

# Analýza trhu práce Středočeský 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 Středočeský kraj .....                              | 1  |
| 1. Úvod .....                                                          | 3  |
| 1.1 Projekt <i>Práce bez předsudků</i> .....                           | 3  |
| 1.2 Výchozí situace .....                                              | 3  |
| 1.3 Výzkumné šetření .....                                             | 4  |
| 2 Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji .....                    | 5  |
| 2.1 Vývoj na trhu práce .....                                          | 5  |
| 2.2 Problémové skupiny uchazečů .....                                  | 10 |
| 2.3 Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání .....                  | 11 |
| 2.3.1 Bariéry vstupu na trh práce u žen .....                          | 12 |
| 3 Poradenský proces na úřadech práce ve Středočeském kraji .....       | 16 |
| 3.1 Základní schéma poradenského procesu .....                         | 17 |
| 3.2 Individuální poradenství .....                                     | 18 |
| 3.3 Job Cluby .....                                                    | 19 |
| 3.4 Genderově senzitivní přístup v poradenském procesu .....           | 22 |
| 3.5 Systém rekvalifikací .....                                         | 23 |
| 3.6 Ostatní odborná podpora nezaměstnaných ve Středočeském kraji ..... | 27 |
| 4 Situace na trhu práce z pohledu žen .....                            | 30 |
| 5 Závěr .....                                                          | 31 |
| 6 Použité zdroje .....                                                 | 33 |

## 1. Úvod

### 1.1 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.

### 1.2 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 kariérním 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 v oblasti 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, po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené, při změně profese či kariérním postupu) a naším cílem je tak na základě výzkumného šetření příslušnou metodiku vytvořit.

### 1.3 Výzkumné šetření

Cílem analýzy 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 zkušenosti cílové skupiny projektu *Práce bez předsudků*, a to, jakým způsobem se odehrávají každodenní poradenské aktivity. Zároveň jsme výzkumným šetřením 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. Ve Středočeském kraji jsme získali souhlas celkem od tří 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. 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 150 žen, absolventek našich kurzů, z nichž se nám vrátilo 14 vyplněných dotazníků.

Zprávy z výzkumného šetření v Královéhradeckém a Pardubickém kraji jsou zveřejněny na <http://www.ekscr.cz/cs/projekt/prace-bez-predsudku>.

## 2 Uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji

### 2.1 Vývoj na trhu práce

Ve Středočeském kraji žilo k 31. 12. 2015 celkem 1 326 876 obyvatel (z toho 671 941 žen)<sup>2</sup>. Na konci roku 2016 bylo v kraji evidováno celkem **38 966** nezaměstnaných, z toho bylo o něco více nezaměstnaných žen a to **20 652**. Podíl nezaměstnaných osob byl v tu dobu 4,1%.<sup>3</sup> Zajímavé je pozorovat snížení nezaměstnanosti oproti roku 2015. Ke konci roku 2015 bylo evidováno **48 102** nezaměstnaných, z toho **25 294** žen. Podíl nezaměstnaných osob na konci roku 2015 byl 5,4%. Na jedno volné pracovní místo tak v roce 2015 bylo 3,5 uchazečů, zatímco o rok později to bylo 2,1 uchazečů<sup>4</sup>. Podrobnější informace uvádíme v následující tabulce: Vývoj na trhu práce v roce 2016.

---

<sup>2</sup> ČSÚ, údaje za rok 2015

<sup>3</sup> Statistická ročenka trhu práce za rok 2016, s. 82, 2017

<sup>4</sup> Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016 a 2015, Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 85



## STŘEDOČESKÝ KRAJ

### Vývoj na trhu práce v roce 2016

| měsíc | Evidování 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     | 49 219                                                   | 48 075                | 25 427 | 2 176                 | 5 984       | 13 958                          | 5,5                      | 6 735                 | 5 618             | 3 776                       | 3 214                  | 14 113                         | 3,5                     |
| 2     | 48 427                                                   | 47 217                | 24 889 | 2 190                 | 5 900       | 13 475                          | 5,4                      | 4 901                 | 5 693             | 3 351                       | 2 313                  | 15 151                         | 3,2                     |
| 3     | 46 417                                                   | 45 178                | 24 103 | 2 111                 | 5 801       | 12 368                          | 5,2                      | 4 683                 | 6 693             | 3 318                       | 3 148                  | 15 321                         | 3,0                     |
| 4     | 43 528                                                   | 42 266                | 23 074 | 1 955                 | 5 607       | 10 957                          | 4,8                      | 4 547                 | 7 436             | 3 637                       | 3 598                  | 15 360                         | 2,8                     |
| 5     | 41 564                                                   | 40 331                | 22 424 | 1 672                 | 5 524       | 10 501                          | 4,6                      | 4 703                 | 6 667             | 4 203                       | 2 591                  | 16 972                         | 2,4                     |
| 6     | 40 638                                                   | 39 424                | 22 174 | 1 538                 | 5 436       | 10 408                          | 4,5                      | 4 764                 | 5 690             | 3 275                       | 3 223                  | 17 024                         | 2,4                     |
| 7     | 41 295                                                   | 40 110                | 23 075 | 1 593                 | 5 419       | 11 002                          | 4,6                      | 5 267                 | 4 610             | 2 892                       | 2 520                  | 17 396                         | 2,4                     |
| 8     | 40 834                                                   | 39 633                | 22 980 | 1 724                 | 5 320       | 11 057                          | 4,6                      | 4 945                 | 5 406             | 3 315                       | 3 144                  | 17 567                         | 2,3                     |
| 9     | 39 811                                                   | 38 478                | 21 946 | 2 176                 | 5 178       | 10 284                          | 4,4                      | 6 252                 | 7 275             | 3 754                       | 3 057                  | 18 264                         | 2,2                     |
| 10    | 38 062                                                   | 36 489                | 20 867 | 2 076                 | 5 046       | 9 976                           | 4,2                      | 4 823                 | 6 572             | 2 998                       | 3 594                  | 17 668                         | 2,2                     |
| 11    | 37 511                                                   | 35 823                | 20 327 | 1 864                 | 5 080       | 10 388                          | 4,1                      | 5 309                 | 5 860             | 3 967                       | 3 259                  | 18 376                         | 2,0                     |
| 12    | 38 966                                                   | 37 393                | 20 652 | 1 729                 | 5 151       | 11 681                          | 4,3                      | 5 710                 | 4 255             | 2 195                       | 1 921                  | 18 650                         | 2,1                     |

Zdroj: Statistická ročenka trhu práce 20 16

Z provedených rozhovorů vyplývá, že se nižší počet evidovaných uchazečů o zaměstnání promítl i do složení osob využívajících služeb poradců na ÚP.

