

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA, KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY
Andragogika



**UPLATNENIE 50 A VIACROČNEJ POPULÁCIE
NA TRHU PRÁCE**

**APPLICATION OF 50 OR MORE ANNUAL POPULATION
IN THE LABOR MARKET**

Magisterská diplomová práca

Bc. Michal Mundok

Vedúci magisterskej diplomovej práce: prof. PhDr. Dušan Šimek

Olomouc 2012

Prehlasujem, že som túto záverečnú magisterskú diplomovú prácu vypracoval samostatne a uviedol som v nej všetku literatúru a ostatné zdroje, ktoré som použil.

V Olomouci, dňa 10. marca 2012

.....

Bc. Michal Mundok

ANOTÁCIA

V tejto práci môžete nájsť 50 a viacročnú populáciu ľudí a jej uplatnenie na trhu práce. Pri presnejšom vymedzení som sa sústredil na kategóriu pracujúcich a nezamestnaných vo veku od 50 do 60 rokov, ktorú ďalej nazývam „päťdesiatnici“. Cieľom mojej práce je navrhnúť tvorbu projektu motivačno-vzdelávacieho programu pre nezamestnaných so zameraním na vekovú kategóriu 50+. Očakávaným výsledkom programu bude, aby uchádzači o zamestnanie boli motivovaní, aktivizovaní k vyhľadaniu zamestnania, nadobudli vedomosti a zručnosti, ktoré by mohli využiť pri aktivitách, súvisiacich s vyhľadaním nového pracovného miesta. Práca sa zaoberá problémami, ktoré riešia pri hľadaní zamestnania na trhu práce, ale aj špecifickými princípmi vzdelávania tejto rizikovej skupiny. Zodpoviem aj na otázky: Aké je postavenie päťdesiatnikov na trhu práce? Ako vnímajú zamestnávateľia túto vekovú kategóriu? A do akej miery sa môžu spoľahnúť na pomoc štátu?

PodĎakovanie patrí všetkým päťdesiatnikom, ktorí boli ochotní vyjadriť sa k danej téme a prispeli tak k obohateniu tejto práce. Ďakujem manželke Katke a mojej rodine, ktorá ma podporovala a vytvorili mi priestor pri každodenných povinnostiach aj v neľahkých situáciách.

OBSAH

Anotácia	2
Obsah	4
Úvod	6
1. Identifikácia cieľovej skupiny	8
1.1. Zdravie a kondícia	8
1.1.1. Telesné zmeny	9
1.1.2. Duševné zmeny	10
1.2. Rodina a medziľudské vzťahy	12
1.2.1. Manželstvo a partnerský vzťah	12
1.3. Profesionálne smerovanie	13
2. Práca a jej význam	14
2.1. Čo sa s nami deje, ak zostaneme bez práce	15
2.2. Zmena sociálneho statusu	19
3. Nezamestnanosť	21
3.1. Nezamestnanosť a jej príčiny	22
3.2. Nezamestnanosť, rodina a sociálna izolácia	24
3.3. Päťdesiatnik ako súčasť rizikovej skupiny	25
4. Analýza súčasného stavu nezamestnanosti 50+	28
5. Postavenie päťdesiatnikov na trhu práce: výsledky empirického výskumu zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie	32
5.1. Vek ako faktor uplatňovania personálnej politiky	33
5.2. Silné stránky päťdesiatnikov	34
5.3. Postoj zamestnávateľov k vzdelávaniu starších pracovníkov	35
6. Mobilizácia nezamestnaných	37
6.1. Politika zamestnanosti	39
6.2. Význam práce so staršími na úrovni organizácie	42
6.3. Význam vzdelávania nezamestnaných	45

7. Edukácia päťdesiatnikov	47
7.1. Princípy vzdelávania nezamestnaných päťdesiatnikov	48
8. Návrh tvorby projektu motivačného programu pre nezamestnaných so zameraním na vekovú kategóriu 50+	52
8.1. Analýza a identifikácia vzdelávacích potrieb	53
8.2. Formulácia cieľov	53
8.3. Stanovenie profilu účastníka	56
8.4. Obsah vzdelávacej aktivity.....	57
8.4.1. Inventár disciplín.....	57
8.4.2. Študijný plán a časový harmonogram.....	58
8.4.3. Učebné osnovy	60
8.5. Formy, metódy a techniky	62
8.6. Didaktické prostriedky a študijné materiály.....	63
8.7. Organizačné, technické a finančné zabezpečenie.....	64
8.8. Lektorské zabezpečenie	65
8.9. Spôsoby evaluácie motivačno-vzdelávacieho programu	66
 Záver	 68
 Zoznam použitej literatúry	 70
 Zoznam príloh.....	 72

„Práca je puto, ktoré nás viaže k realite. Pokiaľ nemáme povinnosť ráno vstať a ísť do práce, potom sa ocitáme v nebezpečenstve, že nás ovládne fantázia a emócie.“

(Sigmund Freud)

ÚVOD

Stáva sa to. Zamestnávateľ Vám dal poslednú výplatu a majitelia firmy i nadriadení Vám odporúčia ukončiť pracovný pomer, nakoľko firma skrachovala. Vám je niečo po päťdesiatke, o odstupnom môžete iba snívať a odchod do dôchodku sa Vás ešte netýka. Spolu s Vami prepustili ďalších osemdesiat zamestnancov, s ktorými sa na druhý deň stretnete na úrade práce, aby ste sa zaregistrovali a využili tak „záchrannú sociálnu sieť“. Práca v regióne je ako šafranu a firmy si môžu vyberať z armády nezamestnaných. Problém zamestnať sa majú nielen ľudia v predseniorskom veku ako Vy, ale aj absolventi, či ostatné vekové skupiny.

V tejto práci môžete nájsť 50 a viacročnú populáciu ľudí a jej uplatnenie na trhu práce. Pri presnejšom vymedzení som sa sústredil na kategóriu pracujúcich a nezamestnaných vo veku od 50 do 60 rokov, ktorú ďalej nazývam „päťdesiatnici“. V prvej časti sa budem venovať identifikácii tejto rizikovej skupiny a priblížim zmeny, ktorými päťdesiatnici prechádzajú a súvisia s týmto životným desaťročím. V ďalšej časti píšem o súčasnom stave päťdesiatnikov na trhu práce. Nezabudnem na problémy, ktoré riešia pri hľadaní zamestnania na trhu práce a zodpoviem aj na otázky: Aké je postavenie päťdesiatnikov na trhu práce? Ako vnímajú zamestnávatelia túto vekovú kategóriu? Do akej miery sa môžu spoľahnúť na pomoc štátu? Tretiu časť zakončím vzdelávaním nezamestnaných päťdesiatnikov a pokúsím sa špecifikovať princípy ich vzdelávania.

