



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Country Report  
Česká republika

Citlivě vedené  
poradenství pro osoby ze  
znevýhodněného  
prostředí

Autoři: Filip Červenka, Jana Váňová, Soňa  
Veverková

RILSA

~~Datum: prosinec 2022~~

ReachOut to the 'Left-Behind' – Improving guidance for working  
persons from the underprivileged milieu  
Projekt 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968 spolufinancovaný  
programem EU Erasmus+

## Vedoucí projektu

**ÖSB Social Innovation - Rakousko**

Kontakt: Rudolf Götz | [rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at](mailto:rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at)



## Project partnership

**Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Německo**

Kontakt: Rosemarie Klein | [klein@bbbklein.de](mailto:klein@bbbklein.de)



**Andragoški center Republike Slovenije (ACS) – Slovinsko**

Kontakt: Tanja Vilic Klenovsek | [tanja.vilic.klenovsek@acs.si](mailto:tanja.vilic.klenovsek@acs.si)



**Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (RILSA) – Česká republika**

Kontakt: Jana Váňová | [jana.vanova@vupsv.cz](mailto:jana.vanova@vupsv.cz)



## Imprint



Tento produkt je licencován pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Dílo uvádějte způsobem, který určil autor nebo poskytovatel licence. Uvedení autorství musí být provedeno následujícím způsobem: Červenka, Filip; Váňová, Jana; Veverková, Soňa. 2022. *Citlivě vedené poradenství pro osoby ze znevýhodněného prostředí. Country Report Česká republika. Praha 2022.* Poskytovatel licence povoluje ostatním šířit odvozená díla pouze pod stejnou licenci nebo licenci kompatibilní s licenci, kterou se řídí dílo poskytovatele licence.

Prohlášení o vyloučení odpovědnosti: Podpora Evropské komise při vydání této publikace nepředstavuje schválení jejího obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Evropská komise nenes odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.

Praha, Česká republika, prosinec 2022

# Obsah

---

<b>1.</b>	<b>Úvod</b>	<b>4</b>
1.1.	Co je ve hře?	4
1.2.	Projekt ERASMUS+: Reach Out to the Left-Behind" - zlepšení poradenství pro pracující osoby ze znevýhodněného prostředí"	4
1.3.	O zprávě	6
<b>2.</b>	<b>Situace pracujících ze znevýhodněného prostředí</b>	<b>7</b>
2.1.	Vymezení předmětu zkoumání	7
2.2.	Working people from the underprivileged milieu in European Union	7
2.3.	Situace pracujících lidí ze znevýhodněného prostředí v České republice	8
<b>3.</b>	<b>Výzvy pro poradenský systém</b>	<b>12</b>
3.1.	Struktura poradenského systému	12
3.2.	Description of the situation, challenges and trends of the Guidance System	17
<b>4.</b>	<b>Good Practice Examples</b>	<b>19</b>
<b>5.</b>	<b>Conclusions and Main Recommendations</b>	<b>27</b>
<b>6.</b>	<b>Literature</b>	<b>29</b>

---

# 1. Úvod

## 1.1. Co je ve hře?

Nedávné změny na trhu práce představují mnoho výzev, které mají různé příčiny. Společnými změnami jsou tzv. megatrendy, které zásadně ovlivňují celé ekonomiky a sekundárně i trhy práce. Jedná se především o globalizaci, digitalizaci, klimatické změny a demografické a společenské změny. Některé z těchto trendů vedou k postupným změnám, zatímco jiné jsou více převratné nebo „měnící pravidla hry“. Mají například vliv na strukturu ekonomiky, na trh práce a na uspořádání pracovních vztahů, jakož i na změny proporcí ve formách práce a zvyšující se podíl prekarity při snaze najít novou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou na trhu práce.

Všechny tyto změny na trhu práce mají dopad na pracovní sílu. Pracovníci musí adekvátně reagovat, aby zůstali na trhu práce konkurenceschopní. Jak dokládají mnohá srovnání, vzdělání se stává stále důležitějším a silnějším faktorem určujícím zaměstnání a kariéru. Se změnami na trhu práce a s rostoucími požadavky na znalosti je přístup a ochota vzdělávat se stále zásadnější. Celoživotním vzděláváním může být zaměstnanec odměněn vyšším postavením nebo zajímavější a obvykle lépe ohodnocenou prací. Podstatnou roli hraje situace na trhu práce a postavení konkrétních pracovních skupin nebo specifická individuální situace zaměstnance a jeho přístup k informacím. Vzdělání se v procesu změn stává stále více předpokladem kariérního úspěchu, přičemž v detailech výběru mohou nabývat na váze jiné faktory.

V tomto ohledu lze jako komparativní výhodu vnímat přístup k informovanosti a vzdělávání, jakož i propojení s poradenstvím v oblasti vzdělávání. Výrazně znevýhodněni jsou v tomto ohledu pracující, které lze označit za příslušníky znevýhodněného prostředí<sup>1</sup> (Bremer, 2017), kde stále existují velké překážky v přístupu ke vzdělávání a dalšímu vzdělávání. Osoby, které patří do neprivilegované, znevýhodněné skupiny, se většinou vyznačují nižším vzděláním a nižší úrovní dovedností, ale také menší účastí na vzdělávání a také na poradenství v oblasti vzdělávání.

## 1.2. Projekt ERASMUS+: Reach Out to the Left-Behind – zlepšení poradenství pro pracující osoby ze znevýhodněného prostředí"

V reakci na výše uvedené výzvy se projekt ReachOut (2022–2024), financovaný z programu Erasmus +, zaměřuje na podporu vzdělávání dospělých prostřednictvím zvyšování kompetencí vzdělavatelů a dalších pracovníků ve vzdělávání dospělých a vytvářením cest pro zvyšování kvalifikace a zvyšování dostupnosti a zájmu o vzdělávání dospělých. Odborníci z praxe si mohou zvýšit své kompetence v oblasti nabídky poradenství cílové skupině, tj. pracujících osob ze znevýhodněného prostředí při zohlednění jejich speciálních potřeb při orientaci a podpoře.

Projekt se zabývá zvyšováním kvalifikace pracovníků v oblasti profesního poradenství a zvyšováním kompetencí a znalostí při nabízení a poskytování poradenství lidem ze znevýhodněného prostředí, kteří jsou v rámci projektu chápáni jako pracující osoby ze znevýhodněného prostředí, v produktivním věku, které mají méně stabilní formu výdělečné činnosti (např. roztržitěnou, nejistou, málo placenou, okrajovou, částečně deklarovanou). Mají určitý odstup od formálního vzdělání a poradenství:

---

<sup>1</sup> V angličtině unprivileged milieu.

nízkokvalifikované osoby, které mohou mít základní úroveň vzdělání, popřípadě být i negramotní. Některé z těchto pracujících osob mohou mít migrační nebo uprchlický původ, takže se u nich projevuje malá znalost národního jazyka nebo systémů.

Projekt Erasmus+ ReachOut vychází z předpokladu, že vzdělávání obecně a vzdělávání dospělých specificky je účinným způsobem, jak zlepšit a rozšířit přístup ke vzdělávání a zvyšování kvalifikace dospělých. Současně projekt vychází z předpokladu, že pracovníci poskytující poradenství musí řešit výzvu, jak se vypořádat s měnící se společností a měnícími se potřebami poradenství. Poradci tak nejsou konfrontováni s jednotnou situací, která by vyžadovala ujednocený balíček opatření, naopak lze předpokládat velké rozdíly v nastavení a zkušenostech klientů poradenství a v jejich zázemí.



Obecnou myšlenkou projektu je poskytnout každému jednotlivci odpovídající poradenství a podpořit jej v přístupu k vhodným možnostem vzdělávání a odborné přípravy, jakož i při získání jasné představy o potřebných individuálních dovednostech.

Záměrem projektu je rozšířit dostupnost a zvýšit účast cílové skupiny projektu na vzdělávání dospělých. Toho lze dosáhnout dobře zacíleným poradenstvím a dobře navrženou podporou při vstupu do vhodných možností vzdělávání a odborné přípravy v oblasti vzdělávání dospělých. Velmi důležité jsou motivační strategie a přizpůsobení nabídky poradenství cílové skupině. Zásadní v tomto procesu zůstává znalost individuálních potřebných dovedností cílové skupiny

Projekt pracuje se třemi hlavními přímými a nepřímými cílovými skupinami s cílem zlepšit situaci v poradenství pro osoby ze znevýhodněného prostředí. Tyto cílové skupiny byly identifikovány následovně:

A/ **Poradci** a organizace, ve kterých působí. Poradci jsou vystaveni problémům, které sebou práce s osobami ze znevýhodněného prostředí přináší, stejně tak jako jejich návyky, které se značně liší od návyků samotných poradců (např. v oblasti zkušeností se vzděláním).

B/ **Pracující osoby ze znevýhodněného prostředí**, v produktivním věku, které mají méně stabilní formu výdělečné činnosti (např. nejistou, málo placenou, nepravidelnou, nelegální atp.). Dále osoby, která nemají přístup k formálnímu vzdělání a poradenství (osoby s nízkou kvalifikací, se základním vzděláním, negramotní atd.). Některé z těchto pracujících osob mohou mít migrační nebo uprchlický původ, takže neovládají národní jazyk a neorientují se v národních systémech.

C/ **Řídící instituce** na regionální, národní a evropské úrovni. Mohou to být instituce odpovědné za poradenství a za oblast vzdělávání, ale také například politické subjekty odpovědné za oblast rozvoje strategických programů a financování.

Projekt realizuje evropské konsorcium složené z institucí s dlouholetými zkušenostmi v oblasti poradenství v oblasti vzdělávání, práce, trhu práce a vzdělávací politiky, analýzy politik, poradenství a vědeckého výzkumu:

- ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH (AT) – vedoucí projektu
- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)
- Andragoski Center Republike Slovenije (SI)
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (CZ).