*„Tím, jak se snižuje nezaměstnanost, tak se to kondenzuje na ty problémy. Jsou tam objektivní bariéry – věk, zdravotní důvody, lidé po výkonu trestu.“*

*„Je tu skupina lidí, kteří si zvykli na ten standard, který mají, systém dávek jim to umožňuje. Už nehledají nic jiného. Jsou tu uchazeči v nelegálním zaměstnání (nekolidující zaměstnání, brigáda apod.). Některé otrávil intenzita práce s uchazeči (např. roční poradenské rozhovory), takže zlegalizují své nelegální zaměstnání.“*

Z hlediska situace osob pečujících o malé děti a ženy ohrožené na trhu práce je situace podobná a poradenské služby využívají více problematické skupiny žen.

*„Co jsem teď vypožadovala, tak většinou teď ke mně chodí ženy se základním vzděláním, bez kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnaní, máme i lidi, kteří jsou v evidenci 6 a více let.“*

Také z analýzy nezaměstnaných dle doby v evidenci se ukazuje, že nejvíce evidovaných lidí je těch, kteří jsou nezaměstnaní více než 12 měsíců, jedná se o **13 607** lidí ke konci roku 2016.<sup>5</sup>

Podíváme-li se na úroveň dosaženého vzdělání uchazečů o zaměstnání, zjistíme, že nejvíce osob v evidenci úřadu práce ke konci roku 2016 ve Středočeském kraji, jsou lidé s vyučením - celkem jich je **14 094**. Hned poté následují lidé se **základním vzděláním**, kterých je bez práce **10 751**. Třetí nejvyšší počet tvoří uchazeči s ÚSO a to **6 701** lidí. Za nimi následují UoZ s vysokoškolským vzděláním, kterých je 2 650. Počet evidovaných na úřadu práce z hlediska věku i vzdělání detailněji ukazuje následující tabulka.

**Struktura nezaměstnanosti v roce 2016**

| stav<br>na<br>konci<br>čtvrtletí | Celkový<br>počet<br>evidovan.<br>UoZ             | Věková struktura nezaměstnaných |                       |                |                         | Délka nezaměstnanosti  |                 |                 |                  |                  |
|----------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------|-------------------------|------------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
|                                  |                                                  | do 19<br>let                    | 20 - 34<br>let        | 35 - 49<br>let | nad<br>50 let           | do 3<br>měsíců         | 3 - 6<br>měsíců | 6 - 9<br>měsíců | 9 - 12<br>měsíců | nad 12<br>měsíců |
| I.                               | 46 417                                           | 1 385                           | 13 840                | 16 391         | 14 801                  | 12 356                 | 8 607           | 4 724           | 2 652            | 18 078           |
| II.                              | 40 638                                           | 1 146                           | 12 179                | 14 146         | 13 167                  | 10 796                 | 7 039           | 3 994           | 2 797            | 16 012           |
| III.                             | 39 811                                           | 1 790                           | 12 043                | 13 471         | 12 507                  | 12 072                 | 6 423           | 4 001           | 2 462            | 14 853           |
| IV.                              | 38 966                                           | 1 305                           | 11 110                | 13 622         | 12 929                  | 12 594                 | 6 876           | 3 481           | 2 408            | 13 607           |
| stav<br>na<br>konci<br>čtvrtletí | Struktura nezaměstnaných podle vzdělání          |                                 |                       |                |                         |                        |                 |                 |                  |                  |
|                                  | UoZ<br>celkem                                    | bez vzděl.<br>+ neúpl. zák. vz. | základní.<br>vzdělání | vyučení        | střední bez<br>maturity | vyučení s<br>maturitou | ÚSV             | ÚSO             | vyšší<br>odborné | bakal. + VŠ      |
| I.                               | 46 417                                           | 346                             | 12 529                | 17 191         | 1 384                   | 1 962                  | 1 456           | 8 019           | 475              | 3 055            |
| II.                              | 40 638                                           | 330                             | 11 234                | 14 265         | 1 189                   | 1 715                  | 1 349           | 7 209           | 454              | 2 893            |
| III.                             | 39 811                                           | 333                             | 10 936                | 13 643         | 1 144                   | 1 766                  | 1 245           | 7 309           | 473              | 2 962            |
| IV.                              | 38 966                                           | 324                             | 10 751                | 14 094         | 1 132                   | 1 720                  | 1 181           | 6 701           | 413              | 2 650            |
| stav<br>na<br>konci<br>čtvrtletí | Struktura volných pracovních míst podle vzdělání |                                 |                       |                |                         |                        |                 |                 |                  |                  |
|                                  | VPM<br>celkem                                    | bez vzděl.<br>+ neúpl. zák. vz. | základní.<br>vzdělání | vyučení        | střední bez<br>maturity | vyučení s<br>maturitou | ÚSV             | ÚSO             | vyšší<br>odborné | bakal. + VŠ      |
| I.                               | 15 321                                           | 190                             | 7 556                 | 3 780          | 1 153                   | 536                    | 273             | 1 063           | 102              | 668              |
| II.                              | 17 024                                           | 267                             | 8 315                 | 4 434          | 1 167                   | 543                    | 282             | 1 073           | 121              | 822              |
| III.                             | 18 264                                           | 298                             | 9 424                 | 4 359          | 1 467                   | 507                    | 302             | 1 031           | 126              | 750              |
| IV.                              | 18 650                                           | 328                             | 10 530                | 3 925          | 1 351                   | 470                    | 277             | 917             | 149              | 703              |

**Zdroj: Statistická ročenka trhu práce 2016, 2017**

Volných pracovních míst bylo, na konci 4. čtvrtletí roku 2016, **18 650**, to je o 5099 více míst než na konci roku 2015 (+ 37,6 % růst).