Cieľom mojej práce je navrhnúť tvorbu projektu motivačno-vzdelávacieho programu pre nezamestnaných so zameraním na vekovú kategóriu 50+. Očakávaným výsledkom programu bude, aby uchádzači o zamestnanie boli motivovaní, aktivizovaní k vyhľadaniu zamestnania, nadobudli vedomosti a zručnosti, ktoré by mohli využiť pri aktivitách, súvisiacich s vyhľadaním nového pracovného miesta.

Vo všeobecnosti sú päťdesiatnici na trhu práce vymedzení medzi znevýhodnenou a rizikovou skupinou. Rovnako sa s touto populáciou stretávam v praxi pri mnou realizovaných výberových konaniach a musím konštatovať, že sa na nich pozerám optikou zamestnávateľov, kedy v prípade možnosti uprednostňujem záujemcov mladších vekových

skupín. Tento fakt, moje svedomie, či odhodlanie prispieť k zmene boli dôvodmi pre písanie tejto témy. Hoci nepatrím vekom ešte medzi päťdesiatnikov a miestami bolo potrebné preniesť sa o 15 až 20 rokov do svojej budúcnosti, našli sa ľudia „päťdesiatnici“ z môjho okolia, ktorí boli vždy ochotní vyjadriť sa k danej téme.

1. IDENTIFIKÁCIA CIEĽOVEJ SKUPINY

Ak sa pozrieme do našej nedávnej histórie, väčšina tejto vekovej skupiny vyrastala v období socializmu. Začiatkom 90. rokov 20. storočia nastali u nás zmeny, ktoré boli pre väčšinu z nich ťažko prijateľné, náročné a niekedy sa stali príčinou ich dezilúzie. Nemyslím tým však slobodu a demokraciu. Skupina vtedajších „tridsiatnikov“ stratila istotu svojho zamestnania, nastalo prvé veľké masové prepúšťanie. Skúsenosti, vedomosti a zručnosti, ktoré nadobudli, prestali byť dostatočné, museli sa prispôbiť novým poznatkom a moderným technológiám. Už vtedy niektorí z nich pocítili následky skutočnej nezamestnanosti. Dnes však stratu zamestnania títo ľudia prežívajú oveľa ťažšie. Po päťdesiatke má človek už zafixované určité stereotypy, ťažšie a pomalšie sa prispôbuje novým životným situáciám. Život bez zamestnania môže vnímať často krát po rokoch poctivej práce ako nespravodlivosť.

Podobá sa horolezcovi, ktorý lezie po skale bez istenia a aby nespadol, musí mať svoje štyri pevné ukotvenia. Prvým je jeho zdravie a kondícia, ktorá nie je rovnaká, ako keď mal tridsať. Druhým ukotvením je jeho rodina a medziludské vzťahy, kde rovnako nastávajú zmeny. Tretím, nemenej dôležitým je životný cieľ, jeho smerovanie v osobnom i pracovnom živote. A posledným štvrtým ukotvením je práca, ktorú práve stratil. Ak stratí na chvíľu iba jednu kotvu, je to absolútne v poriadku. Nakoniec aj horolezec sa na chvíľu pustí, ak chce vyliezť vyššie a váhu preniesie chvíľu na ostatné tri ukotvenia. Preto aj on postupne oslovuje rodinu, priateľov, známych i neznámych s otázkou smerujúcou k svojmu zamestnaniu a hľadá v nich oporu. Horšie je to v prípade, ak túto váhu prenáša dlhodobo. Je len otázkou času, kedy dlhodobou nezamestnanosťou môže stratiť aj ďalšie kotvy. Ďalším neúspešným pohovorom stráca motiváciu, životný cieľ, niečo ešte dokázať v pracovnom živote. Musí sa preorientovať na výrazne nižšie príjmy a s tým spojenú zmenu životnej úrovne, meniacu sa rodinnú situáciu a spoločenské postavenie, stratu kvalifikácie a pokles sebadôvery. Náš päťdesiatnik si môže klásť otázku „Som ešte vôbec schopný na trhu práce konkurovať mladším, veď mám už svoje roky?“.

1.1. ZDRAVIE A KONDÍCIA

Obdobie po päťdesiatke (obdobie staršej dospelosti) sa považuje vo vývoji človeka za určitý medzník, ktorý potvrdzuje začiatok starnutia. Starnutie je prirodzený jav, ktorému podliehame my všetci a je prirodzenou súčasťou nášho každodenného života. Výstižne definovala pojem starnutie Čornaničová „*Starnutím sa nazýva prirodzený, nepretržitý,*

pozvoľne plynúci proces zmien, ktorým podlieha organizmus v priebehu času, ale sú označované až v neskoršom veku. Spočiatku sa zmeny prejavujú nenápadne, v pokročilom veku sa prejavy starnutia zrýchľujú“¹. Tieto zmeny sa v organizme týkajú nielen fyzického stavu, ale aj stavu duševného a niektoré prejavy starnutia sa stávajú po päťdesiatke ešte výraznejšími. Viditeľné biologické zmeny a zhoršovanie niektorých funkcií aktivujú jednotlivca k prehodnocovaniu postoja voči sebe samému. Začína sa telesnými zmenami viac zaoberať, uvedomovať si ich a to predovšetkým pri záťažových situáciách, ktoré zvládal predtým bez problémov. Až vtedy si uvedomí „Tak pozor! Nemôžem ich ignorovať.“

1.1.1. TELESNÉ ZMENY

Ak sa pozrieme na starších ľudí z pohľadu niektorých zamestnávateľov, starší ľudia sú pre nich horšou „investíciou“ v porovnaní s mladými. Potenciálny zamestnávateľ hodnotí pri výberovom konaní aj to, či na pracovné výkony bude ešte uchádzač stačiť a ako to ovplyvní jeho produktivitu v práci. Po päťdesiatke v dôsledku starnutia prichádza k miernemu **poklesu telesnej výkonnosti**². Klesá fyzická sila a pohybová koordinácia, spomaľuje sa rýchlota a pohotovosť reakcií. Ubúda výkonnosť pľúc, srdca, svalov, ich pružnosť a sila. Tieto telesné zmeny nie sú veľmi veľké a pokiaľ nemajú vplyv na profesiu alebo v ich dôsledku upustenie od doterajších záľub, sú zvyčajne akceptované ako súčasť starnutia. Čoraz častejšie sa objavujú rôzne zdravotné problémy a jedinec si uvedomuje svoju zraniteľnosť, možnosť vlastného ochorenia, ktoré pozoruje aj u svojich priateľov rovnakého veku.

V literatúre možno nájsť aj ďalšie telesné zmeny, ktoré sú súčasťou tejto vekovej skupiny, Říčan³ spomína nasledovné:

- Zhoršuje sa základné zmyslové vnímanie, najmä zraku a sluchu - zrak je zase o niečo horší než pred desiatimi rokmi, ale po päťdesiatke sa dokáže jedinec lepšie dívať a z toho, čo vidí, má väčšiu radosť a estetický pôžitok.
- Zhoršuje sa porozumenie reči – predovšetkým, ak treba od nej odfiltrovať rušivé zvuky.