### 1.3. O zprávě

Zpráva přibližuje systémy, jejichž prostřednictvím je poradenství poskytováno jednotlivcům ve všech zemích zapojených do projektu, mapuje současný stav a situaci týkající se politiky a praxe odborného poradenství v oblasti vzdělávání pro osoby pocházející ze znevýhodněného prostředí. Prezentovány budou příklady osvědčených postupů, ale i případné slabé stránky. Uvedeny budou také příklady posledního společenského a politického vývoje a případné reakce na aktuální dění spojené se změnami na trhu práce a dalšími požadavky na trh práce a systémy poradenství.

Po nastínění situace týkající se systémů poradenství a situace v zapojených zemích se zpráva zaměří na popis konkrétní cílové skupiny, která se skrývá za pojmem „znevýhodněné prostředí“ a kterou lze v každé partnerské zemi definovat specifickým způsobem. Bude popsána jak kvalifikace skupiny, tak její kvantifikace.

Tato zpráva pomůže vytvořit základ pro identifikaci současného stavu, klíčových aktérů, potenciálu, možných překážek a výzev relevantních pro každou zemi. Na konkrétního národní příspěvek navazuje příručka pro samostudium (Experiences and Cases from working with the Underprivileged Milieu/Zkušenosti a příklady práce se znevýhodněnou skupinou) a konkrétní doporučení pro politiku dalšího vzdělávání (Habitus sensitive Guidance – recommendations for policy makers/Příručka pro citlivě vedené poradenství – doporučení pro tvůrce politik).

## 2. Situace pracujících ze znevýhodněného prostředí

Ve druhé kapitole jsou definovány (nepřímé) cílové skupiny. První část je věnována komparativní analýze na základě dat Eurostatu a druhá část je zaměřena na situaci pracujících ze znevýhodněného v České republice. Výstupy druhé kapitoly jsou zásadní pro správné pochopení závěrů výzkumných projektů.

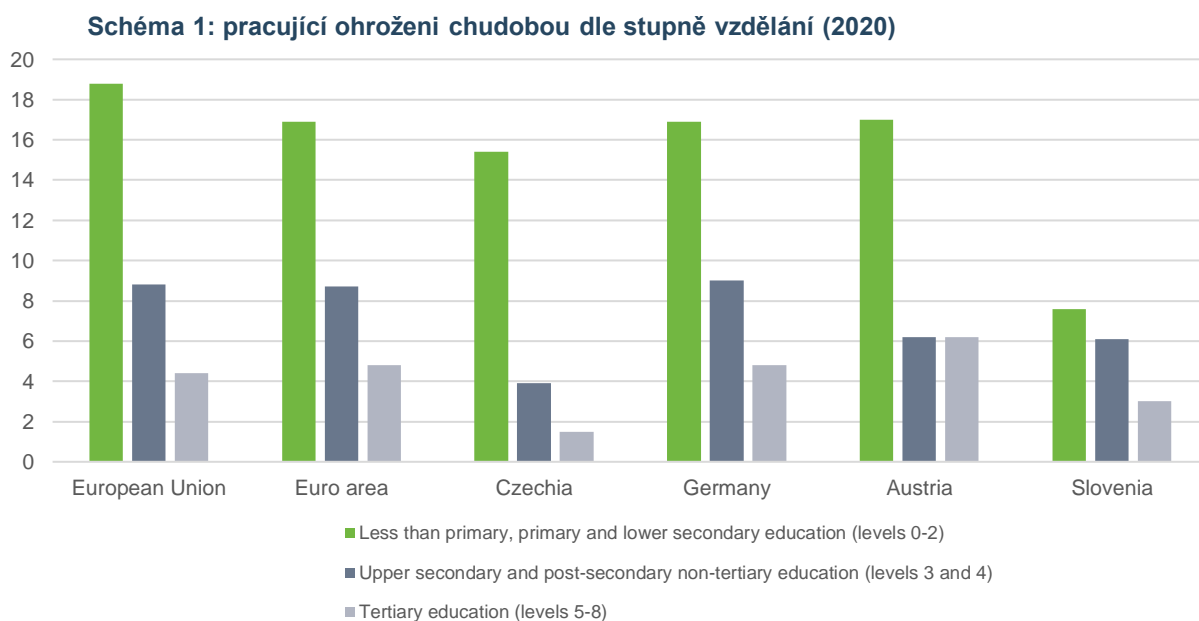
### 2.1. Vymezení předmětu zkoumání

Projekt ReachOut cílí na pracovníky s prekérními formami zaměstnání. Jedná se o lidi s určitou formou výdělečné činnosti, která je však málo placená, nepravidelná, nelegální atd. Tyto charakteristiky se mohou týkat jak zaměstnanců, tak osob samostatně výdělečně činných.

Cílová skupina je definována především ztíženým přístupem k formálnímu vzdělávání a poradenství. Tento nedostatek oslabuje její pozici na trhu práce a omezuje možnost kariérního růstu, a tím i případné vymanění se z chudoby. Popsané charakteristiky vymezují relevantní skupiny v poradenské praxi.

### 2.2. Pracující lidé ze znevýhodněného prostředí v rámci Evropské unie

Pro ilustraci situace v Evropské unii a vybraných zemích můžeme použít údaje z EU-SILC. Tyto údaje nám umožňují zobrazit podíl pracujících ohrožených chudobou v závislosti na úrovni vzdělání.



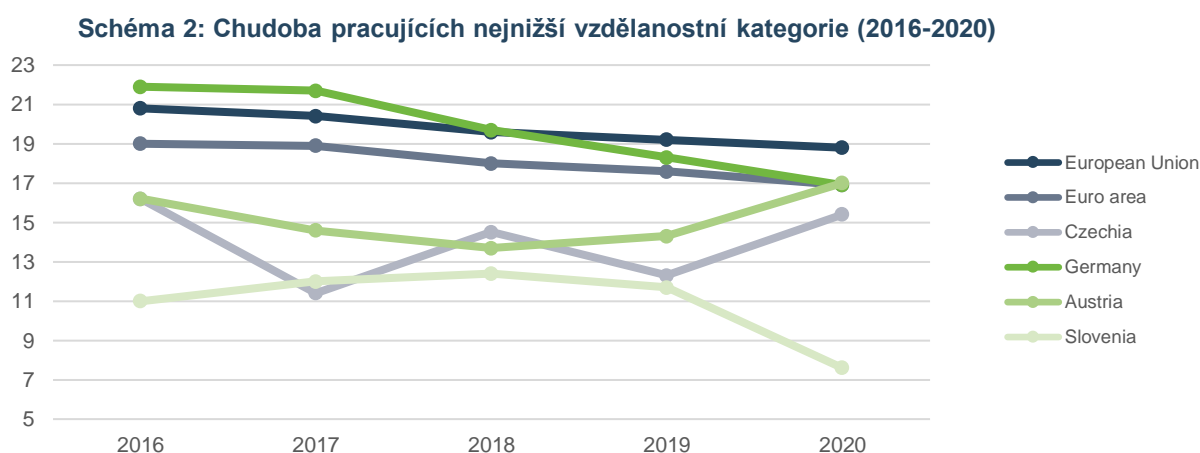
Zdroj: Eurostat, 2022

Schéma 1 ilustruje výrazný vliv nízké úrovně vzdělání. Zaměstnaní lidé jsou nejčastěji ohroženi chudobou v případě nižšího vzdělání, vzdělání základního a nižšího středního vzdělání. V roce 2020

byla nejnižší míra chudoby 7,6 % ve Slovinsku. Ostatní vybrané země se blížily průměru EU. Konkrétně v Česku to bylo 15,4 %, v Německu 16,9 % a v Rakousku 17 %.

Jak se dalo očekávat, s vyšší úrovní dosaženého vzdělání klesá podíl osob ohrožených chudobou. Na druhou stranu neklesá lineárně. U vyšších úrovní vzdělání můžeme pozorovat rozdíl mezi kategorií nejnižšího vzdělání a oběma dalšími kategoriemi (v roce 2020 představovalo výjimku z tohoto vzorce pouze Slovinsko). Toto pozorování poukazuje na význam kvalifikace a kompetencí pro osoby ze znevýhodněného prostředí.

Pokud bychom vzali v úvahu předchozí roky, mohli bychom si všimnout, že příslušné poměry pro osoby s vyšším sekundárním, postsekundárním a terciárním vzděláním (dvě vyšší kategorie) jsou poměrně stabilní. V rámci kategorie nejnižšího dosaženého vzdělání (v tomto projektu nejrelevantnější) lze pozorovat větší volatilitu. To je znázorněno na schématu 2 níže.



Zdroj: Eurostat, 2022

V období 2016-2020 byl v Německu zaznamenán pomalý pokles, podobně jako na úrovni EU a eurozóny. Naopak v Česku, Rakousku a Slovinsku došlo k dynamickému poklesu, a to především v roce 2020, který byl prvním rokem pandemie COVID-19. Zaznamenané změny byly nepochybně ovlivněny uplatňovanou sociální a protipandemickou (kompenzační) politikou.

Při porovnávání a interpretaci těchto údajů bychom si měli zachovat skeptický pohled a zohlednit národní specifika ve všech vybraných zemích. Pro možnost hlubší analýzy se v následující podkapitole podrobněji zabýváme situací v České republice.

### 2.3. Situace pracujících lidí ze znevýhodněného prostředí v České republice

Pokud se zaměříme na chudobu a nerovnost, stojí si Česká republika ve srovnání s ostatními zeměmi EU nebo OECD obvykle velmi dobře. Nicméně tento obraz není úplný. Tato kapitola představuje širší pohled a podrobně se zabývá situací v Česku.

Podle Eurostatu (2020) žilo v Evropské unii 21,9 % lidí v chudobě nebo v ohrožení sociálním vyloučením. V České republice byla zaznamenána nejnižší hodnota (11,5 %). Obdobně tomu bylo podle údajů OECD (2022), které udávají, že je v Česku druhá nejnižší míra chudoby (5,6 %) po Islandu (4,9 %). Fenomén chudoby je tedy ve vztahu k České republice často bagatelizován. Vhodné je však zmínit, že publikované statistiky mnohdy opomíjejí několik důležitých faktorů.