Nejvíce volných pracovních míst bylo evidováno pro kategorii uchazečů se základním vzděláním, kde se oproti roku 2015 jejich počet zvýšil o 3 818 volných pracovních míst. Dále 3925 volných míst bylo pro osoby s výučním listem a pracovních míst odpovídajících střednímu vzdělání bez maturity bylo **1 351**. Jedná se například o pracovní místa v oblasti obsluhy strojů a zařízení.

<sup>5</sup> Statistická ročenka trh práce 2016, str. 150

Pořadí počtu volných pracovních míst koresponduje s počtem lidí s odpovídajícím vzděláním, kdy nejvyváženější poměr je u lidí se základním vzděláním, kterých je 10 751 a volných míst, které mohou vykonávat je 10 530. Podobně to vypadá i u osob bez vzdělání, kterých je 324 a volných míst dokonce 328. Naopak nejvíce osob na jedno pracovní místo dle vzdělání je v kategorii ÚSO, kde je na jedno volné pracovní místo 7,3 uchazečů s odpovídajícím vzděláním.<sup>6</sup>

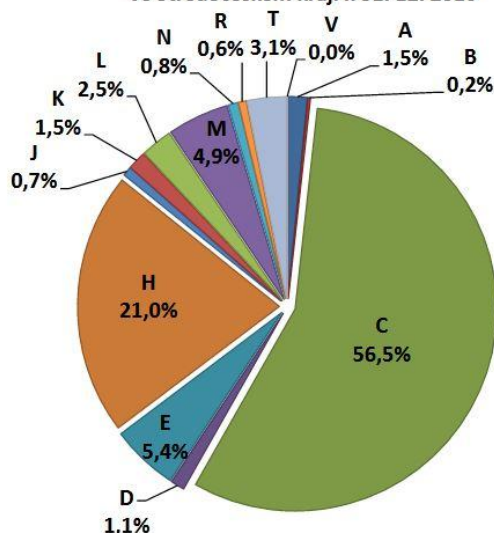
### Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v roce 2015 a 2016

| ISCED 97                                   | 31.12.2015    |               |                 | 31.12.2016    |               |                 |
|--------------------------------------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|
|                                            | uchazeči      | volná místa   | uchaz./ 1 místo | uchazeči      | volná místa   | uchaz./ 1 místo |
| bez vzdělání                               | 117           | 207           | 0,6             | 113           | 289           | 0,4             |
| neúplné zákl. Vzdělání                     | 222           | 16            | 13,9            | 211           | 39            | 5,4             |
| základní vzdělání                          | 12 756        | 6 712         | 1,9             | 10 751        | 10 530        | 1,0             |
| Nižší střední vzdělání                     | 22            | 235           | 0,1             | 25            | 209           | 0,1             |
| Nižší střední odborné vzdělání             | 1 023         | 511           | 2,0             | 849           | 1 004         | 0,8             |
| střední odborné vzd. s výučním listem      | 17 703        | 3 676         | 4,8             | 14 094        | 3 925         | 3,6             |
| stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu | 340           | 199           | 1,7             | 258           | 138           | 1,9             |
| ÚSV                                        | 1 463         | 218           | 6,7             | 1 181         | 277           | 4,3             |
| ÚSO s vyučením i maturitou                 | 2 055         | 335           | 6,1             | 1 720         | 470           | 3,7             |
| ÚSO s maturitou (bez vyučení)              | 8 550         | 795           | 10,8            | 6 701         | 917           | 7,3             |
| vyšší odborné vzdělání                     | 521           | 94            | 5,5             | 413           | 149           | 2,8             |
| bakalářské vzdělání                        | 782           | 66            | 11,8            | 577           | 116           | 5,0             |
| vysokoškolské vzdělání                     | 2 450         | 483           | 5,1             | 2 011         | 587           | 3,4             |
| doktorské vzdělání                         | 98            | 4             | 24,5            | 62            | 0             | -               |
| <b>Celkem</b>                              | <b>48 102</b> | <b>13 551</b> | <b>3,5</b>      | <b>38 966</b> | <b>18 650</b> | <b>2,1</b>      |

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017, s. 35 1

<sup>6</sup> Statistická ročenka trhu práce 2016, s. 150, 2017

Struktura volných pracovních míst podle požadavků na vzdělání  
ve Středočeském kraji k 31. 12. 2016



LEGENDA

|   |                                                                  |   |                               |
|---|------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------|
| A | bez vzdělání                                                     | K | ÚSV                           |
| B | neúplné základní vzdělání                                        | L | ÚSO s vyučením i maturitou    |
| C | základní vzdělání                                                | M | ÚSO s maturitou (bez vyučení) |
| D | nižší střední vzdělání                                           | N | vyšší odborné vzdělání        |
| E | nižší střední odborné vzdělání                                   | R | bakalářské vzdělání           |
| H | střední odborné vzdělání s vyučovacím listem                     | T | vysokoškolské vzdělání        |
| J | střední, nebo střední odborné bez maturitního a vyučovacím listu | V | doktorské vzdělání            |

Obrázek 1 Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017

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 pracovali nejen s abstrakcí, ale i s konkrétními příklady. Zohledňujeme také potřebu poradců/poradkyň ve Středočeském kraji, kteří uvedli, že rádi pracují s našimi předchozími metodikami, nicméně vznikla potřeba si je zjednodušit pro práci s klienty se základním vzděláním.

„Používáme vaši metodiku. Děláme i myšlenkovou mapu, co umíte, co nám z toho vyplývá, co byste mohl dělat?“

„Musíte to přizpůsobit i intelektu toho uchazeče. Když vidíte, že se vyjadřuje jednoduše, má základní školu, tak mu to musí člověk přizpůsobit.“

## 2.2. Problémové skupiny uchazečů

Pod pojmem problémové skupiny uchazečů jsou v evidenci ÚP vedeni lidé, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce. Do této skupiny patří 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. O komplikované situaci žen s malými dětmi svědčí také následující *tabulka Vývoj počtu uchazečů problémových skupin na trhu práce*.