¹ Srov.: ČORNANIČOVÁ, R.: *Edukácia seniorov – vznik, rozvoj, podnety pre geragogiku*. Bratislava : Vydavateľstvo UK, 1998, s. 39-40

² Srov.: VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie*. Praha : Portál, 2000, s. 239

³ Srov.: ŘÍČAN, P. : *Cesta životem. 2 prepr. vyd., Praha : Portál, 2004 s. 314-318*

- U žien prichádza k menopauze - môže sa u nich objaviť strach zo straty ženskej identity a ten sa niekedy kompenzuje veľkou horlivosťou v starostlivosti o deti alebo vnúčatá.
- Problémom býva nespavosť, zlé zaspávanie, trhaný spánok a skoré prebúdzanie.
- Dochádza k poklesu niektorých hormónov, čím sa muži stávajú menej agresívni a menej súťaživí.

V dôsledku telesných zmien prichádza u ľudí po päťdesiatke i k zmenám v oblasti hodnôt. Na základe skúseností, ktorými disponujú, sa výrazne mení postoj k sebe i okoliu, citlivejšie reagujú na bežné problémy, dôležité sú pre nich úplne iné aspekty, ako to bolo pred pár rokmi. Zmeny nastávajú aj v oblasti duševnej.

1.1.2. DUŠEVNÉ ZMENY

Postupné pribúdanie rokov každý zvláda inak. Jedni ľahšie zvládajú stres a psychické konflikty, hádky v rodine či na pracovisku. Cítia sa v životnej forme a dokážu byť druhému v tomto období oporou. Iní sú zase **časom citlivejší**, horšie znášajú stres a ľahko u nich dochádza k celkovému pocitu menejcennosti. Nehovoriac o situácii, kedy si hľadá zamestnanie. Čím je človek starší, tým viac si želá, aby mal v živote viac istoty.

Říčan⁴ píše o nasledovných duševných zmenách, ktoré charakterizujú toto životné obdobie:

- **Nenápadnejší je úbytok pamäte** – odborné názvy, čísla a mená, ktoré používa len zriedka, si horšie vybaví vo chvíli, keď ich naozaj potrebuje. Ak sa chce naučiť niečo naspamäť, trvá to po päťdesiatke dlhšie. Súvisí to so zhoršeným vstevovaním pamäte, ale čo sa už raz naučí, pamätá si celkom slušne. Na naučenie si zrazu robí viac času a vyberá si, čo si naozaj potrebuje zapamätať. Všetko si zapisuje do diára a zvykne si ho každé ráno overiť. Stáva sa z neho tak trochu pedant, ale nerobí menej zmätkov než mnohí mladší.

⁴ Srov.: ŘÍČAN, P. : Cesta životem. 2 prepr. vyd., Praha : Portál, 2004 , s. 320-322

- **Zhoršenie postrehu** – stáva sa mu, že hľadá nejakú vec, nevidí ju a pritom ju má pred nosom. Je totiž v inej polohe, než čakal. Ten druh postrehu, ktorý je potrebný pre riadenie automobilu, funguje ešte dobre. Zdravý vodič po päťdesiatke ľahko vyrovnáva nepatrné spomalenie svojich reakcií väčšou opatrnosťou.
- **Zvýšená duševná únava** – k nej dochádza, ak si päťdesiatnik zle zorganizuje svoju duševnú prácu. Napríklad štúdium náročných materiálov je treba v dennom rozvrhu umiestniť do prvých dopoludňajších hodín, kedy je mozog ešte svieži, v ďalších hodinách potom je možné vybavovať rutinné záležitosti.

Iní autori spomínajú, že v tomto životnom desaťročí prichádza **k zmene a rozvoju aj ďalších kognitívnych funkcií**⁵. Úroveň a štruktúru intelektových funkcií ovplyvňuje predovšetkým skúsenosť a spôsob života. Skúsenosti ovplyvňujú spôsob akým jedinec uvažuje, aký zaujíma postoj k problémom, aké stratégie preferuje a či využije zautomatizované a naučené riešenia. **Kryštalická inteligencia** (schopnosť uchovávať a používať v určitých situáciách naučené spôsoby jednania) sa nemení a stále ešte má v tomto období vzostupnú tendenciu. Deje sa tak vplyvom životných skúseností a vzdelávania. Na základe dlhodobej špecifickej skúsenosti prichádza k selektívnemu rozvoju určitých zručností a k nahromadeniu zásoby informácií. Ľudia v tomto veku majú tendenciu tieto skúsenosti uchovávať a predávať ich ďalšej generácii.

Jedným z problémov nastáva **zmena aktuálneho výkonu**. Nedeje sa v dôsledku zdanlivého úbytku kompetencií, ale skôr v dôsledku zmeny sebadôvery, poklesu flexibility, už spomínané výkyvy pozornosti a krátkodobej pamäte, pomalšie reakcie a znížená efektívnosť mechanického učenia.

Tieto nedostatky je päťdesiatnik schopný kompenzovať svojimi vedomosťami, skúsenosťami, naučenými stratégiami a dôslednosťou. Neustály boj s telesným a duševným úpadkom pri pohľade na polstoročný dátum narodenia je schopný vyhrať len trpezlivosťou, odolnosťou, aktívnym odpočinkom, čulým psychickým životom, zábavou a zmyslom pre humor, ktorý mladšej generácii často chýba.

⁵Srov.: VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie. Praha : Portál, 2000, s. 247-249*

1.2. RODINA A MEDZILUDSKÉ VZŤAHY

S pribúdajúcim rokmi čelí jedinec po päťdesiatke vždy novým životným príbehom. Toto obdobie môže byť pre neho charakteristické zmenou nielen v profesijnej, ale i životnej dráhe. Deti si postupne hľadajú svoju vlastnú cestu, osamostatňujú sa, študujú, zakladajú si rodiny, odchádzajú z domova. Prípadne jeden z partnerov odišiel z pracovného života a dožil sa „vytúženého dôchodku“. Je potrebné znovu nájsť a identifikovať to, čo aj po rokoch manželského alebo partnerského spoluzitia oboch partnerov spája.

Zmeny nastávajú aj v ich postojoch a hodnotách k svetu i sebe samému⁶. Päťdesiatnici dávajú prednosť stereotypu, ktorý posilňuje ich pocit istoty. Nie sú ochotní meniť zafixované spôsoby uvažovania, zásady či hodnoty. Hodnotou sa stávajú kompetencie a skúsenosti, ktoré by mohli byť prospešné pre svoje deti a vnúčatá. Vo vzťahu k iným ľuďom nenadväzujú ľahko nové kontakty, dávajú prednosť skôr trvalým, stabilným a istým vzťahom, vzťahom k svojim blízkym, kde nachádzajú podporu. Často v tomto veku už býva potreba sociálnych kontaktov nasýtená a do budovania nového vzťahu by museli venovať energiu, čo nie sú všetci ochotní.

