnání s **úplným středním vzděláním** je v evidenci **2 243**, což je 3. největší počet. Vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o práci je 848. Uchazečů v evidenci s dalšími formami vzdělání je pak méně než 1000 osob v každé kategorii. Další údaje jsou k dispozici v tabulce Struktura nezaměstnanosti v roce 2016.

Dle zprávy o situaci na Pardubickém trhu práce v roce 2016 klesl počet uchazečů se základním vzděláním v evidenci a to o 860 osob (18,1 %).

*“Tento pokles je možné přičíst zvýšené péči, která je této skupině uchazečů o zaměstnání věnována v posledních letech.”<sup>14</sup>*

Z toho také vyplývá, že má smysl s UoZ pracovat a věnovat jim v kariérové podpoře zvýšenou péči.

---

<sup>14</sup> Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, s. 36.



Volných pracovních míst bylo, na konci 4. čtvrtletí roku 2016, **9 687**. Z toho více než polovina odpovídala základnímu vzdělání a to **5 584** míst.

**2583** míst bylo vhodné pro osoby s **výučním** listem bez maturity a na třetím místě bylo k dispozici 534 pracovních míst, které odpovídají střednímu vzdělání bez maturity.

Pořadí počtu volných pracovních míst přímo nekoresponduje s počtem lidí s odpovídajícím vzděláním. U lidí se základním vzděláním dokonce převažuje volný počet pracovních míst nad počtem uchazečů zhruba o necelé 2000.<sup>15</sup> Největší počet nezaměstnaných je přitom v kategorii lidí se základním vzděláním. Ukazuje se tak, že spíše než nedostatek pracovních příležitostí, jsou problémy nalezení zaměstnání jinde.

Jelikož je nejvíce nezaměstnaných osob mezi lidmi s výučním listem a základním vzděláním, dá se předpokládat, že i velký počet klientů úřadu práce patří do této kategorie. Tento fakt zohledňujeme i při tvorbě metodiky pro poradce, kterou přizpůsobíme tomu, aby byly **techniky jednoduše pochopitelné a aplikovatelné pro potřeby všech skupin**. Tabulka níže ukazuje počet evidovaných na úřadu práce z hlediska věku i vzdělání.

**Struktura nezaměstnanosti v roce 2016**

stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovan. UoZ	Věková struktura nezaměstnaných				Délka nezaměstnanosti				
		do 19 let	20 - 34 let	35 - 49 let	nad 50 let	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	nad 12 měsíců
I.	17 868	525	5 512	5 936	5 895	5 422	4 150	1 731	891	5 674
II.	13 490	405	4 103	4 306	4 676	3 955	2 552	1 395	924	4 664
III.	13 434	723	4 205	4 068	4 438	4 859	2 217	1 338	825	4 195
IV.	14 407	575	4 129	4 732	4 971	5 974	2 677	1 225	740	3 791
stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	UoZ celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	17 868	198	4 645	7 071	691	796	433	2 790	178	1 066
II.	13 490	173	3 712	4 797	509	592	379	2 267	129	932
III.	13 434	172	3 595	4 760	493	578	333	2 370	163	970
IV.	14 407	163	3 719	5 756	561	606	379	2 243	132	848
stav na konci čtvrtletí	Struktura volných pracovních míst podle vzdělání									
	VPM celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	7 378	71	3 706	2 277	400	225	132	337	63	167
II.	9 447	80	4 696	2 898	664	298	135	392	73	211
III.	10 099	49	5 244	2 997	685	255	168	396	67	238
IV.	9 687	41	5 584	2 583	534	199	123	323	91	209

<sup>15</sup> Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016, s. 170, 2017

## Počet a charakter volných míst a systém rekvalifikace

Pardubický úřad práce vypracoval v roce 2017 Zprávu o situaci na krajském trhu práce, ve které je znázorněna poptávka po pracovní síle.

*“Největší zájem o nové pracovníky mají trvale zaměstnavatelé z odvětví obchodu a služeb a zpracovatelského průmyslu, konkrétně pak firmy strojírenské, elektrotechnické a firmy zabývající se výrobou dopravních prostředků a zařízení. Celoročně je poměrně vysoká poptávka po zájemcích o práci ve stavebnictví a v dopravě.”<sup>16</sup>*

Mezi hlavní odvětví Pardubického kraje patří elektrotechnika, strojírenství, výroba dopravních prostředků, zpracování plastů a odvětví obchodu a služeb.