**Vývoj počtu uchazečů problémových skupin na trhu práce ve Středočeském kraji:**

| Uchazeči                       | 31.12.2015 | 31.12.2016 | nárůst/úbytek [v %] |
|--------------------------------|------------|------------|---------------------|
| celkem                         | 48 102     | 38 966     | -19,0               |
| v tom                          |            |            |                     |
| uchazeči bez kvalifikace       | 13 095     | 11 075     | -15,4               |
| s evidencí delší než 12 měsíců | 18 988     | 13 607     | -28,3               |
| ženy s dětmi do 15 let         | 6 659      | 7 128      | 7,0                 |

**Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017, s. 57**

Jak vyplývá z výše uvedených údajů, ženy s dětmi do 15 let jsou v rámci problémových skupin na trhu práce postiženy větší mírou nezaměstnanosti (v roce 2016 nárůst o 7%), přestože v celkovém měřítku nezaměstnanost klesá a nabídka volných pracovních míst roste. Problémům na trhu práce čelí ženy i v dalších obdobích života.

## 2.3 Nejčastější bariéry v přístupu k zaměstnání

Mezi nejčastější bariéry uchazečů o zaměstnání uvádějí poradkyně následující:

- **Nedostatečná motivace klientů**

*„Lidé, kteří byli často odmítnuti, už nemají sílu to zkoušet, předsudky, že nic neumí, že jsou nezaměstnaní, že jsou příliš staří, víra v sebe je pošramocená, že to vzdají.“*

- **Zdravotní omezení**

*“Nejčastěji se setkávám s bariérou fyzického stavu. Nesmím dělat fyzicky těžkou práci, špatná manuální zručnost, nemůžou na směny. Chybí kvalifikace, lidé mají základní vzdělání a k tomu zdravotní problém, tak najít pozici je často oříšek.”*

Z celkového počtu 38 966 nezaměstnaných osob na konci roku 2016, z nich má **5 151** nějaký handicap v podobě zdravotního postižení, které jim brání vykonávat určité profese.<sup>7</sup>

- **Nedostatek informací**

*„Objevujeme bariéry komunikace s okolím, nevyužívají všechny možnosti, jak hledat práci.“*

*„Hodně s těmi uchazeči probíráme, jestli správně uplatňují techniky hledání zaměstnání, skoro každý druhý uchazeč, který přijde na pohovor, tak nemá CV, nebo je tragicky vypracovaný, takže s nimi děláme korektury, nebo jim doporučíme poradenský program, aby si ho zpracovali.“*

- **Nedostatečná sebedůvěra**

*„Nejsou si zvyklí uvědomovat si, že mají také nějaké přednosti a že mohou něco nabídnout.“*

---

<sup>7</sup> Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017, s. 56

- **Věk**

*„U starších ročníků chybí digitální gramotnost. Nabídky práce se zveřejňují mailem, zaměstnavatelé chtějí posílat CV do mailu.“*

Nejvíce nezaměstnaných osob bylo na konci 4. čtvrtletí v roce 2016 ve věku nad 50 let a to **12 929** uchazečů o zaměstnání.

Poté následovala věková hranice osob mezi 35 - 49 lety, kterých bylo evidovaných 13 622 osob. UoZ ve věkovém rozmezí 20-34 let bylo ke konci roku 2016, 11 110.<sup>8</sup>

*„Pokud má uchazeč souhrn bariér – zdravotní důvody, dojezdovou do zaměstnání, to poradenstvím nezachráníme, když tam není návaznost na uplatnitelnost.“*

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

Ženy procházejí na trhu práce několika fázemi, které jsou ovlivněny zejména vnímáním a očekáváním společnosti vzhledem k jejich předpokládané mateřské roli. Jedna z respondentek k tomu uvádí:

*„Ženy jsou permanentně diskriminovány – nejdříve nemají děti, pak mají malé děti. Další krize je kolem 50 let, nikdo je nechce. V zahraničí je hlídání dětí důležité, v České republice ženy ze svých platů nezaplatí náklady na hlídání dětí.“*

Do jaké situace se dostávají ženy po rodičovské dovolené, pokud hledají nové zaměstnání?

*„Oslovují mě ženy, které se vracejí na trh práce – předem mají požadavek, že už nechtějí takové nasazení. Měla jsem uchazečku, vysokoškolsky vzdělanou, přestěhovali se z Prahy, jedno dítě měla ve škole. Chtěla kancelářskou práci apod. Naráží na to, že je pro místní zaměstnavatele překvalifikovaná, takže jsme se shodly, že tu VŠ nebude uvádět v CV.“*

---

<sup>8</sup> Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016, Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 82

Na druhé straně je však důležitým faktorem ovlivňujícím návrat na trh práce opačný problém, kterým je nedostatečná kvalifikace.

*„Nejproblematictější skupinou jsou ženy, které před nástupem na RD neměly žádnou pracovní zkušenost nebo minimální kvalifikaci – jsou zde možnosti v dělnických profesích, ale ony nemohou směnovat kvůli dětem. Ale tady někde zaměstnavatel zřídil jednu směnu, kde bude mít maminy se směnou od 8 do 15 hodin a ještě pro ně přijede autobusem.“*

*„Ženská bez kvalifikace, co jí můžete nabídnout? Úklid, pohostinství, supermarkety.“*

Pokud se ženy po rodičovské dovolené vracejí na stejnou nebo obdobnou pozici, jsou pro ně v rámci poradenských služeb ÚP dostupné speciální kurzy.

*„Tyhle ženy řeší nedostatek sebevědomí, realitu. Řeší se to obnovovacími kurzy, nebo rekvalifikačními kurzy. Např. účetní po 3 letech na rodičovské dovolené už neumí účtovat.“*

Ani nabídka volných pracovních míst, neusnadňuje ženám po rodičovské dovolené návrat na trh práce, protože problémem českého trhu práce je zejména chybějící nebo nízký počet flexibilních či zkrácených úvazků, které by mohly obsadit právě ženy pečující o malé děti, případně další osoby pečující o osobu blízkou.

*„Většinou se ptám: Jste v tom oboru, chcete v tom oboru zůstat? A oni vám řeknou: No, ale já v tom oboru nemohu zůstat, neseženu práci na zkrácený úvazek. Takže ji to donutí odejít i když nechce, nutí je to začít úplně znova.“*

*„Měla jsem tu paní po rodičovské dovolené, pracovala na letišti jako pozemní personál. Práce na směny, říkala: Mě to strašně baví, ale já už to dělat nemůžu, to jsou noční, denní 12h, syna bych vůbec neviděla. Odešla, i když v tom oboru měla vzdělání i praxi.“*

*„Výroba a sklady dnes hlásí nejvíce pracovních míst, to je práce na směny, která je výhodnější pro muže.“*

Jednou z možností, jak si přizpůsobit pracovní úvazek dle svých potřeb je forma zaměstnání jako OSVČ.