Při posuzování chudoby se hodnotí pouze příjmy pravidelného charakteru. V důsledku toho se osoby s vyššími úsporami mohou dostat pod hranici chudoby, i když je nelze považovat za skutečně chudé. Pokud se týče důchodců, ve srovnání s důchodci v západní Evropě disponují nižšími úsporami (Prokop, 2020). Běžný výpočet míry chudoby navíc zanedbává exekuční srážku, která se týká téměř 7 % všech obyvatel ČR (CBCZ, 2022).

Nejdůležitější však je, že výpočet míry chudoby je založen na národním mediánu příjmů, takže hranice je v každé zemi jiná. Pokud se pro posouzení míry chudoby použije mediánový příjem v EU, pozorujeme ostrou hranici mezi západními a východními zeměmi. Pod 50 % evropského mediánového příjmu žije v Česku 41,8 % osob, zatímco v žádné ze západních zemí tento podíl nepřesahuje 4 %. Například v Německu je to 3,5 % a v Rakousku 3,0 % (Evropská komise, 2020).

Stejně tak si Česká republika stojí velmi dobře v mezinárodním srovnání příjmových nerovností. Giniho koeficient příjmové nerovnosti v České republice patří mezi velmi nízké. Dlouhodobě se pohybuje těsně okolo 0,25 a patří tak tedy k zemím s nejrovnoměrnějším rozdělením příjmů v rámci evropského kontinentu. Například v Rakousku je Giniho index 31 bodů, v Německu 32, v Itálii 36 a v Bulharsku 41 bodů (UNU-WIDER, 2021). Na druhou stranu příjmová nerovnost nepředstavuje úplný obraz ekonomické nerovnosti, která má mnoho různých aspektů.

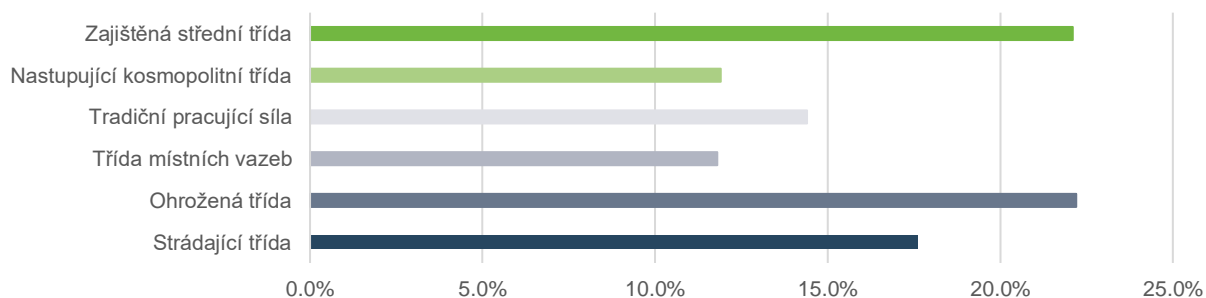
Rozdíl mezi průměrnou hrubou mzdou mužů a žen v České republice činí 16,4 %, což je o 3,4 % více než v EU (Eurostat, 2022). Ve srovnání s ostatními vyspělými zeměmi jsou zde také vyšší regionální nerovnosti (OECD, 2016). Ve strukturálně postižených severozápadních Čechách žije čtyřikrát více lidí pod hranicí chudoby než v prosperujících regionech (Prokop, 2020). Dalším aspektem ekonomické nerovnosti je nerovnoměrnost rozdělení bohatství. Odhaduje se, že v Česku drží 1 % nejbohatších 36,1 % veškerého majetku, což je 4. nejvyšší koncentrace v Evropě (Komárek, 2021).

Výše uvedené skutečnosti jsou důvodem, proč jsou nerovnost a chudoba v České republice někdy označovány za „skryté“, a tedy mimo pozornost médií a politiků. Její důsledky však skryté nejsou. Abychom se s nimi mohli vypořádat, musíme si uvědomit situaci příslušných sociálních skupin.

Jedinečnou příležitostí ke zkoumání sociální stratifikace nabízí projekt „Rozdělení svobodou“, který vznikl pod hlavičkou Českého rozhlasu k 30. výročí tzv. sametové revoluce (Prokop, et. al., 2019). Výzkum využívá specifické metody rozlišování sociálních tříd. Kromě typického ekonomického kapitálu, jako jsou příjmy nebo majetek, bere v úvahu i sociální kapitál (rozsah sociální sítě, resp. možnost požádat někoho o pomoc či radu), kulturní kapitál a lidský kapitál.

Z pohledu projektu ReachOut je lidský kapitál zásadní. Zahrnuje schopnost mluvit anglicky nebo jiným světovým, schopnost ovládat informační technologie a disponovat digitálními kompetencemi. Nedostatek lidského kapitálu omezuje životní podmínky nižších tříd. Schéma 3 znázorňuje sociální rozvrstvení české společnosti.

**Schéma 3: Struktura české populace**



Zdroj: Prokop et. al., 2019

Zajištěná střední třída disponuje nahromaděným bohatstvím a sociálním kapitálem, zatímco nastupující kosmopolitní třída dominuje svými digitálními kompetencemi a lidským a kulturním kapitálem. Obě patří k vyšší střední třídě.

Nižší střední třída se skládá z tradiční pracující třídy, třídy místních vazeb a ohrožené třídy. Jedinou třídou se solidním lidským kapitálem je tzv. ohrožená třída, která je však uvězněna v nízkopříjmových pozicích a postrádá bohatství. Tradiční pracující třída a třída místních vazeb jsou omezeny nedostatky v jazykových nebo digitálních kompetencích, ale na druhé straně disponují uspokojivou úrovní bohatství nebo příjmů.

Nejnižší identifikovaná třída, strádající třída, trpí nedostatkem všech druhů kapitálu. Tito lidé často žijí v chudobě a mají jen malé vyhlídky na zlepšení. Tato třída splňuje kritéria projektu ReachOut a lze ji považovat za (nepřímou) cílovou skupinu v České republice.

Pro příslušníky strádající třídy je typické nízké vzdělání. Obvykle žijí ve větších městech, ve strukturálně postižených regionech, jako jsou západní Čechy nebo severní Morava. Jsou to typicky nízkokvalifikovaní pracovníci s nejistým zaměstnáním, kteří nemají žádný majetek ani sociální zázemí, o které by se mohli opřít. Nedostatek majetku souvisí s vyšším podílem nájemního bydlení (41 %, což je nejvíce ze všech tříd) a častou nestabilitou bydlení. Většinu z nich tvoří ženy vyššího věku, nicméně 14 % z nich jsou také mladí lidé a 32 % lidí středního věku (Prokop, et. al., 2019).

Popsaná skupina tvořila v roce 2019 téměř 18 % české populace. V důsledku událostí v letech 2020–2022 (pandemie COVID-19, válka na Ukrajině, vysoká inflace) lze očekávat nárůst počtu těchto osob a zhoršení situace nízkopříjmových skupin.

Pandemický šok postihl především pracovníky v nestabilních, špatně chráněných a špatně placených zaměstnáních, jak bylo zdokumentováno například ve Velké Británii (Bludell et. al., 2020), Itálii (Carta, De Philippis, 2021) nebo Spojených státech (Kantamneni, 2020) a dalších. Na českém trhu práce byla situace obdobná. Pandemická krize měla nejhorší dopad na zaměstnance s nejistým zaměstnáním bez řádné smlouvy, stejně jako na osoby pracující na částečný úvazek, případně osoby pracující v tzv. švarcsystému (Bittner, 2020).

V České republice byl v roce 2020 podíl nízkokvalifikovaných pracovníků 4,36 %. Kategorie definovaná jako ta s nejslabším postavením vůči zaměstnavateli (dohodáři, částečné úvazky, práce na dobu určitou, ale rovněž OSVČ) se pohybovala na úrovni 16,45 % pracovníků v české ekonomice v roce 2020. (Bittner, 2020). Můžeme konstatovat, že "omezení a sociální odstup prohlubovaly nerovnosti na trhu práce" (Vyhlídal, 2021).

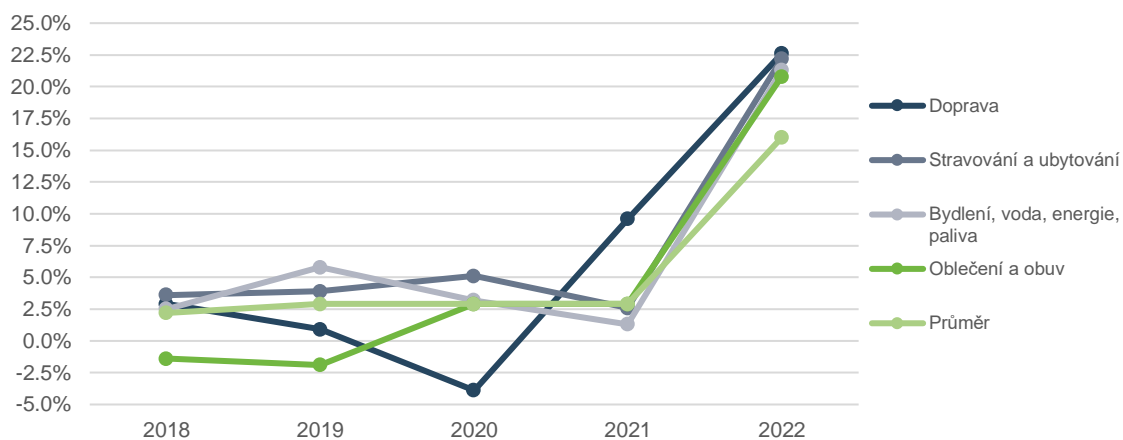
Česká vláda v souvislosti s pandemií COVID-19 přijala řadu opatření, aby zmírnila dopady pandemických omezení. Po pandemii však zasáhla ekonomiku válka na Ukrajině spojená s přílivem uprchlíků a energetickou krizí, která způsobila za posledních dvacet let nevídaný nárůst míry inflace.