Tyto pracovní pozice často vyžadují práci na směny i dojíždění, což může být problematické pro osoby, které pečují o děti nebo blízkou osobu. V České republice jsou v 98% na rodičovské dovolené ženy a osoby pečující o osobu blízkou jsou v 66% ženy<sup>17</sup>.

Výrazně by pomohlo vytváření pracovních míst se zkráceným úvazkem nebo klouzavou pracovní dobou.

Na nabídku volných pracovních míst navazuje systém rekvalifikací. V Pardubickém kraji bylo za rok 2016 uděleno **341** zvolených rekvalifikací (klient si zabezpečí rekvalifikaci sám) a **178** rekvalifikací zabezpečených úřadem práce. Pouze 28 žen si zvolilo zabezpečenou rekvalifikaci. Dle Zprávy o situaci na krajském trhu práce (2017) bylo v nabídce zabezpečených rekvalifikací zastoupeno vysoké procento zaměstnavatelů orientovaných na strojírenskou výrobu a výrobu dopravních prostředků, proto jsou zabezpečované rekvalifikace zaměřené právě do těchto odvětví - jednalo se především o svářečské kurzy. Dále byly zabezpečovány kurzy v oblasti řídičských oprávnění, tj. sk. T, C, C-E, D, vč. profesních způsobilostí, kurzy obsluhy CNC strojů a strážný.

U zabezpečené rekvalifikace Úřad práce zabezpečí rekvalifikaci na základě Dohody o provedení rekvalifikace uzavřené s rekvalifikačním zařízením a Dohody o rekvalifikaci uzavřené s uchazečem o zaměstnání<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategii APZ pro rok 2016, úřad práce Pardubice, s.8, 2017

<sup>17</sup> Šimečková, . 51, 2015

Poradkyně z úřadu práce v Pardubicích popisuje systém rekvalifikací následovně: *“Klienti dostanou na úvodní konzultaci informaci o tom, že je možnost rekvalifikace, vidí to také na nástěnkách a pak je na iniciativě uchazeče, zda si něco vybere. Případně na poradcích, zda něco doporučí.”*

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>Celkem</b>	<b>519</b>	492	501	484	18	106	413
<b>z toho ženy</b>	<b>195</b>	180	185	182	10	55	140
<b>NP APZ</b>	<b>139</b>	117	139	136	0	30	109
<b>NIP</b>	<b>377</b>	372	361	347	16	76	301
<b>RIP</b>	<b>3</b>	3	1	1	2	0	3
<b>Grantové projekty</b>	<b>0</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Uchazeči o zam.</b>	<b>488</b>	464	471	454	17	95	393
<b>Zájemci o zam.</b>	<b>29</b>	26	28	28	1	11	18
<b>Evidence OZP</b>	<b>2</b>	2	2	2	0	0	2
<b>Osoby se ZP</b>	<b>74</b>	71	71	67	3	35	39

## Posouzení žádostí

Dle úřadu práce musí vždy platit, aby rekvalifikace byla potřebná, tzn. dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání mu neumožňuje získat vhodné pracovní místo. Dále musí být rekvalifikace účelná, tzn. po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Při posuzování rekvalifikace se u konkrétního klienta vychází z dosažené kvalifikace, jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

<sup>19</sup> <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>



Nejvýraznějším kritériem hodnocení žádostí o rekvalifikaci je tedy **uplatnitelnost na trhu práce**.

*“Hodnotí se zejména uplatnění uchazeče na trhu práce po tom, co by prošel rekvalifikací, jeho iniciativa, nabídka práce na trhu v dané rekvalifikaci, schopnosti uchazeče - zda na ten kurz má.”*

*“Především se řeší jeho schopnosti, vzdělání a potřeby trhu práce, potřeby firem. Zda je s tou rekvalifikací pak lépe uplatnitelný a bere se ohled třeba na to, zda již má příslib práce.”*

Dle respondentek není pohlaví vůbec při rozhodování o rekvalifikacích zohledňováno. *“Pohlaví se nezohledňuje. Například jsme měli paní, která chtěla řídit kamion, dokonce měla přislíbené zaměstnání, tak s tím nemáme problém.”*

Jediná výjimka rekvalifikací jsou počítačové kurzy, které může dostat téměř každý, kdo neumí základy počítačů. *“Výjimkou jsou počítače, ty dáváme v podstatě každému, protože ty jsou dneska potřeba.”*