1.2.1. MANŽELSTVO A PARTNERSKÝ VZŤAH

Po odchode detí riešia partneri otázku ďalšieho smerovania manželstva a osamostatnením detí sa rodina dostáva do fázy „prázdneho hniezda“. Túto zmenu prežívajú rodičia obvykle ambivalentne, na jednej strane ponúka viac voľného času, slobodu a menej starostí. Na strane druhej ide o obdobie oveľa náročnejšie a problémovjšie, kde môže prevládať pocit osamelosti a prázdnoty.

Podľa Vágnerovej⁷ väzby spájajúce spoločnú históriu života partnerov i väzby spoločných detí sú v tomto období pomerne trvalé a sú významnejšie ako samotné kvality partnerského vzťahu. V priebehu času sa vzťah k partnerovi mení a mení sa aj jeho hodnota. Svojho partnera si päťdesiatnik neidealizuje, skôr ho akceptuje. Pozná po rokoch súžitia jeho výhody i nevýhody, vidí ho realisticky a je s ním zmierený. O problémoch navzájom diskutujú oveľa menej, sú ochotní prijať kompromisné riešenia, ale majú aj tendenciu pri niektorých riešeniach problému úplne rezignovať.

⁶ Srov.: VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie*. Praha : Portál, 2000, s. 234-233

⁷ Srov.: VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie*. Praha : Portál, 2000, s. 268

1.3. PROFESNÉ SMEROVANIE

Zmena v hierarchii hodnôt v období staršej dospelosti je charakteristická aj pre profesijnú dráhu⁸. Zatiaľ čo na začiatku profesijnej dráhy má pre nás najväčšiu hodnotu príležitosť nadobudnúť čo najviac skúseností a zaujímavosť práce, s blížiacim sa koncom profesijnej dráhy sa mení aj naše chovanie. Zaujímavejšie sú pre nás nové hodnoty, ako sú záujem o slušný zárobok (aby sme mali slušný dôchodok), uspokojivé pracovné podmienky (menej zdraviu škodlivé a súvisiace so životnou pohodou), dobrý pracovný kolektív a medziľudské vzťahy. Ide o obdobie, kedy výrazne rastie význam skúseností, ktoré sa nadobudnú počas profesijnej dráhy. Určujúcim motívom pracovnej výkonnosti sa stáva identifikácia s povoláním a pracoviskom. Blížiacim sa koncom profesijnej dráhy získavajú tieto nové hodnoty ešte väčší význam. Profesijná rola môže rôznym spôsobom uspokojovať u päťdesiatnikov viacero základných psychických potrieb, ako napríklad potrebu stimulácie a učenia, potrebu seberealizácie a otvorenej budúcnosti, či potrebu zázemia, bezpečia a istoty. Je pre nich dôležité vedieť, do kedy budú ešte môcť byť pracovne aktívni, konkurovať mladším a môcť odovzdať svoje skúsenosti. Náhla strata zamestnania pre niektorých znamená v tomto veku koniec profesijnej dráhy a často sa objavuje tendencia hľadať zmysel ďalšieho smerovania.

⁸ Srov.: ALAN, J.: *Etapy života očima sociologie. Praha : Panorama 1989, s. 234-237*

2. PRÁCA A JEJ VÝZNAM

Už od malička je práca pre nás istou hodnotou. Pracovať a byť zamestnaný je rola, na ktorú nás rodičia či spoločnosť pripravuje už od detstva. Ak sme malí a dieťa zaujme rodičov pri hre svojou zručnosťou, hrdí rodičia sa snažia identifikovať čo z neho bude. Vidia v ňom profesionálneho futbalistu, umelkyňu, či účtovníčku. Ak máme osem rokov, učitelia sa nás v škole pýtajú, čím by sme chceli byť, ak vyrastíme. Niektorí si berú za vzor svojho rodiča, iní zasa chcú mať v živote iné, ušľachtilejšie zamestnanie, ako je požiarnik, zverolekárka alebo kozmonaut. Ak máme pätnásť, stojíme pred neľahkou úlohou. Musíme si vybrať svoje budúce povolanie, na ktoré sa budeme dlhší čas odborne pripravovať. Nástup do prvého zamestnania v našom živote zohráva nezastupiteľnú úlohu. *„Pracujúci človek sa teší nielen vysokému spoločenskému ohodnoteniu, ale i subjektívne má možnosť opakovane prežívať pocity zadosťučinenia, dostávať hmotné a iné odmeny, upevňovať svoju prestíž“⁹*. Význam platenej práce v živote človeka v modernej spoločnosti definovali viaceri autori. Jedni spomínajú zamestnanie ako *„podmienku jeho dôstojnej existencie, ktorá im prináša nielen materiálny prospech, ale súčasne dáva pocit sebarealizácie a spoločenskej užitočnosti“¹⁰*. Ďalší hovoria že, zamestnanie v našej kultúre hraje *„rolu centrálnej inštitúcie“¹¹*, cez ktorú sa definujeme. Nakoľko naše ciele, status, sociálne kontakty, štruktúra nášho života i jednotlivých dní sú primárne odvodené z nášho zamestnania.

Z môjho pohľadu najkomplexnejšie definoval význam platenej práce v živote človeka Giddens¹². Spomína šesť faktorov, ktoré sú pre človeka kľúčové, dokonca aj vtedy, ak je pracovná náplň nezaujímavá a odohráva sa v menej príjemnom prostredí:

- **Peniaze** – Pre veľa ľudí predstavuje mzda či plat hlavný zdroj uspokojovania ich potrieb. Pokiaľ tento príjem stratia, aktivujú sa obavy, či sú schopní čeliť bez peňazí každodenným životným problémom.
- **Miera aktivity** – Zamestnaním si ľudia osvojujú a zdokonaľujú svoje zručnosti a schopnosti, dokonca aj vtedy, ak je ich práca stereotypná. Zvyčajne poskytuje ľuďom šancu osvojiť si a používať určité znalosti a schopnosti. Kto zostane

⁹ Srov.: ČORNANIČOVÁ, R.: *Edukácia seniorov – vznik, rozvoj, podnety pre geragogiku*. Bratislava : Vydavateľstvo UK, 1998, s. 33

¹⁰ Srov.: BUCHTOVÁ, B a kolektív.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 2002, s. 75

¹¹ Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 68

¹² Srov.: GIDDENS, A.: *Sociologie*. Praha : Argo, 2005, s. 308

bez zamestnania, ten často stráca šancu svoje vedomosti a schopnosti nejako ďalej uplatniť.