Většina ukrajinských uprchlíků směřovala do Polska, Rumunska a České republiky. Odhaduje se, že k 7. červnu 2022 byl status dočasné ochrany udělen více než 366 000 osob (UNHCR, 2022). Za pouhé tři měsíce se počet obyvatel České republiky zvýšil o téměř 3,5 %.

O jejich kvalifikaci máme zatím málo informací, je však zřejmé, že kvůli jazykové bariéře a (ne)znalosti právního a kulturního prostředí bude jejich pozice na trhu práce křehká.

Dalším problémem, který se týká všech obyvatel České republiky, je rostoucí míra inflace, která je čtvrtá nejvyšší v EU (EUROSTAT, 2022). Její dynamiku zachycuje schéma 4.

Schéma 4: Struktura české inflace (vybrané položky)



Zdroj: ČSÚ, 2022

V květnu 2022 činil meziroční nárůst indexu spotřebitelských cen 16 %. Vyšší nárůst byl zaznamenán například u dopravy, bydlení, energií a pohonných hmot (více než 20 %). Tyto a podobné položky zobrazené na obrázku 4 jsou nezbytné pro život a jednoznačně tvoří větší část rozpočtů nízkopříjmových skupin.

Popisované jevy budou mít zásadní dopad na definovanou (nepřímou) cílovou skupinu v České republice. V důsledku toho lze očekávat rozšíření počtu osob v této skupině a zhoršení jejich životních podmínek.

### 3. Výzvy pro poradenský systém

Historie profesního poradenství má dlouhou tradici sahající až do roku 1920. V současné době je v České republice systém profesního poradenství zajišťován mnoha subjekty z různých odvětví. Nejdůležitějšími jsou bezesporu resorty Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Obě ministerstva řídí síť poskytující každodenní kariérové poradenství. MŠMT dohlíží na poradenství pro účastníky počátečního vzdělávání, zatímco MPSV odpovídá za služby poskytované dospělým v rámci politik trhu práce. Národní poradenské fórum, zřízené v roce 2010, je poradním orgánem MŠMT a MPSV v oblasti poradenství. Kromě toho v současné době neustále roste role neziskových organizací jako klíčového aktéra, konkrétně jako poskytovatele poradenských služeb pro znevýhodněné a/nebo specifické cílové skupiny.

#### 3.1. Struktura poradenského systému

Kariérové poradenství a poradenské služby od základního stupně až po terciární profesní úroveň upravuje školský zákon<sup>2</sup>, nařízení vlády o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních<sup>3</sup>, zákon o pedagogických pracovnících<sup>4</sup> a další související právní předpisy. Kariérové poradenství a poradenství pro žáky a studenty je poskytováno přímo ve školách a školských poradenských zařízeních. Ta poskytují standardní poradenské služby bezplatně na žádost žáků, jejich zákonných zástupců, škol nebo školských zařízení.

Podle zákona o vysokoškolském vzdělávání<sup>5</sup> jsou vysoké školy povinny poskytovat uchazečům, studentům a dalším osobám informační a poradenské služby týkající se jejich studia a možností zaměstnání pro absolventy studijních programů. Většina veřejných vysokých škol tuto službu poskytuje prostřednictvím vlastních center kariérového poradenství.

Podle zákona o zaměstnanosti<sup>6</sup> a prováděcí vyhlášky<sup>7</sup> a dalších souvisejících právních předpisů poskytují služby kariérového poradenství a poradenství při podpoře v otázkách zaměstnanosti Úřad práce České republiky (ÚP).

---

<sup>2</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

<sup>3</sup> Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

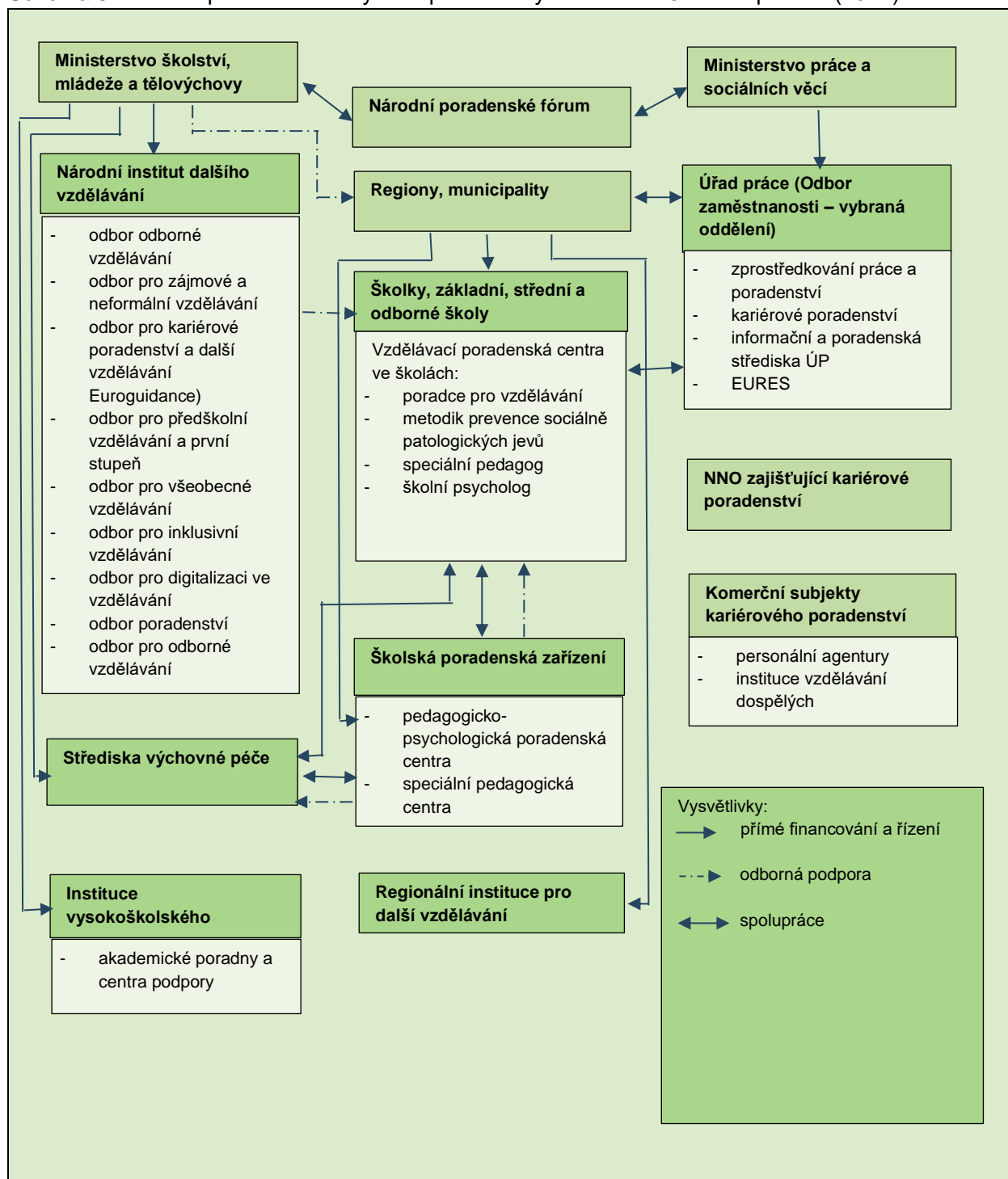
<sup>4</sup> Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

<sup>5</sup> Ustanovení § 22 písm. d) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

<sup>6</sup> Zákon č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>7</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Schéma 5: Kariérní poradenství a systém poradenských služeb v České republice (2022)



Zdroj: Asociace výchovných poradců, z. s., 2022

Činnosti obou těchto poradenských systémů jsou sloučeny a poskytují poradenské služby žákům vycházejícím ze základních a středních škol. Oba poradenské systémy využívají do jisté míry stejné pracovní postupy a zdroje informací. Přestože oficiální dokumenty výslovně neuvádějí, že by se mělo jednat o integrovaný systém poradenských služeb, základ takového systému se v obou sektorech nesystematicky, ale postupně rozvíjí.

Služby kariérového poradenství pro dospělé v rámci MPSV poskytuje Úřad práce, prostřednictvím jehož činností jsou podporováni uchazeči o zaměstnání a nezaměstnaní při hledání zaměstnání. Úřady práce také pomáhají čerstvým absolventům při vstupu na trh práce.

Služby kariérového poradenství pro dospělé poskytují kromě Úřadu práce další subjekty, včetně neziskových organizací, sdružení zaměstnavatelů a soukromých personálních agentur. Širokou škálu služeb pro specifické cílové skupiny poskytují neziskové organizace a financují je z různých zdrojů, většinou ale pouze po dobu trvání finanční podpory (např. Evropský sociální fond, Evropský program celoživotního učení atd.). Rozšířily se projekty kariérového poradenství financované ze zdrojů EU, kde je poskytují externí odborníci, avšak tyto služby nejsou vždy dobře propojeny s ostatními službami a většinou fungují nezávisle na MŠMT a MPSV. Informovanost o jejich činnosti je proto roztržštěná. Tyto aktivity však přispěly k rozvoji kariérového poradenství v České republice a vyvolaly potřebu regulace celé škály služeb kariérového poradenství jakožto profese s vlastními profesními standardy a vzděláváním. Některé prvky kariérového poradenství, jako je příprava na pracovní pohovor, podpora při tvorbě životopisů a informace o pracovních vztazích, jsou poskytovány on-line.

Česká republika je rovněž zapojena do sítě Euroguidance pro kariérové poradce a do sítě Eures, která poskytuje služby občanům, kteří mají zájem o zaměstnání v členských státech EU.