Účastníci rekvalifikací zvolených	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2016	Ukončené		Pokračují do dalšího roku	Zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>Celkem</b>	<b>341</b>	314	326	323	15	42	299
<b>z toho ženy</b>	<b>172</b>	157	162	160	10	35	137
<b>NP APZ</b>	<b>94</b>	72	94	93	0	10	84
<b>NIP</b>	<b>244</b>	239	231	229	13	32	212
<b>RIP</b>	<b>3</b>	3	1	1	2	0	3
<b>Grantové projekty</b>	<b>0</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Uchazeči o zam.</b>	<b>317</b>	293	303	300	14	36	281
<b>Zájemci o zam.</b>	<b>24</b>	21	23	23	1	6	18
<b>Evidence OZP</b>	<b>0</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Osoby se ZP</b>	<b>28</b>	25	25	24	3	5	23

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2015 a strategii APZ pro rok 2016, úřad práce Pardubice, s. 53, 2017

Člověk tak má možnost zvolit si téměř cokoliv, co se na trhu nabízí. Limitem je finanční hranice, u zvolených rekvalifikací nesmí cena překročit 50 000 Kč za 3 roky. U zabezpečených rekvalifikací vzniká nárok na podporu. *“Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání.”*<sup>20</sup> U zvolené rekvalifikace nárok na podporu nevzniká.

Při posuzování žádostí o rekvalifikaci se zohledňuje také to, zda by se člověk mohl uplatnit i bez rekvalifikace. Pokud ano, uchazeči je spíše doporučeno dělat to, kde by práci sehnal.

*“Díváme se taky na to, zda se uplatní i bez kurzu - někdy mají dostatek zkušeností, aby se v práci uplatnili a to je pak kurz úplně zbytečný.”*

## Uplatnitelnost na trhu práce

Možná i díky systému, který je úřadu práce nastaven, hodnotí poradkyně míru uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů jako vysokou.

*“Tím, že se přihlíží k tomu, abychom si ověřovali uplatnitelnost uchazeče po rekvalifikaci dopředu, tak je procento uplatnitelnosti dost vysoké.”*

Například z celkového počtu 341 rekvalifikací jich bylo 323 úspěšně ukončených<sup>21</sup>.

Závěrem tedy z rozhovorů s poradkyněmi ohledně poskytování rekvalifikačních kurzů vyplývá, že současný systém funguje dobře a že klienti, kteří mají šanci díky nové rekvalifikaci najít zaměstnání, budou ze strany úřadu práce pravděpodobně podpořeni.

Předtím však než se klienti rozhodnou pro rekvalifikaci, tak je klíčové, aby věděli, pro které vzdělání se rozhodnout. Z toho důvodu považujeme za přínosné, zařadit do metodiky techniky, které pomohou klientům identifikovat, co vlastně chtějí, aby nedošlo k tomu, že po investicích do rekvalifikace si uvědomí, že by chtěli dělat něco jiného.

<sup>20</sup> <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

<sup>21</sup> Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategii APZ pro rok 2016, úřad práce Pardubice, s. 53, 2017

## Ostatní odborná podpora nezaměstnaných v Pardubickém kraji

V další části analýzy jsme se zabývali tím, jaké má člověk hledající práci v Pardubickém kraji, možnosti podpory a pomoci z veřejně dostupných zdrojů. Zaměřili jsme se na projekty ESF (evropského sociálního fondu), jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která stojí na 4 základních pilířích:

- Zaměstnanost
- Podpora podnikání
- Adaptabilita
- Rovné příležitosti <sup>22</sup>

Mezi projekty, které v současné době probíhají v Pardubickém kraji, patří následující.

- **Zlepšení postavení žen na trhu práce v Pardubickém a Královéhradeckém kraji**
  - Cílovou skupinou jsou zájemkyně nebo uchazečky o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, nebo jejichž věk je v rozmezí 55-64 let.
  - Časové období realizace projektu je 1.1.2016 - 31.12. 2018.
- **Záruka pro mladé v Pardubickém kraji**
  - Hlavním cílem projektu je začlenění uchazečů o zaměstnání mladších 30 let (tj. do 29 let včetně) bez rozdílu vzdělání na otevřený trh práce, a to především kombinací specializovaného poradenství a poskytnuté praxe.
  - Časové období realizace projektu je 1. 2. 2016 - 31. 1. 2019
- **Rozvoj sociálních služeb v Pardubickém kraji**
  - Poskytováním vybraných sociálních služeb zvýšit uplatnitelnost osob sociálně vyloučených, případně sociálním vyloučením ohrožených ve společnosti a na trhu práce.