*„Měla jsem tu paní – je vyučena kadeřnicí. Pracovala v Praze salonech, teď má 3letého syna, musí skloubit práci. U ní je výhoda, že pokud získá prostory, může začít podnikat, zorganizuje si pracovní čas podle sebe. Požádala o dotaci na zahájení podnikání (už jsem jí domluvila schůzku).“*

Kromě péče o děti nebylo pohlaví samo o sobě jako bariéra explicitně 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.

*„Klienti spíše popisují, že problémem je věk než, že bychom se potýkali s diskriminací na základě pohlaví na trhu práce. “*

Na druhou stranu při dalším doptávání se ukazuje, že situace je trochu odlišná. Není to tak o tom, že by ženy neměly šanci vykonávat práci, kterou chtějí, ale spíše o tom, že se buď nechtějí pouštět do povolání, která jsou stereotypizována jako mužské nebo je takové povolání ani nenapadne a tak typicky “mužská” povolání vůbec nevyhledávají.

*„Většina žen, které potkávám, vyhledávají buď ženská povolání, nebo neutrální.“*

Příležitost vidíme 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 nevyslovené 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.

Poradcům úřadu práce by mohlo pomoci osvojení techniky neformálního mapování kompetencí – mapování znalosti a dovednosti, 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 konkurenceschopnost i sebevědomí klientů.

Jak však předsudky překonat, pokud se ještě týkají třetí osoby, která má v rukou moc rozhodnout, zda člověka na dané místo přijmout či nikoliv? Více než 15ti letou praxí máme ověřené, že nejefektivnější je začít přímo u klienta.

Jakmile on sám má v hlavě předsudky, že tohle pro něj není nebo na tohle nemá, bude problematičtější přesvědčit zaměstnavatele, aby ho přijal. Pokud je však jeho postoj takový, že práci zvládne a ví proč by byl na dané pozici dobrý, je mnohem větší šance práci získat nezávisle na tom, zda jsme muž nebo žena a zda chceme pracovat ve školce nebo na stavbě. A právě tenhle postoj u klienta můžou poradci úřadu práce ovlivnit a povzbudit.

V další části analyzujeme, 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.

### 3 Poradenský proces na úřadech práce ve Středočeském 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>9</sup>

Dle této metodiky začíná poradenský proces po zaevidování 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>10</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>11</sup>

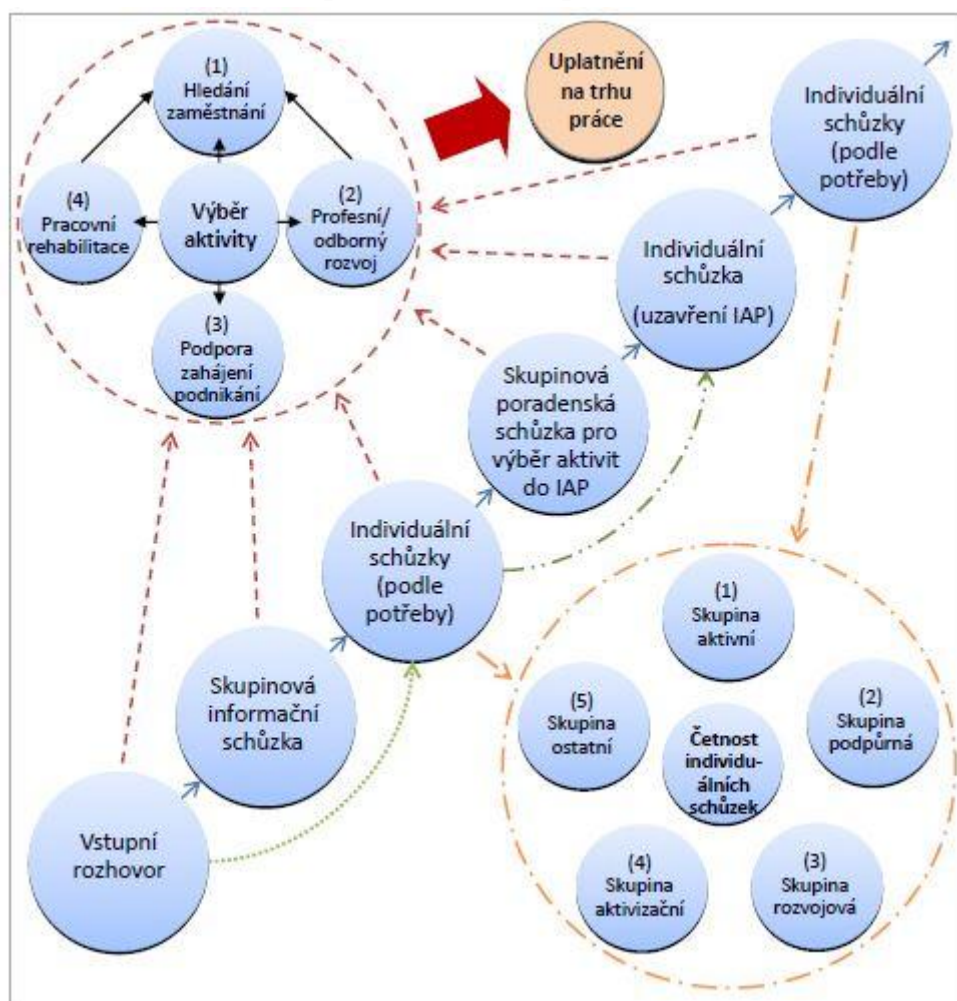
---

<sup>9</sup> <http://www.nvf.cz/cms//assets/docs/be482a44177eef7ebb47cb25724bf3ff/563-0/td010024-metodika-poradenskeho-procesu.pdf>

<sup>10</sup> Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, s. 8, 2013

<sup>11</sup> Metodika poradenského procesu s uchazeči o zaměstnání, s. 9, 2013

### 3.1 Základní schéma poradenského procesu



Zdroj: Metodika poradenského procesu, 2013

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.