Klíčoví aktéři procesu:



**Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** je odpovědné především za systémový rámec dalšího vzdělávání, včetně akreditace rekvalifikačních programů (Rozvoj Národní soustavy kvalifikací, včetně systému ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Nástin obecného rámce a podpory prostřednictvím finančního rozvojového programu pro programy celoživotního vzdělávání rozvíjené na vysokých školách, tzv. Univerzita třetího věku). Odpovídá za služby kariérového poradenství poskytovaných na školách

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** je odpovědné za státní politiku zaměstnanosti, včetně zajištění koordinace úřadů práce, které poskytují informační a poradenské služby související s (dalším) odborným vzděláváním a přípravou, organizují a spolufinancují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.

**Ministerstvo průmyslu a obchodu** je odpovědné za podporu rekvalifikace zaměstnanců s ohledem na konkurenceschopnost průmyslu a zavádění nových technologií.

**Všechna ministerstva** odpovídají za odborné vzdělávání v regulovaných povoláních v rámci svých odvětví a za ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a účast na přípravě kvalifikačních a hodnotících standardů ve svých odvětvích.

**Sociální partneři** spoluvytvářejí podmínky pro podporu podniků, aby pokračovaly ve vzdělávání a odborné přípravě.

**Regiony – výbory pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost** vytvářejí vazby mezi světem vzdělávání a světem práce a podporují služby vzdělávání dospělých poskytované školami nebo regionálními centry celoživotního učení.

**Školy** (základní, střední, vyšší odborné nebo jiné vzdělávací instituce) organizují především ucelené programy vzdělávání dospělých, které poskytují určitou úroveň vzdělání prostřednictvím jiných než denních forem studia. Tyto programy jsou na sekundární a terciární odborné úrovni většinou poskytovány v oborech, pro které existují i programy denního studia. Všechny školy mohou také organizovat různé kurzy dalšího vzdělávání včetně rekvalifikací, musí však získat zvláštní akreditaci. Vzdělávání dospělých organizují také základní umělecké školy a jazykové školy, které mají oprávnění organizovat státní jazykové zkoušky.

**Vysoké školy** poskytují dospělým možnost studovat ve všech typech studijních programů, a to buď formou dálkového studia, nebo kombinovaného dálkového a prezenčního studia. Vysoké školy poskytují vedle běžných studijních programů také kurzy celoživotního vzdělávání. Kurzy mohou být nabízeny zdarma nebo za poplatek a mohou souviset s profesní dráhou nebo s osobním rozvojem.

**Neziskové organizace, podniky, instituce a státní správa a komerční vzdělávací instituce.** Tyto organizace poskytují kurzy různých typů, předmětů, úrovní a délek trvání. Kurzy jsou nabízeny v závislosti na aktuální nabídce a poptávce. Obecně jsou nejčastěji nabízeny kurzy cizích jazyků, informačních a komunikačních technologií, managementu a účetnictví. V závislosti na typu organizace a zdroji financování mohou být poskytovány zdarma nebo za úplaty.

**Rekvalifikační instituce,** což mohou být různé instituce, kterým MŠMT udělilo akreditaci k poskytování rekvalifikací. Cílem rekvalifikačních kurzů organizovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je zvýšit zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání a skupin ohrožených nezaměstnaností.

## Legislativní prostředí

Vzhledem k tomu, že do systému poradenství je zapojena řada organizací, je stanoven soubor legislativních norem, které upravují prostředí a kompetence jednotlivých aktérů. Mezi těmi nejzásadnějšími je třeba zmínit ty, které jsou uvedeny na obrázku 5 níže.



Obrázek 5: Právní rámec systému poradenství v České republice

### **Právní rámec**

**Sektor vzdělávání** – český vzdělávací systém funguje v souladu se školským zákonem (zákon č. 561/2004 Sb., platný od roku 2005), který upravuje vzdělávání od předškolního po střední a vyšší odborné vzdělávání, včetně poradenství, zákonem o pedagogických pracovnících (zákon č. 563/2004, Sb., platný od roku 2005) a vyhláškou o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků (vyhláška č. 317/2005), které upravují učitelskou profesi na stejných stupních vzdělávání. Podrobnosti o poskytování poradenství jsou uvedeny ve vyhlášce č. 72/2005.

*Další zákony z oblasti vzdělávání:*

- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním a vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů upravuje požadavky na výkon funkce pedagogických pracovníků, jejich další vzdělávání a kariérní postup. Mezi pedagogické pracovníky odpovědné za poradenské služby ve školách až po vyšší odbornou úroveň patří výchovní poradci, školní metodici prevence, školní psychologové a speciální pedagogové.
- Zákon č. 109/2002 Sb., o ústavní výchově nebo ochranné výchově ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů.
- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, několikrát novelizovaný, rozšířil neuniverzitní a soukromý sektor vysokoškolského vzdělávání. Většina z těchto institucí již není státními institucemi (s výjimkou vojenských a policejních vysokých škol, které jsou zcela financovány státem), ale veřejnými institucemi (dotovanými státem), které hospodaří s vlastním majetkem a mají rozsáhlou autonomii.
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, otevřel dospělým novou cestu k získání osvědčení o kvalifikaci dosažené v praxi bez formálního vzdělávání.

**Oblast zaměstnanosti** – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, upravuje zajištění státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné míry zaměstnanosti a ochrany před nezaměstnaností, spravedlivé zacházení a zákaz diskriminace pro osoby uplatňující právo na zaměstnání, činnosti vykonávané úřadem práce a jejich pravomoci, posuzování zdravotního stavu fyzických osob a součinnost poskytovatelů zdravotních služeb při posuzování jejich zdravotního stavu, právo na zaměstnání. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří také poradenství, které poskytuje nebo organizuje úřady práce za účelem zjištění osobnostních předpokladů a úrovně kvalifikace fyzických osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, volbu odborného vzdělávání osob se zdravotním postižením a volbu vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

*Další zákony z oblasti zaměstnanosti:*

- Zákon č. 73/2011 Sb., kterým se zřizuje Generální ředitelství Úřadu práce, které je odpovědné za veřejné služby zaměstnanosti (VSZ) v České republice.

S cílem zvýšit kvalitu a také dostupnost vzdělávání je pravidelně formulována strategie vzdělávací politiky. Aktuální je Strategie 2030+<sup>8</sup>, což je klíčový dokument pro rozvoj vzdělávací soustavy České republiky v letech 2020–2030+. Cílem definovaných postupů je modernizovat vzdělávací systém České republiky v oblasti regionálního školství, zájmového a neformálního vzdělávání a celoživotního učení, připravit ho na nové výzvy a zároveň řešit problémy, které v českém školství přetrvávají.

<sup>8</sup> Celá verze dokumentu viz <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>



## Financování

Výdaje na vzdělávání v České republice pocházejí především z veřejných prostředků: z centrálního státního rozpočtu a z rozpočtu územně správních celků – krajů a obcí. Prostředky jsou získávány také z hospodářské činnosti škol a z účasti škol v mezinárodních programech.

Rekvalifikační programy pro dospělé byly z velké části financovány z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (2007–2013) v gesci MPSV nebo z Operačního programu Podnikání a inovace (2007–2013) v případě zaměstnanců podniků.

### 3.2. Popis situace, výzev a trendů v oblasti poradenství

Přestože příkladů dobré praxe v odborném vzdělávání přibývá a zaměstnavatelé se úspěšně zapojují do odborného vzdělávání a do poskytování odborné praxe žákům, neexistuje dosud systematické a dobře fungující propojení mezi sférou vzdělávání a světem práce, které by umožnilo školskému systému reagovat na měnící se požadavky a potřeby trhu práce. Je třeba rozšířit možnosti vzdělávání žáků a studentů v reálném pracovním prostředí. Proto bude podporováno zavedení duálního systému vzdělávání v modifikované podobě, přizpůsobené podmínkám v ČR, tj. s využitím co nejširších možností a forem dobrovolné spolupráce škol a firem. Podporována bude také přímá komunikace se zástupci zaměstnavatelů s cílem nastavit přenos informací o možnostech odborného vzdělávání žáků na reálných pracovištích zaměstnavatelů a o potenciálních přínosech plynoucích z této spolupráce (viz Strategie vzdělávací politiky ČR 2030+).

Činnosti poradenských systémů jsou sloučeny a poskytují poradenské služby žákům vycházejícím ze základních a středních škol. Oba poradenské systémy využívají do jisté míry stejné pracovní postupy a zdroje informací.

Zásadní výzvou je stárnutí pedagogů a atraktivita učitelského povolání. Průměrný věk učitelů ve středním vzdělávání je 49,4 roku a i když se průměrné mzdy pedagogů zvýšily, učitelské povolání, a to i na terciární úrovni, je pro mladé lidi stále málo atraktivní. Vzhledem k tomu, že průmysl hraje v hospodářství země důležitou úlohu, přináší čtvrtá průmyslová revoluce (Průmysl 4.0) výzvy, jako je digitalizace a automatizace. Malé a střední podniky, které jsou významným faktorem hospodářství země, jsou navíc citlivé na hospodářské výkyvy a často musí řešit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi.

Další výzvou je podpora kvalitního praktického vyučování, rozšíření možností učení v reálném pracovním prostředí a usnadnění přechodu absolventů ze školy na trh práce. Rovněž je třeba lépe sladit nabídku dovedností a poptávku po nich. Provázání programů počátečního odborného vzdělávání s příslušnými kvalifikacemi v Národní soustavě kvalifikací by mělo dále podporovat schopnost vzdělávání pružně reagovat na potřeby trhu práce.

Pandemie COVID-19 poukázala na rozdíly v digitálních dovednostech, prohloubila digitální propast mezi účastníky vzdělávání a upozornila na potřebu digitální transformace a zlepšení digitálních schopností. Zároveň urychlila rozvoj digitálních dovedností a kompetencí učitelů i účastníků odborného vzdělávání a přípravy.