---

<sup>22</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf)



- Časové období realizace projektu je 1. 8. 2015 – 30. 4. 2019
  
- **Návrat do práce v Pardubickém kraji**
  - Projekt je zaměřen na cílovou skupinu složenou ze dvou podskupin - uchazeči o zaměstnání (dále jen UoZ) a) pečující o osoby do 15 let věku a b) se zdravotním postižením (včetně zdravotního omezení).
  - Časové období realizace projektu je 1. 2. 2016 - 30. 09. 2019.
  
- **Cvičná firma v Pardubickém kraji**
  - Projekt je zaměřen na rozvoj podnikatelských kompetencí uchazečů o zaměstnání s využitím vzdělávacího kurzu "Cvičná firma" a podpory ze strany ÚP. To vše v "chráněném" prostředí tzv. cvičné firmy, která bude zapojena do systému Centra fiktivních firem (CEFIF). Absolvování kurzu umožní zvýšení potřebných znalostí a dovedností účastníkům projektu tak, že budou moci zahájit podnikání, případně se zlepši jejich uplatnitelnost na trhu práce i v případě, pokud podnikání nezačnou.
  - Datum zahájení je 1. 5. 2017.
  
- **Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji**
  - Projekt je zaměřen na cílovou skupinu složenou z uchazečů o zaměstnání (dále jen „UoZ“), kterou tvoří UoZ do 25 let věku a UoZ nad 50 let, současně v obou případech musí být v evidenci ÚP ČR minimálně 4 měsíce.
  - Časové období realizace projektu je 01. 02. 2016 - 30. 09. 2018.

Projekty jsou zpravidla zaměřené na specifickou cílovou skupinu (především ty CS, které jsou vícenásobně znevýhodněné – příklad zdravotně či mentálně handicapovaní, osoby sociálně vyloučené, absolventi či osoby starší 50ti let atd.) a neřeší poradenství plošně.

Poradenské služby ve smyslu hledání vhodného pracovního uplatnění v souladu s kompetencemi daného člověka a systémově pracující s limitujícími předsudky stále chybí. Zároveň také chybí systematická práce s ženami po rodičovské dovolené.

Zvýšená péče o uchazeče spadajícím do skupiny osob po mateřské dovolené je také jedním z bodů, kterým se Program na aktivní politiku zaměstnanosti zabývá.

Chtěli bychom poradcům nabídnout metody, které budou přenositelné na různé skupiny klientů - od rodičů na mateřské dovolené až po sociálně znevýhodněné klienty se základním vzděláním.

## Závěr

Výzkumným šetřením bylo zjištěno několik skutečností, které jsou klíčové pro navazující tvorbu metodiky, klíčovou aktivitu projektu *Práce bez předsudků*. Jak vyplývá z provedených rozhovorů, problematickými skupinami uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol a mladiství, osoby se změněnou pracovní schopností, nekvalifikovaní uchazeči, dlouhodobě nezaměstnaní s délkou evidence delší 12 měsíců a v neposlední řadě jsou to také ženy s dětmi do 15 let.

V rámci individuálních poradenských rozhovorů s klienty z těchto skupin narážejí poradci na celou řadu bariér, kterým bude v metodice prostor se věnovat, resp. **poradcům předáme nástroje pro práci s těmito bariérami**. Mezi nejčastěji zmiňované subjektivní bariéry vstupu na trh práce patří **nedostatečná sebedůvěra, nedostatek informací a nedostatečná motivace klientů**. Budeme však reagovat i na objektivní bariéry jakými jsou věk a zdravotní omezení a poskytneme poradcům nástroje, jak pracovat i s těmito bariérami.

Problematika genderové segregace trhu práce na základě zjištění z výzkumného šetření vyplývá zejména z několika faktorů. Pokud jsou dospělí během svého produktivního věku nuceni zvolit si nové povolání, je tato **volba výrazně ovlivněna genderovými stereotypy o dělbě práce a roli žen a mužů ve společnosti**. U žen je rozhodujícím kritériem při volbě zaměstnání možnost skloubit práci a rodinu, zatímco u mužů je to výše výdělku zdůvodňovaná nutností uživit rodinu. Tato potřeba pak zužuje okruh možných profesí, kde se lidé mohou uplatnit. Stranou tohoto rozhodování, nebo přinejmenším velmi v pozadí, stojí volba povolání postavená na kompetencích klienta. Cílem efektivního kariérového poradenství by měl být klient vybavený takovými schopnostmi pro řízení své profesní dráhy, které mu pomohou vykročit z obecně zažitých představ a očekávání okolí, jaká povolání by pro něj mohla být vhodná.