- **Zmena** – Zamestnanie umožňuje človeku poznať iné prostredie ako to domáce. Ľudí teší len to, že robia niečo iné ako doma, i keď sama ich práca nie je príliš stimulujúca.
- **Štruktúrovaný čas** – U osôb zamestnaných je deň organizovaný zvyčajne podľa rytmu práce. Ten síce môže predstavovať určitú záťaž, ale súčasne dáva celému dňu zmysluplné usporiadanie denných aktivít, ktoré osobám bez práce chýbajú.
- **Sociálne kontakty** - V pracovnom prostredí si ľudia často nachádzajú priateľov a príležitosť podieľať sa na spoločných aktivitách. So stratou zamestnania prichádza k úbytku okruhu potenciálnych priateľov a známych.
- **Osobná identita** – Zamestnanie poskytuje pocit stabilnej sociálnej identity, ktorý je pre pracovníka tak veľmi cenný. Pre mužov býva sebaúcta spojená s finančným zabezpečením jeho rodiny.

Stratou zamestnania teda strácame odmenu ako hlavný zdroj uspokojovania životných potrieb, žijeme v osobnej a rodinnej ekonomickej neistote, vytrácajú sa nám aktivity, na ktoré sme boli zvyknutí a súviseli s doterajším naším pracovným uplatnením. Rúca sa nám zabehnutá štruktúra pracovného dňa, ale čo je nemenej dôležité, strácame tak možnosť získavania a udržiavania sociálnych kontaktov. Hoci každý z nás má inú štartovaciu čiaru (nevyberieme si kde a komu sa narodíme), každý z nás má inú životnú cestu (iné vzdelanie, schopnosti, psychické a fyzické predpoklady), jedno máme spoločné. Skutočnú hodnotu práce zvyčajne poznáme až vtedy, keď ju stratíme.

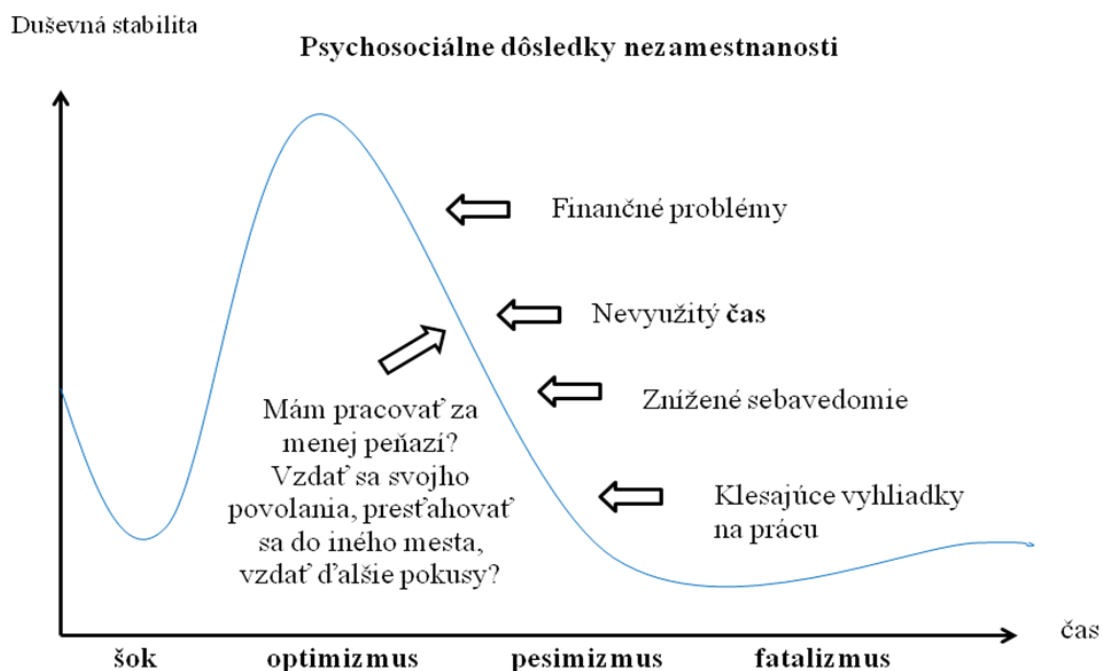
Keďže náš päťdesiatnik prežíva tieto situácie podobne a uvažujem o ich edukácii počas rôznych fáz prežívania nezamestnanosti, bližšie priblížim ďalej jednotlivé fázy.

2.1. ČO SA S NAMI DEJE, AK ZOSTANEME BEZ PRÁCE

Strata zamestnania je pre každého z nás zdrojom stresu a každý sa vysporiadava s touto situáciou individuálne, v závislosti od vnútornej psychickej odolnosti, sociálneho a ekonomického prostredia. Niektorí i napriek statusu nezamestnaného sa pohrávajú

s myšlienkou vlastného podnikania, zvyšujú si kvalifikáciu, aktívne hľadajú nové zamestnanie, rozvíjajú svoje záujmy, aktivity a dokonca si rozširujú naďalej vlastnú sieť sociálnych kontaktov. Ak neberieme tých, ktorí sú dobrovoľne nezamestnaní a nepracovať im vyhovuje, väčšina ľudí na „stresor nezamestnanosti“ reaguje rôznymi obrannými mechanizmami. Niekedy je možné prirovnať tieto reakcie k strate blízkeho človeka¹³, kde je možné rozlíšiť fázu odmietania, hnevu, popierania, hľadania vinníka, depresie a postupného posunu smerujúceho k vyrovnaní sa zo straty. Schopnosť prispôbiť sa zmeneným podmienkam teda závisí u staršieho človeka na rade faktorov. Ako uvádza Buchtová¹⁴ „Okrem primárnej úlohy osobnosti tu vystupujú do popredia rôzne životné okolnosti, úroveň inteligencie, spoločenské postavenie a rodinné pomery. Dôležitú úlohu tu totiž zohráva orientácia na budúcnosť, ktorá pokiaľ chýba, nemôže zabrániť tomu, aby sa stretnutie s náročnou stresovou situáciou (čo strata zamestnania je) stalo príčinou celkovej životnej rezignácie“.

Proces prežívania nezamestnanosti a jej vplyv na psychiku človeka popisuje R. Harrison¹⁵ vo svojom modeli (Harrisonov model), ktorý ukazuje ako vplýva nezamestnanosť v závislosti na čase na duševnú stabilitu nezamestnaného. Prežívanie rozdeľuje do štyroch fáz a každá z nich má svoje charakteristické prvky.



¹³Srov.: MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi. I. vyd., Praha : Portál, 2005, s. 303

¹⁴Srov.: BUCHTOVÁ, B a kolektiv.: Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém. I. vyd., Praha : Grada Publishing, 2002, s. 112

¹⁵Srov.: SIEGRIST, M.: Rozvoj osobnosti - vzdelávacia práca s nezamestnanými. In: Príručka pre vedúcich kurzov. I. slov. vyd., Bratislava : Práca, 1996, s. 109

1. FÁZA: ŠOK

Niektorí prídu o zamestnanie zo dňa na deň, iní sú na túto skutočnosť viac či menej už pripravení, ak sa vo firme už dlhšie hovorí o prepúšťaní. Pre všetkých je to šok, aj pre tých, ktorí si mysleli, že sa ich plánované prepúšťanie nedotkne. Ide o fázu, ktorá nastáva už od prvého dňa po strate zamestnania. Je charakterizovaná odmietaním skutočnosti straty zamestnania a striedaním citových prejavov medzi uzatváraním sa do seba spojeným s pasivitou a prejavmi nedôvery a hnevu až po ventilovanie svojej agresie na druhých. Nezamestnaný začína spolupracovať s úradom práce a zoznamuje sa s novými pravidlami, informáciami a zákonmi, ktoré súvisia s evidenciou na úrade.