Na podzim 2020 byla za účelem řešení výše uvedených výzev přijata nová Strategie 2030+, která podporuje zavádění prvků duálního systému do odborného vzdělávání a spolupráci mezi školami a zaměstnavateli. Strategie rovněž podporuje praktické vyučování se zajištěním kvality a vypracování standardu kvality pro odborný výcvik (MŠMT, 2020).

V nadcházejícím období ministerstvo školství plánuje modernizovat a vybavit školy digitálními technologiemi, podporovat inovace, revidovat vzdělávací programy a uplatňovat nové metody výuky a hodnocení. MŠMT se rovněž zaměří na počáteční a další vzdělávání učitelů a na profesní rozvoj vedoucích pracovníků škol. Očekává se, že odbornému vzdělávání prospěje revize rámcových vzdělávacích programů. Důraz bude kladen na vytvoření společného základu pro skupiny příbuzných oborů vzdělání. Účastníkům vzdělávání to umožní činit kariérní rozhodnutí v pozdější fázi studia, čímž se omezí možnost špatné volby a odloží se raná specializace. Počet studijních oborů se pravděpodobně změní.

## 4. Příklady dobré praxe

Název	Jazykové dovednosti Ukrajinských uprchlíků
Země	Česká republika
Hlavní cíle	Výuka ukrajinských uprchlíků v Plzeňském kraji v českém jazyce do úrovně A2 v akreditovaných kurzech MŠMT.
Velikost programu (lokální/regionální/národní) + počty zapojených, pokud jsou k dispozici data	Regionální (Plzeňský region), 500+
Doba realizace zahájení – ukončení intervence)	červen 2022–září 2023
Krátký popis: (nabízená služba, nástroje – tj. technologie, změny organizace činností, metodika case managementu, zvyšování kvalifikace, jiné?, prováděcí opatření – jaká opatření byla přijata k zajištění realizace iniciativy)	<p>2 akreditační vzdělávací programy – prezenční výuka (učební plány vydává ministerstvo školství)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pro začátečníky (A1) 60 lekcí + 2 hodiny zkouška</li> <li>- navazující kurz (A2) 120 lekcí + 2 hodiny zkouška</li> </ul> <p>Účast je bezplatná, hrazená úřadem práce jako zvolená rekvalifikace, úroveň A2 je základním jazykovým předpokladem pro fungování v zaměstnání a v prostředí cizí země. Stává se, že bez jazykové nezávislosti může být Ukrajinka/Ukrajinec „obětí“ agentur práce, které je zneužívají a nemají zájem o jeho integraci do prostředí. Čeština je také předpokladem pro vstup do dalších rekvalifikačních kurzů (nelze studovat rekvalifikační kurz v cizím jazyce ani v něm skládat zkoušky).</p> <p>Další důležitou skutečností je, že jazyková úroveň A2 je podmínkou pro trvalý pobyt v ČR.</p> <p><b>Motivace pro vstup do kurzu:</b> získat kvalifikovanou práci, pracovat ve svém oboru.</p> <p><b>Organizační nástroje:</b> vyvinutý celý systém práce s ukrajinskými uprchlíky, od registrace přes QR kód, zapojení ukrajinsky mluvících telefonních operátorů, individuální konzultace po telefonu, zohlednění celé rodinné situace, která ovlivňuje možnost studia cizího jazyka (hlídání dětí, péče o seniory, odjezdy za rodinou na Ukrajinu či řešení situace související s doklady atd.).</p> <p><b>Prováděcí opatření.</b> Zavedení nového způsobu interní správy, využití digitálních nástrojů pro počáteční kontakt, ale také pro zpětnou vazbu po skončení kurzu. Více než kdy jindy hluboké porozumění cílové skupině v jejích potřebách, a to nejen vzdělávacích (fungování komunity a rodiny, sdílení různých informací, využívání sociálních sítí atd.). Byla vyvinuta nová metoda náboru, která se stále upravuje. Průběžné vzájemné konzultace školícího týmu, sdílení zkušeností, metodik, nástrojů.</p>

Název	Jazykové dovednosti Ukrajinských uprchlíků
	Vzdělávací obsah: některá doporučená témata je třeba probírat citlivě s ohledem na válečnou situaci a netrvat na odpovědích, které zvyšují stres účastníka (např. běžné otázky týkající se rodiny). Nutná zvýšená empatie školitelů.
Problémy, které se vyskytly, a způsob jejich řešení	<p><b>Problémy:</b> Uprchlíci sice mají chuť studovat a pracovat na sobě, ale často nechápou, jak systém funguje (nepřišli na úřad práce, nepodalí včas nebo vůbec žádost o rekvalifikaci, která je spojena s žádostí o přijetí do evidence uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, často provádějí chybné kroky při kontaktu s úřadem). Fungování úřadů je zřejmě v obou zemích velmi odlišné. Občasní „černí pasažéři“ v kurzu/ („<i>Přišel jsem s manželkou, kamarádem, vždyť je to zadarmo.</i>“), neustálé změny v osobním životě vedoucí k nutnosti měnit čas docházky na kurz (dopoledne/odpoledne/večer/víkend). Někdy i nepochopení pravidel zvolené rekvalifikace (ke zkoušce je např. zapotřebí 80 % docházky do kurzu).</p> <p>Velmi problematická transkripce jmen do latinky (u stejných jmen zcela odlišná) vedoucí ke zmatkům na úřadě i u pracovníků, neovládajících azbuku. Někdy neochota respektovat pravidla. Pro některé účastníky poprvé přechod z azbuku na latinku.</p>
Účinek a dopad <i>(jaký byl skutečný dopad případu? Například kratší přechodná období, větší bezpečnost atd. Pokud nejsou k dispozici údaje, dopady)</i>	<p>Způsob vedení náboru do kurzů oslovil dosud 1760 registrovaných osob, které projevíly zájem studovat český jazyk a zlepšit své postavení na trhu práce. Z toho ale nakonec do kurzů vstoupilo cca 25–30 %, někteří do obou kurzů. Nepotvrdil se předpoklad vysokého procenta nedokončení kurzů, pokud do kurzů už osoby nastoupily, ve většině případů byla docházka bezchybná či omluvená v rámci limitu 20 % absence. Nutno ale říci, že v první vlně uprchlíků šlo o osoby s vlastním profesním ukotvením na Ukrajině a často vysokoškolským vzděláním, nejednalo se tedy o osoby ze znevýhodněného prostředí. Cca 70 % registrovaných zájemců do kurzů nikdy nenastoupilo, přestože se jim organizační pracovníci individuálně věnovali a jejich situaci řešili. Zájemcům nevyhovoval závazek 80 % docházky nebo měli strach z případných postihů úřadem – v řadě případů byl doporučen kurz s volným režimem docházky, vedený dobrovolníky, charitními institucemi apod., kde není žádná striktně daná povinnost docházky.</p> <p>Už mezi prvním a druhým kurzem si účastníci sami nacházeli zaměstnání, byli schopni napsat jednoduchý profesní životopis, po druhém kurzu začali oslovovat zaměstnavatele a odepisovat na inzeráty. Většina absolventů chce pokračovat i v ČR ve své profesi a podnikají v tomto směru další kroky (nostrifikace diplomů, další kurzy apod.).</p> <p>Nicméně je nutno podotknout, že jsou značné individuální rozdíly mezi uplatňováním českého jazyka u lidí, žijících pouze v ukrajinské komunitě, a těmi, kdo s Čechy častěji mluví (přízvuk, syntax, slovní zásoba).</p> <p>Uprchlíci velmi oceňují návaznou péči – zprostředkování práce či pomoc při jejím hledání.</p>

Název	Jazykové dovednosti Ukrajinských uprchlíků
<p>Získané zkušenosti (<i>Jaké poučení z této praxe vyplynulo – mohly by se z tohoto případu poučit i jiné země?</i>)</p>	<p>Ochota studovat jazyk země, kde jsem uprchlíkem nebo ekonomickým migrantem, se zvyšuje s perspektivou, zda v zemi zakotvím nebo zde hodlám strávit delší dobu. Ze strany organizátora je nutno užívat vždy respektující přístup, ale dbát na jasná pravidla a jejich dodržování.</p> <p>Pokud studiu jazyka předchází důkladná analýza individuální situace zájemce a následná pomoc při hledání práce (vč. integračních kurzů apod.), je i motivace studujícího zřetelně vyšší a jeho výsledky často lepší. Důležitá je komplexnost a provázanost aktivit, nejen tlak na jazykovou výuku.</p> <p>Praxe u válečných uprchlíků z Ukrajiny je specifická, neboť situace je zcela nová a ani oni sami neví, zda se budou vracet do země původu, což ovlivňuje jejich vzdělávací potřeby a rozhodnutí o pracovním angažmá (kvalifikovaná či nekvalifikovaná práce). Je zajímavé, že <b>o výuku následně začali projevovat zájem i Ukrajinci, žijící v ČR i několik let</b> (a potvrzují fakt, že ekonomický migrant má velmi malou motivaci učit se jazyk a integrovat se do české společnosti).</p> <p>Ano, praxe se v průběhu několika měsíců měnila, původní hypotéza o opouštění kurzů se nenaplnila, naopak musela být výrazně posílena náborová opatření a změněna organizace práce před nástupem do kurzů.</p> <p>Význam vidíme v ochotě uprchlíků komunikovat a integrovat se mezi místní obyvatelstvo, díky tomu oslabují i funkce agentur práce, které v některých případech nabízejí překerní formy zaměstnávání, pracovníků. Zlepšuje se i postavení uprchlíků na pracovním trhu, a předchází se tak i vzniku uprchlických ghet a konfliktům s místním obyvatelstvem.</p>
Odkaz	<a href="http://www.grafia.cz">www.grafia.cz</a>