*„První kontakt s klientem – už vím od zprostředkovatelky, proč přichází, takže už se na něj připravuji. Chci mít i nezávislý pohled, tak až po tom s ní konzultuji, jak to vidí ona, jak to*

*vidím já, jak už chodí dlouho ke zprostředkovatelce. Mohou tam být antipatie, tak se snažím udělat nezávislý pohled.“*

### 3.2 Individuální poradenství

Zprostředkovatelé klientům, kteří jsou vhodnými kandidáty, doporučují individuální poradenství, kde je na klienta více časové kapacity.

*„Když má zprostředkovatelka problémového klienta, tak ho pošle ke mně.“*

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

*„Lidi přichází od zprostředkovatelky, nebo když dostanou tip, že jim pomohu se životopisem.“*

*„Zprostředkovatelka posílá lidi podle kritérií, je tam návaznost na individuální akční plány. To dělám já, přijdou sem lidi, vyplní si dotazníček, už vidím, kdo má o rozhovor zájem.“*

*„Nejdřív ho vyslechnu, nechám ho povídat, jaký jsou jeho potřeby, jaká je jeho současná situace a potom se věnujeme tomu, co potřebuje. Já už se většinou zacílím na to, co chce zrovna řešit v tu chvíli.“*

Individuální poradenství se dle metodiky skládá z následujících bodů:

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

*„Čteme životopis, co člověk dělal v zaměstnání, jak člověk působí, věci z praxe, jaké má vzdělání. Děláme dotazník zájmů (Hollandův test zájmů) a komplexní rozhovor k čemu má vztah. Zhruba to vychází na 2 hodiny mapování zájmů.“*

*„Snažím se z nich dostat maximum. Životopis mají většinou hodně stručný. Používám tady různé brožury zaměřené na schopnosti, protože to oni většinou neznají. Tak to rozpitváme, co jste kdy dělal, jaké máte zájmy, co vám to dalo, co vás to naučilo, jakou zkušenost, jakou dovednost, takže trošičku to nám i v tom životopise přibývá.“*

### 3.3 Job Cluby

Job cluby mají dle metodiky následující podobu:

- skupiny o max. 12 účastnících, 4-5 setkání, cca 3-5 hod, 1-2 týdně
- orientace na trh práce, 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 cluby – mají nějaké názvy, spadají tam určití lidé. Když si někoho vytipuju, že je outsider v té skupině, tak si ho pošlu i individuálně. Někdy je to těžké u mladých, u těch absolventů. Byla tam holčina, i koktala, tak jsem se se zprostředkovatelkou dohodla, že to budeme řešit individuálně.“*

**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 začlenění, 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.

*„Nejobtížnější jsou job cluby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní.“*

**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 zaměstnaní, nebo jsou při výběru zaměstnání omezení péčí o dítě a potřebují, z těchto důvodů, pomoc při návratu na trh práce.

*„Skupiny, kde jsou výstupy, jsou maminy po mateřský, mě teď nikdo nebude chtít, všechno jsem zapoměla. Loni jsem měla skupinu, která se mi úplně rozpadla, už v průběhu se mi tři lidi zaměstnali.“*

**Job Club PLUS - cílová skupina:** fyzické osoby nad 50 let věku, **charakteristika cílové skupiny:** účastníci v současné době obtížně umísitelní, kteří obvykle nemají dostatečné znalosti nebo

praktické zkušenosti požadované zaměstnavateli (např. práce s počítačem, znalosti cizího jazyka, modern 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.

*„Máme i lidi, kteří jsou v evidenci 6 a více let, když je mám opakovaně, tak je to někdy trošičku beznaděj. Oni vám samozřejmě řeknou: Já už jsem tady v tom job klubu byla. Znova s nima řešíte to samý.“*

### 3.4 Genderově senzitivní přístup v poradenském procesu

Jak již bylo zmíněno výše, v průběhu sbírání dat pro analýzu jsme nenarazili na to, že by byli poradci výrazně ovlivněni genderovými stereotypy. Naopak jsou otevřeni tomu, aby v poradenství pomohli lidem najít takovou práci, jakou si sami přejí (bez ohledu zda je stereotypně vnímaná spíše jako mužská či ženská).

*„Neuvědomuji si rozdíly mezi muži a ženami. Podle toho, co člověk potřebuje, někdy se nechtějí třeba bavit, aby třeba nevyšlo najevo, že pracovat nechtějí, někdy je člověk rozzlobenější, tak se ho snažím uklidnit.“*

Na základě zkušeností poradců s klienty se však genderové stereotypy projevují například v tom, jakým způsobem hledají klienti práci, jaká hlediska zohledňují.

*„Ženy chtějí hlavně skloubit práci a rodinu. Říkají: Mně je to jedno, já vezmu jakoukoli práci, jen abych mohla být s rodinou.“*

*„Muži koukají nejvíce na výdělek, aby uživil rodinu.“*

Respondenti 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.

Někdy se také může stát, že klienti lpí na tom, že „tohle povolání pro mě není“ jen kvůli předsudkům - vnitřním i vnějším. Klíčové poté je umět s klienty pracovat tak, aby poradci dokázali bourat jejich osobní předsudky a vzorce. Proto je vhodné do poradenství na úřadech práce například zapojit techniky narativního poradenství, které spočívá v tzv. “přerámování” příběhu klienta - změně určitých zažitých vzorců a tedy bourání předsudků.

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, si myslím, že by se ode mě mělo očekávat.

### 3.5 Systém rekvalifikací

Středočeský úřad práce v Příbrami vypracoval v roce 2016 *Zprávu o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017*, ve které je znázorněn vývoj pracovních míst.