2. FÁZA: OPTIMIZMUS

Toto obdobie možno nazvať obdobím nádejí a mobilizácie. Nezamestnaný je aktívny, snaží sa usilovne hľadať nové zamestnanie a celkom ho teší dostatok voľného času. Má pozitívny pohľad do budúcnosti, pretože verí v možnosť pracovného uplatnenia. Táto fáza trvá približne tri mesiace.

3. FÁZA: PESIMIZMUS

V tejto fáze dochádza k poklesu aktivity v hľadaní zamestnania. Hoci nezamestnaní navštevujú rekvalifikačné kurzy, pýtajú sa priateľov, radia sa na úradoch práce, čítajú inzeráty, stále častejšie sa stretávajú so zamietavými odpoveďami potenciálnych zamestnávateľov. Opakujúcimi sa neúspechmi dochádza k pocitom menejcennosti, znižovaniu sebaúcty a sebadôvery. Pravdepodobne sa už táto situácia prenáša aj do domácnosti v podobe nervozity spojenej s nedostatkom financií. Je to obdobie približne do 6 až 8 mesiacov od straty zamestnania.

4. FÁZA: FATALIZMUS (REZIGNÁCIA)

Túto fázu možno popísať ako fázu straty nádejí, apatie, nezájmu a rezignácie. Nezamestnaný sa vyrovnáva s nezamestnanosťou. Postupne si začína zvykať na menší príjem v rodine, zvykol si nechodiť do práce a má vytvorený svoj nový denný režim. Ak sa aj objaví nejaká ponuka na voľné pracovné miesto, môže sa stať, že ju necháva nepovšimnutú, už neverí, že by ho zamestnali. Neverí, že by mohlo niečo zmeniť jeho život. Rastie apatia voči spoločnosti, odmieta základné ľudské a občianske hodnoty. Táto fáza sa začína väčšinou po ôsmom mesiaci evidencie na úrade práce a človek v tejto fáze je veľmi ťažko zamestnateľný.

Tieto fázy popísané Harrisonom nemusia mať u každého rovnaké trvanie a psychosociálne dôsledky. Rovnako sa nemusia vzťahovať úplne na každého rovnomerne. Absolventi a mladší ľudia sú väčšinou slobodní a žijú s rodičmi, čo im výrazne mení ich finančnú situáciu. Ich motivácia k hľadaniu práce nemusí byť taká vysoká ako u ľudí v predseniorskom veku. Podobne je to i u ľudí, ktorí si zvolili nezamestnanosť dobrovoľne, vtedy bude mať krivka úplne iné grafické zobrazenie.

Na prekonanie nelichotivého krízového obdobia spojeného so stratou práce neexistuje žiaden liek, ktorý by sme si mohli dať, podľa Buchtovej¹⁶ však pomáha nasledovná osobná stratégia:

- **Nestrácať nádej a nepodliehať tlaku nepriaznivej situácie**, uchádzanie sa o nové zamestnanie je spojené aj s odmietnutím, to ale pri mnohých prípadoch nemusí súvisieť s vekom či osobnými kvalitami.
- **Naplánovať si pravidelné denné aktivity**, najmä starostlivosťou o seba samého. Či už ide o rekvalifikáciu, vzdelávanie, rozširovaním si vedomostí, zručností a kvalifikácie alebo voľnočasové aktivity, ak to financie dovoľia.
- **Využiť čas k možnosti zhodnotenia doterajších životných a pracovných skúseností**, zhodnotiť si, čo všetko viem, dobre sa pripraviť na pohovor so zamestnávateľom.
- **Rozšíriť si právne vedomie a dobre poznať práva a povinnosti nezamestnaného**, získaním pracovného posudku, informácií z úradu práce, právo na rekvalifikáciu, zaradenie do motivačno-vzdelávacích programov.
- **Neuzatvárať sa do seba, ale sledovať dianie okolo seba, udržiavať neustály kontakt s trhom práce a so širším sociálnym okolím**, čo je jeden z najvýznamnejších zdrojov skorej a kvalitnej informácie o možnosti voľného pracovného miesta.

¹⁶ Srov.: BUCHTOVÁ, B a kolektív.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 2002, s. 120-122

- **Na prechodnú dobu si nájsť prácu i menej finančne ohodnotenú** (tzv. pod svoju kvalifikáciu, prípadne čiastočný pracovný úväzok).
- **Premyslieť si úspornú životnú stratégiu**, prehodnotiť doterajšie hodnoty, zjednodušiť svoj doterajší životný štýl.
- **Dôsledne sa starať o svoje zdravie**, dostatok odpočinku a aktivít (telesné cvičenie, relaxácia) predchádzajú neželaným duševným stavom.

2.2. ZMENA SOCIÁLNEHO STATUSU

S pripísanou rolou „nezamestnaný“ úzko súvisí aj zmena sociálneho statusu, zmena životnej úrovne a sociálnej role jedinca i jeho rodiny. Sociálny status vyjadruje, aká je pozícia človeka v systéme spoločnosti, v ktorej žije. Je spojený s určitou mierou ocenenia, akceptácie zo strany iných. Ide o „prestíž, ktorú má určitá skupina v očiach iných členov spoločnosti. Zvyčajne je spojená s charakteristickým štýlom života, spôsobom chovania, ktorý sa od členov danej skupiny očakáva. Status môže mať charakter pozitívneho privilégia, ale i negatívneho“¹⁷. Na každý status sa viaže istý súbor práv a povinností. Nežijeme v časoch prvotnopospolnej spoločnosti, kde si boli ľudia viac-menej spoločensky rovní. Základnou a najdôležitejšou prioritou celej skupiny a tým aj jednotlivcov bolo ich prežitie. Žijeme v konzumnej spoločnosti, kde sa podieľame na určitej spotrebe. Spoločnosť od nás očakáva morálny záväzok udržiavať určitú úroveň spotreby a chceme si udržať určitý životný štandard. Ak nie sme schopní požadovanú úroveň udržať, sme považovaní za menej hodnotných. Od každého z nás sa očakáva, že budeme pracovať a tvoriť tak hodnoty spoločnosti.