Název	Outplacement
Země	Česká republika
Hlavní cíle	<p>Předmětem projektu je pomoc zaměstnancům podniků, které procházejí strukturálními změnami, a které jsou proto nuceny propouštět své zaměstnance. Cílem projektu je zvýšit adaptabilitu těchto zaměstnanců při hledání nového zaměstnání. Propuštění zaměstnanci mají možnost najít si nové zaměstnání ještě před ukončením stávajícího pracovního poměru.</p> <p>Cíl je zaměřen také na zaměstnavatele, kteří si mohou nadále udržet dlouholeté pracovníky, pro které již nemají práci, a díky projektu je mohou requalifikovat na jinou pozici. Firmy se také mohou rozšiřovat a přijímat nové zaměstnance, na jejichž mzdy jim bude přispívat úřad práce.</p>
Velikost programu (lokální/regionální/národní) + počty zapojených, pokud jsou k dispozici data	Národní
Doba realizace zahájení – ukončení intervence)	1. 6. 2020–31. 7. 2023
<p>Krátký popis: (nabízená služba, nástroje – tj. technologie, změny organizace činností, metodika case managementu, zvyšování kvalifikace, jiné?, prováděcí opatření – jaká opatření byla přijata k zajištění realizace iniciativy)</p>	<p>Hlavní cílovou skupinou, pro kterou jsou služby poskytovány, jsou:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaměstnanci s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel písemně informoval krajskou pobočku Úřadu práce ČR.</li> <li>• Zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědní lhůtě.</li> <li>• Zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru.</li> <li>• Zaměstnanci, kterým končí pracovní smlouva na dobu určitou.</li> <li>• Zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti.</li> <li>• Zaměstnanci, kteří nemohou vykonávat práci nebo jim v tom brání překážka v práci na straně zaměstnavatele uvedená v § 207 až 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.</li> <li>• Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr v souladu s ustanovením § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.</li> <li>• Stávající zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci jsou ve výpovědní lhůtě nebo se očekává, že během několika měsíců ukončí pracovní poměr.</li> <li>• Noví zaměstnavatelé, kteří přijímají propuštěné zaměstnance.</li> </ul>

Zaměstnanci a zaměstnavatelé mohou využít následujících aktivit projektu:

#### **Monitorování zaměstnavatelů a výběr účastníků**

- Poskytování monitoringu a poradenství zaměstnavatelům, a to jak monitoringu zaměstnavatelů, kteří se chystají propouštět své zaměstnance, tak monitoringu zaměstnavatelů, kteří deklarují, že budou přijímat nové zaměstnance.

#### **Zapojení účastníků do projektu, úvodní pohovor a poradenství**

- Na základě údajů o podnicích, které se potýkají s problémy a zvažují propouštění, jsou v prostorách podniků nebo na Úřadu práce ČR pořádány informační schůzky, kde mohou být potenciálním účastníkům zodpovězeny dotazy k aktivitám projektu a případně dotazy k registraci na Úřadu práce ČR. Cílem schůzek je dosáhnout zapojení účastníků do aktivit projektu.

#### **Školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a měkkých dovedností.**

- Účastníci projektu jsou do této klíčové aktivity zapojováni průběžně podle svých individuálních potřeb a aktuální situace. **Cílem je poskytovat účastníkům vzdělávací kurzy bezprostředně po jejich vstupu do projektu, tj. ještě v době jejich zaměstnání.** Kurzy jsou určeny nejen pro účastníky projektu, kteří jsou ještě zaměstnání, ale i pro ty, kteří nemohli rychle najít vhodné zaměstnání a jsou již evidováni jako uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR.

#### **Rekvalifikace a školení**

- **Cílem je poskytnout účastníkům projektu rekvalifikační a vzdělávací aktivity podle jejich individuálních požadavků a s ohledem na jejich uplatnitelnost na trhu práce.** Rekvalifikace jsou zaměřeny na získání odborných znalostí a dovedností požadovaných na trhu práce, aby účastníkům projektu pomohly připravit se na konkrétní pracovní pozici a/nebo očekávání na trhu práce a zvýšily tak jejich zaměstnatelnost a zaměstnanost.

#### **Zprostředkování zaměstnání**

- Zprostředkování zaměstnání je v projektu realizováno formou nedotovaných pracovních míst nebo pracovních míst, jejichž financování je podpořeno z prostředků poskytnutých z Operačního programu Zaměstnanost.

Název	Outplacement
	<p><b>Doprovodná opatření</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- V rámci realizace poradenských aktivit <b>mohou účastníci</b> projektu <b>využívat doprovodná opatření</b>. Mezi ně patří například proplácení prokázaných cestovních výdajů. V odůvodněných případech budou moci účastníci využít také služby hlídání dětí a dalších nezaopatřených členů rodiny.</li> </ul> <p>Účastníkům mohou být rovněž proplaceny vstupní lékařské prohlídky nebo prohlídky nutné pro nástup do rekvalifikace nebo zaměstnání.</p>
<p>Problémy, které se vyskytly, a způsob jejich řešení</p>	<p>Zatím nebyly zjištěny žádné konkrétní výzvy.</p>
<p>Účinek a dopad <i>(jaký byl skutečný dopad případu? Například kratší přechodná období, větší bezpečnost atd. Pokud nejsou k dispozici údaje, dopady)</i></p>	<p>Zaměstnanec dostává konzultační podporu ve velmi krátké době, nejčastěji ve fázi, kdy je ještě formálně „zaměstnancem“.</p>
<p>Získané zkušenosti <i>(Jaké poučení z této praxe vyplynulo – mohly by se z tohoto případu poučit i jiné země?)</i></p>	<p>Pro zaměstnavatele se jeví jako velmi atraktivní možnost úhrady některých finančních nákladů (např. mzdové náklady při zaškolování zaměstnanců až do výše 100 %; příspěvek na školení až do výše 85 % nákladů na rekvalifikaci nebo školení; nebo mzdový příspěvek pro nového zaměstnance až do výše 15 000 Kč měsíčně po dobu 9 měsíců).</p> <p>Celý projekt pomáhá řešit organizační změny na podnikové úrovni, podporované oficiální institucí, která garantuje, že všechna rozhodnutí budou v souladu s legislativou.</p> <p>Zaměstnancům pomáhá doprovodné opatření, aby mohli pravidelně kontaktovat úřad práce a účastnit se rekvalifikačních kurzů.</p>
<p>Odkaz</p>	<p><a href="https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out-">https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out-</a></p>



Název	Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)
Země	Česká republika
Hlavní cíle	<p>Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných veřejnými institucemi služeb zaměstnanosti dosažením cílového stavu 90 funkčních, vybavených informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (dále jen IPS), s personálním, vzdělávacím, prezentačním a diagnostickým zázemím. Jedná se o 77 IPS na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR (okresní úroveň) a 13 IPS na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR (nižší úroveň), kde budou z hlediska dostupnosti služeb pro klienty IPS zřízena další IPS.</p> <p>Cílem je, aby IPS byla základní výkonnou jednotkou poskytující erudované, individuální a skupinové služby, efektivní a na míru šité služby, které budou dostupné všem (odlehle lokality, vyloučené nebo ohrožené skupiny na trhu práce, celoživotní kariérové poradenství, psychologické služby a bude aktivně pracovat s klienty na straně rekvalifikací a vzdělávání).</p> <p>Dalším cílem projektu v oblasti poskytování kvalitních služeb kariérového poradenství je standardizace vybavení a činností center.</p> <p>Specifické cíle projektu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modernizovat a rozšířit technické vybavení IPS (prezentační, výukové a ICT vybavení) na standardizovanou úroveň,</li> <li>• na personální zajištění činností IPS,</li> <li>• aktualizovat metodiky a informační materiály v oblasti kariérového poradenství,</li> <li>• zvýšit odbornou úroveň poradců IPS.</li> </ul>
Velikost programu (lokální/regionální/národní) + počty zapojených, pokud jsou k dispozici data	Národní
Doba realizace zahájení – ukončení intervence)	1. 1. 2017–31. 8. 2023
Krátký popis: (nabízená služba, nástroje – tj. technologie, změny organizace činností, metodika case managementu, zvyšování kvalifikace, jiné?, prováděcí opatření – jaká opatření byla přijata k zajištění realizace iniciativy)	Přímo cílovou skupinou jsou instituce trhu práce a jejich zaměstnanci se zvláštním zaměřením na zaměstnance poradenských jednotek, a to jak na centrální úrovni, tak na regionální a místní úrovni. Aktivně se zapojují do realizace projektových aktivit s cílem inovovat poskytované služby v oblasti kariérového poradenství zajištěním kvalitního zázemí (materiálně technické vybavení, školení, didaktická podpora, propagace služeb IPS, prohloubení spolupráce s místními aktéry v oblasti kariérového poradenství).

Název	Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)
	<p>Další soubor aktivit je určen relevantním aktérům na trhu práce a jejich zaměstnancům, kterými jsou např. školy, územní samosprávné celky, ale také zaměstnavatelé a další subjekty, jako jsou vzdělávací instituce a neziskové organizace.</p> <p>Za příklad opatření lze označit úzkou a aktivní spolupráci Úřadu práce ČR nebo IPS při poskytování relevantních informací o trhu práce ve <b>vztahu ke kariérovému poradenství s regionálními aktéry trhu práce v oblasti počítačného a dalšího vzdělávání</b>, která má dopad na tyto instituce, což bude podpořeno získáním relevantních informací o budoucích potřebách trhu práce. IPS je součástí systému, jehož funkce předpokládá úzkou spolupráci se všemi aktéry zapojenými do volby povolání.</p>
Problémy, které se vyskytly, a způsob jejich řešení	Hlavním úkolem bylo získat důvěru instituce a zapojit ji do řetězce spolupráce.
Účinek a dopad <i>(jaký byl skutečný dopad případu? Například kratší přechodná období, větší bezpečnost atd. Pokud nejsou k dispozici údaje, dopady)</i>	
Získané zkušenosti <i>(Jaké poučení z této praxe vyplynulo – mohly by se z tohoto případu poučit i jiné země?)</i>	
Odkaz	<a href="https://www.uradprace.cz/podpora-informacnich-a-poradenskych-stredisek-uradu-prace-cr-pips-1">https://www.uradprace.cz/podpora-informacnich-a-poradenskych-stredisek-uradu-prace-cr-pips-1</a>

## 5. Závěry a hlavní doporučení

Rozvoj společnosti bude silně doprovázen stále silnější potřebou využívání moderních technologií, včetně robotů a autonomních systémů, jejich častější využití lze předpokládat rovněž v souvislosti s novými environmentálními, ekonomickými a sociálními výzvami a s potřebou udržitelného rozvoje.