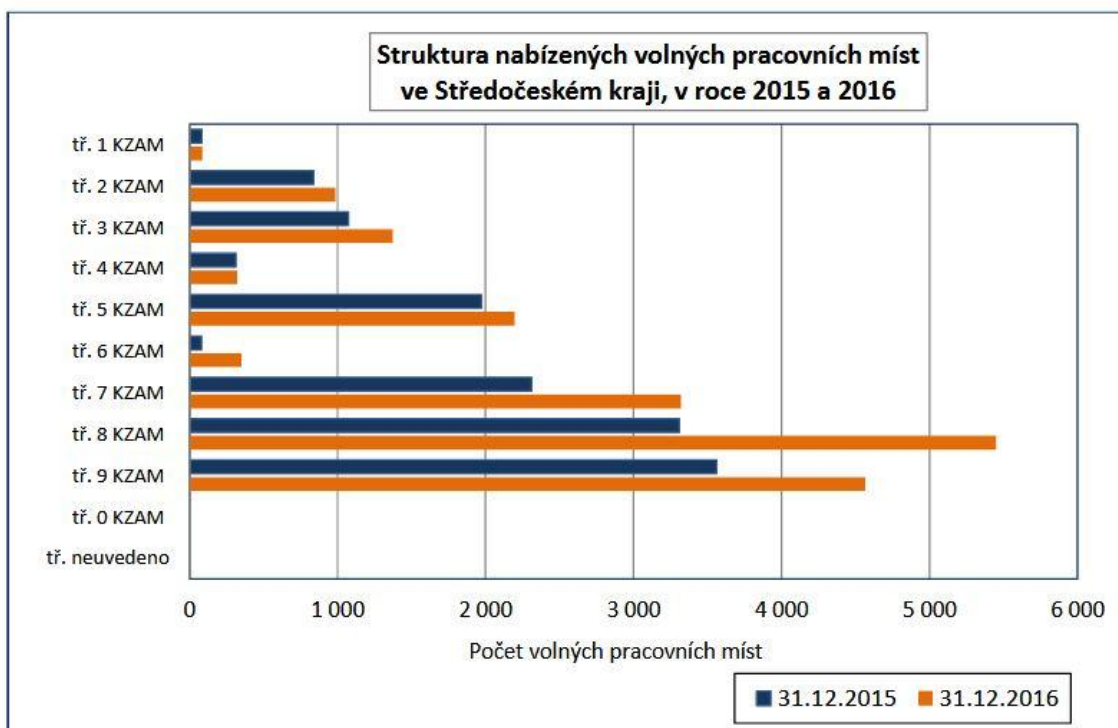
*“V průběhu roku 2016 došlo ke zvýšení podílu na celkovém počtu volných pracovních míst zejména u pracovníků ve třídě 8 KZAM - **Obsluha strojů a zařízení** a to o 64,6 procent, dále pak ve třídě 7 KZAM - **Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři** a to o 43,5 %. V uplynulém roce se nejžádanější třídou s počtem 5450 volných pracovních míst stala třída **Obsluha strojů a zařízení**. ”*<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Zprávu o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017, s. 36

#### LEGENDA

- |                                                                                           |                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| tř. 1 – Zákodníci, vedoucí a řídicí pracovníci                                            | tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech |
| tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci                                              | tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři            |
| tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech | tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení                                             |
| tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)                                       | tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci                                  |
| tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě                                         | tř. 0 – Příslušníci armády                                                    |



**Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017, s. 37**

Ve Středočeském kraji převažují pracovní místa v **oblasti strojírenství a průmyslu** (obsluha strojů a zařízení, montéři, techničtí pracovníci a řemeslníci). Tyto pracovní pozice, zejména v průmyslu, vyžadují práci na směny, často také dojíždění, což může být problematické pro osoby, které pečují o blízkou osobu, což bývají spíše ženy, které zůstávají s dětmi častěji doma. Výrazně by pomohlo vytváření pracovních míst se zkráceným úvazkem nebo klouzavou pracovní dobou.

*“Obdobně jako v roce 2015 jsou pro ženy v nabídce volná pracovní místa především v profesích prodavačka, účetní, servírka, kosmetička a uklízečka.”<sup>13</sup> Zájem o tyto profese je nízký a to především z finančních důvodů.*

Na nabídku volných pracovních míst navazuje systém rekvalifikací. Ve Středočeském kraji bylo v průběhu roku 2016 zařazeno **2 286** osob, to je o 1 157 méně než v roce 2015. Z celkového počtu udělených rekvalifikací **769** patřilo do kategorie zvolená rekvalifikace (klient si sám zabezpečí rekvalifikaci, úřad práce ji v případě schválení zaplatí) a **1517** rekvalifikací bylo zabezpečených úřadem práce.

Více než 90% účastníků kurzy v tomto období úspěšně ukončilo. Největší počet rekvalifikovaných osob tvoří ženy. Nabídka rekvalifikačních kurzů ve Středočeském kraji zahrnuje především kurzy počítačů variabilního zaměření, kurzy pro řidičské oprávnění různých dopravních prostředků, obsluha elektrovozíku či kurzy zaměřené na služby (kosmetika, kadeřnictví, péče o zeleň, prodej zboží apod.).<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Zprávu o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ v roce 2017, s. 36

<sup>14</sup> <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace/tabulka-kurzy.pdf>

**Tabulka 30 - Rekvalifikace a porovnání počtů od počátku roků k 31.12.2016 a k 31.12.2015**

| Ukazatel                                                      | rok 2015    | rok 2016    | Rozdíl       |
|---------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| <b>Účastníci rekvalifikací celkem od počátku roku 2016</b>    | <b>3443</b> | <b>2286</b> | <b>-1157</b> |
| <b>z toho ženy</b>                                            | 1893        | 1171        | -722         |
| absolventi škol a mladiství                                   | 859         | 537         | -322         |
| občané se zdravotním postižením (OZP)                         | 228         | 196         | -32          |
| <b>z toho rekvalifikace v rámci projektů ESF OP LZZ (NIP)</b> | <b>1256</b> | <b>1003</b> | <b>-253</b>  |
| rekvalifikace v rámci projektů ESF OP LZZ (RIP)               | 246         | 1           | -245         |
| rekvalifikace v rámci grantových projektů                     | 35          | 0           | -35          |
| <b>z toho Zvolená rekvalifikace (národní, RIP a NIP)</b>      | <b>1439</b> | <b>769</b>  | <b>-670</b>  |
| <b>z toho rekvalifikace v rámci národní APZ</b>               | <b>467</b>  | <b>513</b>  | <b>46</b>    |

ZDROJ: Statistiky ÚP ČR - GR Praha APZ 1215, 1216

**Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ v roce 2017. S. 89.**

S rekvalifikacemi se pojí i ochota zkoušet nová povolání, hledat novou kvalifikaci, která však bude v souladu se schopnostmi klienta.