Status možno rozdeliť na:

- **vrodený** - jednotlivci ho nemôžu ovplyvniť (napr. rasa, pohlavie, vek)
- **získaný** - nadobúda sa vlastným pričinením (napr. profesia, vzdelanie)
- **pripísaný** - ide o socioekonomickú pozíciu jedinca (napr. nezamestnaný)

¹⁷ Srov.: GIDDENS, A.: Sociologie. Praha : Argo, 2005, s. 554

Pripísaný status je možné charakterizovať aj podľa ďalších vzájomne prepojených ukazovateľov, vtedy hovoríme o **syntetickom statuse**.¹⁸ Akákoľvek zmena v týchto ukazovateľoch ovplyvňuje aj tie ostatné. Medzi tieto ukazovatele patrí:

- objektívna charakteristika profesie, ktorú človek vykonáva (manuálna, intelektuálna, riadiaca profesia atď.),
- prestíž profesie (ako je vážená profesia v spoločnosti),
- dosiahnutá kvalifikácia, dosiahnutý stupeň vzdelávania,
- vplyv, moc, ktorou jedinec disponuje,
- príjmy, ktoré dosahuje,
- životný spôsob, ktorý preferuje (jeho bývanie, voľný čas, záľuby mimo svojho zamestnania).

Nezamestnanosťou sú ovplyvnené tieto ukazovatele syntetického statusu natoľko, že prichádza k zníženiu ich hodnoty. Nezamestnanosť je teda oveľa komplexnejší jav ako napríklad len definovanie stavu spoločnosti prostredníctvom ekonomických ukazovateľov alebo v kontexte životnej dráhy človeka určenie začiatku a konca jeho ekonomickej aktivity.

¹⁸ Srov.: ŠIMEK, D., BARTOŇKOVÁ, H.: *Andragogika – študijný text k dištančnému štúdiu*. Olomouc : UP v Olomouci, 2002, s. 14

3. NEZAMESTNANOSŤ

Pojem nezamestnanosť je v každej krajine trhového hospodárstva dobre známy a patrí medzi najzávažnejšiu a stále častejšie rozoberanú problematiku zo strany politikov, ekonómov, sociológov i psychologov. Ekonómovia dôsledky nezamestnanosti vyčíslujú prostredníctvom straty statkov a služieb, ktoré by mohli nezamestnaní vyrobiť, prípadne akým spôsobom nezamestnanosť vplýva a zaťažuje štátny rozpočet krajiny a zvyšuje tak jeho deficit. Psychológovia vidia nezamestnanosť v podobe zníženého sebavedomia, pocitov frustrácie, úzkosti, podráždenosti, nespavosťou či zvýšeným napätím v rodine. Sociálnymi dôsledkami sú zasa zníženie životnej úrovne nezamestnaného a jeho rodiny, sociálne vylúčenie, zdravotné problémy, strata pracovných návykov, či zmena životných hodnôt. Pokiaľ chceme vysvetliť nezamestnanosť v celej šírke, je potrebné sa jej venovať z viacerých uhlov pohľadu (sociologický, psychologický, sociálny, sociálno-politický, medicínsky, ekonomický či legislatívny).

Podľa slovenskej legislatívy¹⁹ je uchádzač o zamestnanie občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať, hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce a ktorý:

- a) nie je zamestnancom,
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,
- d) vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65% zo sumy životného minima.

Podľa klasifikácie Medzinárodnej organizácie práce v Ženeve (ILO)²⁰ je nezamestnaným ten, kto spĺňa nasledovné požiadavky:

- je schopný pracovať (vekom, zdravotným stavom, ale aj osobnou situáciou),
- chce byť zamestnaný (aktuálne, teraz),
- i cez túto snahu je v danej chvíli bez zamestnania.

¹⁹ Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

²⁰Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 16

Definícia teda hovorí o tom, že jedinec schopný vykonávať prácu, je vyradený z možnosti pracovať v platenom zamestnaní, neuspokojuje sa so svojím súčasným stavom a aktívne si hľadá nové zamestnanie.

3.1. NEZAMESTNANOSŤ A JEJ PRÍČINY

Nezamestnaní, ktorí si hľadajú zamestnanie a nedarí sa im ho nájsť, vidia príčiny v prvom rade vo vonkajších okolnostiach. Môže ísť o zlú ekonomickú situáciu v spoločnosti a krajiny, neschopnosť vlády vytvoriť nové pracovné miesta, prípadne úmyselné redukovanie pracovných miest zo strany súkromného sektora. Na druhom mieste vidia príčiny v sebe, vo svojich osobnostných vlastnostiach a nedostatkoch. Až v poslednom rade ide o príčiny, ktoré súvisia s ich nedostatočnou kompetenciou ako je vzdelanie a kvalifikácia, skúsenosti, zručnosti, ale i nedostatok snahy a motivácie. Príčiny a vplyvy nezamestnanosti môžeme vidieť teda z dvoch hľadísk, ekonomického a sociálneho²¹. Zatiaľ čo prvý druh vzniká skôr u zamestnávateľov, ten druhý má skôr individuálny základ. Nezamestnanosť vzniká z nasledovných príčin:

- a) V dôsledku úpadku jedného sektora ekonomiky alebo politického rozhodnutia, znamenajúceho smerovanie do iných odvetví, môže prísť k zníženiu pracovných miest. Pokiaľ čo najskôr nepríde k oživeniu, musí prísť ku rekvalifikácii prepustených osôb, nakoľko sa stane ich potenciál nevyužitým a kvalifikácia obyvateľstva ako celku klesne.
- b) Poklesom kúpnej sily, ktoré spôsobila ekonomická kríza. Pre zamestnávateľov sa zamestnanci stávajú príliš nákladnými a prichádza k redukovaniu ich stavu.
- c) V dôsledku návalov silnej pôrodnosti alebo nadmernému množstvu prist'ahovalcov.
- d) Kvalifikácia obyvateľstva nezodpovedá ponuke, pracujúci sa cítia byť podhodnotení a pracovnú ponuku nechcú zobrať, alebo naopak chýbajú dostatočné kompetencie pre vykonávanie ponúkanej práce.

²¹ Srov.: BUCHTOVÁ, B.: *Sociální psychologie nezaměstnanosti*. In: VÝROST, J.-SLAMĚNÍK, I.: *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada Publishing, 2001, s. 97-98.

- e) Ak prichádza k zlej distribúcii pracovných miest. V dôsledku neflexibilného školstva alebo infraštruktúry sa na regiónoch zvyšuje počet nezamestnaných, ktorí by mohli nájsť ľahšie uplatnenie v inom regióne. Nezamestnaní tak musia za prácou dochádzať, prípadne sa presťahovať.
- f) Nedostatočná motivácia umožnená najmä systémom vyplácania sociálnych dávok. Niekedy sa oplatí nepracovať, alebo využiť čierny trh práce, ktorým štát prichádza o odvody na daniach.
- g) Diskriminovanie, odmietanie pracovníkov z dôvodu rozdielnosti veku, vyznania, presvedčenia, pohlavia alebo etnika.