Podle studií OECD, 2018 se většina stávajících pracovních pozic změní, vzniknou nové a některé stávající pozice zcela zaniknou. S vysokou mírou pravděpodobnosti, lze tvrdit, že bude více než kdy jindy nutné rozvíjet obecné i odborné dovednosti po celý život. Z tohoto důvodu **je třeba vybudovat a podporovat flexibilní systém celoživotního učení**, který umožní lidem vstoupit do něj kdykoli a v jakémkoli věku, zjistit, jaké znalosti a dovednosti potřebují, doplnit si tyto znalosti a dovednosti podle svých individuálních požadavků a nechat si získané dovednosti a znalosti potvrdit v celostátně uznávaném systému. Vytvoření účinného systému vzdělávání a odborné přípravy, který poskytne pracovníkům dovednosti potřebné pro trh práce a nabídne příležitosti a pobídky ke vzdělávání a odborné přípravě po celý jejich pracovní život, si vyžádá určité další úsilí a investice.

Naše práce se cíleně zaměřovala na skupinu lidí ze znevýhodněného prostředí, pro účely projektu realizovaného v mezinárodním kontextu používáme termín *underprivileged milieu*. Druhá kapitola této práce popisuje skupinu "pracujících lidí ze znevýhodněného prostředí". Jedná se o cílovou skupinu, u níž lze očekávat největší dopady spojené s digitalizací. Na úrovni EU jsme rozpoznali výrazný vliv nízkého vzdělání. Osoby s nižším než základním, základním a nižším středním vzděláním jsou nejčastěji ohroženy chudobou pracujících. Situace ve vybraných zemích byla diskutována obecně. Později jsme specifikovali charakteristiky této skupiny v České republice.

V České republice se typicky týká nízkokvalifikovaných pracovníků na nejistých pracovních místech, s malým majetkem nebo sociálním zázemím, na které se mohou spolehnout. Většinou se jedná o ženy vyššího věku, obvykle žijící ve větších městech, ve strukturálně postižených regionech, jako jsou západní Čechy, nebo severní Morava.

Důsledky nedávného hospodářského a politického vývoje, jako je vysoká míra inflace nebo příliv válečných uprchlíků z Ukrajiny, prohlubují nejistotu jejich ekonomického postavení. Tato zjištění zdůrazňují a podtrhují cíle projektu Reach-Out.

Co se týče vzdělávacího systému (včetně jeho části zaměřené na celoživotní učení), měl by vytvářet pozitivní vztah k učení a připravovat na to, že se budeme učit nepřetržitě po celý život. Úkolem vzdělávacích institucí je podporovat lidi všech věkových kategorií v podnikavosti na osobní, profesní i společenské úrovni – aby si osvojili dovednosti samostatně se učit a hledali příležitosti, jak tyto dovednosti a znalosti uplatnit v praxi v souladu se svými schopnostmi. Vzdělávací systém by měl připravovat jedince na to, aby byli co nejotevřeněji schopni reagovat a reagovat na nové trendy, situace a s nimi spojené nové, stále se měnící výzvy v životě. Vzdělávací systémy by měly být vytvářeny tak, aby tuto snahu podporovaly.

V důsledku uchopení celoživotního poradenství jako mezisektorové dlouhodobé investice, která má mnohdy dopad na politiku dvou nebo více ministerstev, nemusí být vždy zcela zřejmý hlavní dopad poradenských intervencí v oblasti, v níž jsou realizovány. Například poradenství, které probíhá v prostředí škol, má řadu kladných přínosů na systém školství, ale má dopady i na další stupeň vzdělávání, včetně univerzitního a má rovněž dopady na trh práce. Je tedy zcela zásadní při

koncipování politik a identifikace dopadů těchto politik mít na zřeteli tento celoživotní, dlouhodobý a mezisektorový charakter rámce, ve kterém se politiky propisují.



#### Kde to začíná?

Školy a formální vzdělávání formují naše postoje a základní znalosti, proto je nutné najít optimální kombinaci předmětů a podle toho revidovat rámcové vzdělávací programy. Absolventi škol musí mít kompetence potřebné pro vstup na trh práce, přičemž následný systém vzdělávání v profesním prostředí bude volně navazovat na předchozí fázi vzdělávacího systému. Absolventi škol musí rovněž získat kompetence pro studium a účast na občanském životě, aby byli připraveni na celoživotní učení, rozvoj a svou roli ve společnosti. Obecně řečeno, vzdělávací systém by měl připravit absolventy škol tak, aby byli vybaveni kompetencemi, které jsou přenositelné v různých obdobích, oblastech a životních rolích.

Je důležité zajistit vhodnou strukturu poradců a výchovných poradců, a to jak z hlediska kvality, tak i kvantity. Poradci a výchovní poradci by měli být podporováni v získávání aktuálních znalostí a využívání správného souboru dovedností a nástrojů, které jim umožní přistupovat k znevýhodněnému prostředí a pracovat s ním.

Lze doporučit klást větší důraz na vytváření podmínek pro zapojení většího počtu odborníků z oboru do výuky a organizovat stáže pedagogických pracovníků v podnicích. Měla by být také rozvíjena spolupráce se zástupci zaměstnavatelů, která bude podpořena dohodou o rozdělení odpovědnosti za jednotlivé oblasti počátečního vzdělávání.

Systémové zapojení příslušných ministerstev a krajů (v závislosti na vazbě odvětvové struktury na soustavu oborů) do podpory příslušných škol nebo oborů bude iniciováno prostřednictvím vládou schváleného akčního plánu, který bude zpracován. Do přímé i nepřímé podpory škol budou zapojeni také zaměstnavatelé na základě dohod o spolupráci.

Z důvodu zapojení mnoha aktérů a z důvodu dlouhodobých dopadů zavedených politik je vhodné doporučit tvorbu a průběžnou aktualizaci celoživotní strategie pro efektivní tvorbu politik celoživotního poradenství, která by efektivně cílila na různé věkové kategorie.

Jak již bylo několikrát zmíněno – další úpravy systému budou vyžadovat dodatečné finanční i lidské zdroje.

## 6. Literatura

Bittner, J. (2020). *Ekonomické nerovnosti a koronavirus*. Rosa Luxemburg Stiftung e. v., zastoupení v České republice.

Blundell, R., Costa Dias, M., Joyce, R., & Xu, X. (2020). COVID-19 and Inequalities. *Fiscal studies*, 41(2), 291–319.

Bremer, H. (2017). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In: Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/2017, pp. 115 –125.

Carta, F., & De Philippis, M. (2021). The impact of the COVID-19 shock on labour income inequality: Evidence from Italy. *Bank of Italy Occasional Paper*, (606).

Český statistický úřad (ČSÚ) (2022). Veřejná databáze – Indexy spotřebitelských cen podle klasifikace ECOICOP – meziroční index. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky&katalog=31779>

Drahoňovská, P., Eliášková, I. (2012). *Analýza práce a potřeb poradců v oblasti kariérového poradenství Úřadu práce ČR*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání. Dostupné z: [http://archiv-nuv.npi.cz/uploads/Vzdelavani\\_a\\_TP/PORADCI\\_UP\\_final\\_prowww.pdf](http://archiv-nuv.npi.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/PORADCI_UP_final_prowww.pdf)

DZS (2018). *Information on Lifelong Guidance System in the Czech Republic*. Dostupné z: <https://www.euroguidance.cz/publikace/guidance-system.pdf>

EC (2020). *Social Situation Monitor, Research findings*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1049&langId=en>

EK ČR (2022). Základní statistické údaje. Celkový počet povinných (FO) v exekuci. Dostupné z: <https://statistiky.ekcr.info/statistiky>

EUROSTAT (2022a). EU-SILC survey „In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level“. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/c9b561dc-4f22-4243-8ef9-ae8996d705a9?lang=en>

EUROSTAT (2022b). *Gender pay gap statistics*. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

EUROSTAT (2022c). *Annual inflation up to 8.9% in the euro area*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/-/2-18082022-AP>

EUROSTAT (2021). *Living conditions in Europe:poverty and social exclusion*. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living\\_conditions\\_in\\_Europe\\_-\\_poverty\\_and\\_social\\_exclusion&oldid=575050](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion&oldid=575050)

Kantamneni, N. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda. *Journal of vocational behavior*, 119, 103439.

Komárek, J. (2021). *Majetková nerovnost v ČR je výrazně vyšší než příjmová, daně z majetku však patří k nejnižším*. PAQ Research. Dostupné z: <https://www.paqresearch.cz/post/majetkova-nerovnost>

MŠMT (2020). *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+*. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

OECD (2022). *Poverty rate (indicator)*. Dostupné z: <https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>

OECD (2018). *Good Jobs for All in Changing World of Work, The OECD Job Strategy* Dostupné z: <https://www.oecd.org/employment/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm>

Prokop, D., Tabery, P., Buchtík, M., Dvořák, T., Pilnáček, M. (2019). *Rozdělení svobodou. Česká společnost po 30 letech*. Praha: Radioservis, a. s. Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/sites/default/files/documents/4cb643625998e931d8f0a9aa34bbb254.pdf>

Prokop, D. (2020). *Slepé skvrny - o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Vydavatelství Host. ISBN 978-80-7577-991-5. UNHCR (2022). *Ukraine refugee situation: Czech Republic*. Dostupné z: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/93515>

UNU-WIDER (2021). *World Income Inequality Database*. WIID, Version 31. Dostupné z: <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/WIID-310521>

Vyhlídal, J. (2021). Strategie zaměstnavatelů v období pandemie covidu-19. *Fórum sociální politiky*, (6), 8–15.