V projektu *Práce bez předsudků* metodicky vycházíme z kariérových teorií a výzkumů (P. Hodkison, L. Gottfredson), které pracují s determinantami ovlivňujícími výběr povolání (pohlaví, sociální vrstva). Tyto determinanty zužují oblast pracovních či studijních možností, které nám podle našeho původu „přísluší“, avšak neodpovídají našim skutečným možnostem,



schopnostem, hodnotám či motivům. V praktické rovině se pak opíráme se o švýcarskou metodu mapování kompetencí CH-Q. Tato metoda je specifickým přístupem k rozvoji jednotlivce, který zohledňuje jedinečnost každé osobnosti. Původně byla vyvinuta pro práci s ženami, jejichž zkušenosti a praxe pocházely většinou jen z rodinného života a péče o domácnost. Bylo proto potřeba takto získané kompetence identifikovat, pojmenovat a dát jim formální váhu, aby mohly konkurovat mužům při přijímacích řízeních na různé pozice.

Cílem této metody je tedy pomoci klientům najít, popsat a změřit vlastní kompetence a kvality získané v průběhu celého života (tedy i těch nabitých tzv. neformální a informální cestou mimo školní lavice či v zaměstnání) a naučit je s nimi vědomě pracovat (v jakých podmínkách fungují, kdy naopak nefungují, které kompetence chci dále rozvíjet a jak).

Osvojení si těchto metodik totiž dává poradcům a poradkyním na úřadech práce nástroj, jak pracovat nejen s ženami, ale také s absolventy, sociálně znevýhodněnými, lidmi se základním vzděláním, zkrátka všemi klienty a klientkami, kteří potřebují lépe rozumět sami sobě a vědět, kde je na trhu práce jejich místo. Na základě výstupů z provedené analýzy poradenského procesu i vývoje na trhu práce ve sledovaných regionech bychom chtěli vytvořit metodiku, která bude obsahovat nástroje přenositelné na různé skupiny klientů - od rodičů na mateřské dovolené až po sociálně znevýhodněné klienty se základním vzděláním.

Závěrem bychom chtěli použít citát, který uvedla jedna z respondentek výzkumu: „*Snažíme se naše klienty naučit, jak ryby chytat, nedáváme jim pouze najíst.*” A přesně tak by to mělo být. Poradci a poradkyně by neměly klientům poskytovat rady a návody, co přesně dělat, ale naučit je, jak nad sebou přemýšlet. K tomu slouží metodika a na ni navazující kurzy, které pro úřady práce připravujeme.

## Použité zdroje

Český statistický úřad, [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Český statistický úřad: Zaměstnanost žen roste rychleji než zaměstnanost mužů. *Parlamentní listy* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z:

<http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Cesky-statisticky-urad-Zamestnanost-zen-roste-rychleji-nez-zamestnanost-muzu-473869>

*Statistická ročenka trhu práce v České republice*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2016, ISBN 978-80-7421-135-5.

Horizontální téma genderová rovnost v OPZ. Závěrečná zpráva, 2015. Dostupné z:

<https://www.esfcr.cz/file/9896/>

KLIMPL, Petr. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. In: . Pardubice, 2017, s. 1-63 [cit. 2017-06-19].

Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost\\_v\\_cislech/rocní\\_zpravy\\_pardubického\\_kraje](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocní_zpravy_pardubického_kraje)

*Mapa exekucí* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z:

<http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

*Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*. 1. Praha: Úřad práce České republiky, 2013.

RESKIN, Barbara a Irene PADAVIC. *Women and Men at work* [online]. London, 1994 [cit. 2017-06-21]. Dostupné z:

[http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic155590.files/ReskinPadavic\\_WomenAndMenAtWork.pdf](http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic155590.files/ReskinPadavic_WomenAndMenAtWork.pdf)





ŠIMEČKOVÁ, Michaela. *Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE: Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti; reg. č. projektu:*

*CZ.1.04/2.2.00/11.00017* [online]. Praha, 2015 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z:

<https://koopolis.cz/sekce/vyzkumy-a-statistiky/286-vyzkum-kooperace>. Výzkum a statistika.

Zkrácené úvazky pomohou rodinám, zvýší zaměstnanost a sníží náklady práce. *Parlamentní listy* [online]. Praha, 2017 [cit. 2017-06-19]. Dostupné z:

<http://www.parlamentnilisty.cz/politika/politici-volicum/Horecky-Realiste-Zkracene-uvazky-pomohou-rodinam-zvysi-zamestnanost-a-snizi-naklady-prace-480954>