*„Na těch ročních pohovorech bychom s nimi měli zhodnotit i jejich zkušenosti nabyté neformální cestou, koníčky, cokoli, co se váže k pracovní činnosti, alternativní kariérový cíl. K tomu jim můžeme nabídnout i rekvalifikace.“*

Člověk tak má možnost zvolit si téměř cokoli, 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>15</sup> U zvolené rekvalifikace nárok na podporu nevzniká.

<sup>15</sup> <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

*„Každý kurz, který má akreditaci může být rekvalifikační kurz. Máme kurzy, na které máme přímo nasmlouvané dodavatele. Nebo pak je forma tzv. zvolené rekvalifikace, kdy si člověk sám zvolí svůj kurz.“*

### Posouzení žádostí

Dle směrnic GŘ 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>16</sup>

Žádost o rekvalifikaci je posuzována zejména z hlediska uplatnitelnosti.

*„Není účelné posílat ženu s nízkou kvalifikací na kurz pomocného kuchaře, když zaměstnavatel zaměstná spíš podle praxe. Obecně toho pro ženy se základním vzděláním v nabídce moc není.“*

### 3.6 Ostatní odborná podpora nezaměstnaných ve Středočeském kraji

V další části analýzy jsme se zabývali také tím, jaké mají uchazeči o zaměstnání ve Středočeském kraji možnosti další podpory a pomoci z veřejně dostupných zdrojů. Zaměřili jsme se na projekty financované z Evropského sociálního fondu (ESF), jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která stojí na 4 základních pilířích:

- Zaměstnanost
- Podpora podnikání
- Adaptabilita
- Rovné příležitosti<sup>17</sup>

<sup>16</sup> <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/rekvalifikace>

<sup>17</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty\\_esf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/projekty_esf)

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

- **Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II**

- Cílem projektu je, aby účastník našel zaměstnání během nebo krátce po své účasti v projektu, a aby se celkově zvýšila jeho zaměstnatelnost.
- Časové období realizace projektu je 1. 1. 2016 - 31. 12. 2019.

- **Vznik a pilotní program aktivizačního střediska pro osoby ohrožené na trhu práce v suburbánních oblastech Středočeského kraje**

- Předkládaný projekt je jedním z dílčích kroků k otevření a udržení lokálního aktivizačního střediska pro osoby ohrožené na TP. Je situován do oblasti Praha-východ a Praha-západ kde zcela chybí lokální síť podpůrných služeb pro osoby ohrožené na trhu práce. V projektu bude podpořeno 14 osob z CS (OZP a osoby znevýhodněné na TP vzhledem k věku (dále jen OZvk), bude pilotně ověřen postup práce se smíšenou CS a vytvořena síť spolupracujících subjektů pro podporu CS.<sup>18</sup>
- Časové období realizace projektu je 1. 7. 2016 - 28. 2. 2018

- **Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji**

- Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP ČR ve Středočeském kraji, krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnané se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním či zdravotním omezením (dále jen OZP).
- Časové období realizace projektu je 2. 1. 2016 – 31. 12. 2019

- **Směr - práce ve Středočeském kraji 2**

- Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců s důrazem na osoby s dobou evidence nad 12 měsíců nebo v součtu 12 měsíců v posledních dvou letech.
- Časové období realizace projektu je 1. 1. 2016 - 31. 12. 2019

---

<sup>18</sup> <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb>



- **Kariéra pro ženy 2017 v Středočeském kraji**

- V průběhu předchozích let a v průběhu předchozí realizace projektů s tematikou podpory znevýhodněným skupinám (před podáním této projektové žádosti) jsme prováděli analýzu poptávky a potřeb cílové skupiny (CS). Centrálním bodem logického modelu procesů překládaného projektu je cílová skupina - ženy nezaměstnané déle než 5 měsíců, ženy ve věku 55 - 64 let a ženy pečující o děti do 15 let či jiné závislé osoby, zejména jejich podpora v oblasti zaměstnanosti.
- Datum zahájení 1. 1. 2017

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 50 let atd.) a dle našeho názoru 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.

## 4 Situace na trhu práce z pohledu žen

Dotazník vyplnilo celkem 6 žen ze Středočeského kraje. Tři z šesti žen uvádí, že zažily diskriminaci na trhu práce a byly znevýhodněné kvůli pohlaví. Jako hlavní důvod diskriminace uváděly všechny to, že mají děti. Za zajímavé však považujeme také to, že se respondentky výrazně ztotožňovaly s následujícími hodnotovými výroky.

- *Věřím, že muži jsou vhodnější pro jiné pozice a ženy jsou zase vhodnější pro jiné.*

Až na jednu respondentku všechny uvedly, že s tímto tvrzením převážně souhlasí, téměř polovina dotazovaných s tím tvrzením naprosto souhlasí. Z toho vyplývá, že během práce se ženami by kariéroví poradci měli rozšiřovat obzory především samotným ženám a otevřít jim prostory nových možností. Předsudky totiž je potřeba napřed zbourat v sobě.

Další z hodnotových výroků byla tvrzení:

- *Na pohlaví při volbě povolání vůbec nezáleží.*

S tímto tvrzením souhlasila pouze jedna respondentka. Ostatní s ním byly výrazně v rozporu. Kariéroví poradci by tedy v poradenském rozhovoru měli s těmito předsudky samotných žen pracovat a my si z toho bereme inspiraci pro tvorbu metodiky.

- *Muži a ženy mají na trhu práce naprosto stejné podmínky.*

Čtyři z 6 respondentek s tímto tvrzením výrazně nesouhlasilo. Pouze jedna s ním spíše souhlasila. U žen převládá pocit, že jsou počáteční podmínky nastaveny pro každé pohlaví jinak. Otázka je, zda je systém nastaven spravedlivě nebo není. I s tímto by měli poradci pracovat a dávat si záležet na tom, aby si jejich klientky dokázaly jít za tím, co si přejí a nebyly demotivovány psanými či spíše nepsanými pravidly na českém trhu práce.

## 5 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 kompetenci chci dále rozvíjet a jak).

Osvojení si těchto metodik totiž dává poradcům a poradkyním na úradech 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.

## 6 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/rocnizpravy\\_pardubickeho\\_kraje](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocnizpravy_pardubickeho_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 PDAVIC. *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>