Nezamestnanosť sa v trhovej ekonomike môže vyskytovať vo viacerých formách. Ak sú kritériom príčiny vzniku, potom nezamestnanosť sa môže prejavovať ako **frikčná, štrukturálna, cyklická alebo sezónna**²². Ak sa berie do úvahy situácia na trhu práce, možnosť prípadne nemožnosť nájsť si akúkoľvek prácu, nezamestnanosť sa člení na **dobrovoľnú a nedobrovoľnú**, z hľadiska praktického dopadu na jednotlivca na **krátkodobú a dlhodobú nezamestnanosť**.

FRIKČNÁ NEZAMESTNANOSŤ

Vzniká v dôsledku neustáleho pohybu ľudí medzi miestami či pracovnými príležitosťami, regiónmi alebo etapami životného cyklu. Do tejto skupiny patria i tí nezamestnaní, ktorí opustili dobrovoľne svoje pracovné miesto a hľadajú si iné, lepšie platené, prípadne s inou pracovnou dobou (napr. matky po skončení materskej dovolenky). Do tejto skupiny možno zaradiť i absolventov škôl, tých, ktorí si hľadajú svoje prvé zamestnanie. Frikčná nezamestnanosť nie je závažným problémom, nakoľko ponuka a dopyt na trhu práce sú viac-menej v rovnováhe. Ide väčšinou o prechodný stav a pre nezamestnané osoby je to väčšinou krátka epizóda.

ŠTRUKTURÁLNA NEZAMESTNANOSŤ

Vzniká vtedy, ak je nesúlad medzi ponukou pracovníkov a dopytom po nich. Postihuje niektoré odvetvia výroby. Sprievodným javom je skutočnosť, že dopyt po určitom druhu práce (požiadavky na konkrétne vzdelanie, vek, pohlavie) stúpa, po inom klesá. Nastáva nerovnováha v sektoroch a regiónoch. Požadované sú nové profesie, nová kvalifikácia a

²² Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 17-21*

zručnosti. Tento druh nezamestnanosti je hlavným faktorom, ktorý spôsobuje regionálne rozdiely v miere nezamestnanosti na trhu práce.

SEZÓNNA A CYKLICKÁ NEZAMESTNANOSŤ

Je krátkodobého charakteru, spôsobená ukončením práce, ktoré majú sezónny charakter (služby v cestovnom ruchu), alebo nerovnosťou produkcie v odvetviach, ktoré sú závislé na počasi (stavebníctvo, poľnohospodárstvo). Ide o stav, ak nezamestnanosť stúpa v celej ekonomike a súvisí s cyklickým poklesom ekonomiky (napr. v období hospodárskej recesie).

DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ

Dlhé obdobia bez zamestnania (dlhodobo nezamestnaným sa rozumie osoba, ktorá je evidovaná na úrade práce viac ako 6 mesiacov) majú významný vplyv na nezamestnaných, ich rodiny, komunity ale i národnú ekonomiku. Dlhodobá nezamestnanosť vedie k zhoršeniu fyzického i psychického zdravia jedinca. K sociálnym dôsledkom patrí najmä pokles životnej úrovne, napätie a stres v medziľudských vzťahoch, strata motivácie, pocit menejcennosti, bezmocnosti, strata sociálneho statusu. Z pohľadu spoločnosti sa zvyšujú nároky na štátny rozpočet, narastá sociálna neistota a dlhodobá nezamestnanosť negatívne vplyva i na stabilitu spoločnosti. Opätovné zaradenie dlhodobo nezamestnaného vyžaduje vyššie náklady vynaložené na sprostredkovanie jeho práce.

3.2. NEZAMESTNANOSŤ, RODINA A SOCIÁLNA IZOLÁCIA

Nemôcť zaistiť rodine pôvodný životný štandard, kúpiť dospelému dieťaťu ošatenie, ktoré sa momentálne nosí, alebo rozmýšľať nad zaistením základných životných potrieb rodiny, je frustrujúce. Fakt nezamestnanosti sa teda dotýka nielen samotného nezamestnaného, ale aj jeho rodiny. Celkom výstižne Mareš²³ definoval zmeny, ktoré okrem nedostatku peňazí postihujú rodinu v tejto nelichotivej situácii. Jedná sa o:

- štrukturálnu dezorganizáciu a krízy, krízy rodinného systému a narušenia denných rodinných zvyklostí,
- zmeny v sociálnych vzťahoch a sociálnej izolácie rodiny v nezamestnanosti,

²³ Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 80

- zmeny postavenia nezamestnaného jedinca v rodinnom systéme, stratou jeho statusu a autority, odvodených zo zamestnania a z jeho príspevkov príjmu rodiny,
- zmeny v rozdelení domácej práce.

Zmena v podobe straty zamestnania môže mať na nášho päťdesiatnika a jeho rodinu dva výrazné vplyvy. Na jednej strane nedostatok finančných prostriedkov znamená **vysokú mieru záťaže a stresu** nielen pre neho samotného, ale i jeho najbližšie sociálne okolie, najmä členov rodiny. Zmena v zaužívaných zvyklostiach, deľbe práce v domácnosti, nutnosť uskromniť sa, či prijať nové role, sa medzi jednotlivými členmi rodiny odráža aj na jeho vzťahoch a postupne môže viesť k rodinnej kríze či jej rozpadu. Na druhej strane cez tieto všetky problémy môže byť dobre fungujúca rodina pre nezamestnaného **útočiskom a zdrojom istoty**. „*Sociálna opora zo strany rodiny, najmä životného partnera, patrí medzi dôležité faktory, ktoré pomáhajú zvládnuť túto záťažovú situáciu. Táto situácia preveruje kvalitu rodinných vzťahov, lepšie ich zvládajú ľudia, ktorí sa majú o koho oprieť, ktorí majú možnosť otvorene o svojej situácii hovoriť so svojím blízkym, a to bez výčítiek a bez planého ľutovania*“²⁴. Istota, podpora, solidarita a súdržnosť, ktorá sa mu dostane počas obdobia bez práce, mu môže výrazne napomôcť, aby túto neľahkú situáciu zvládol, nepodliehal zúfalstvu a nestrácal sebadôveru. V súvislosti s medziľudskými vzťahmi a nezamestnanosťou môžeme hovoriť o **sociálnej izolácii**. Byť dlhodobo nezamestnaným v každom veku, nielen po päťdesiatke, vedie k prerušeniu celej rady sociálnych kontaktov. Ved' kto by sa chválil v našej spoločnosti tým, že je nezamestnaný, pokiaľ prevažnú časť života chodil do práce? Sedieť doma a zúfalo si hľadať zamestnanie, hoci väčšina priateľov a bývalých kolegov pracuje a zarába peniaze alebo v pravidelných intervaloch sa ukázať na úrade práce a stretávať tam tie isté tváre, je deprimujúce. Obdobie bez istoty zamestnania každý jedinec zvláda inak. Ak ale nájde zázemie, podporu v rodine, blízkych a priateľoch, môže mu to pomôcť v snahe vrátiť sa na pracovný trh.

3.3. PÄŤDESIATNIK AKO SÚČASŤ RIZIKOVEJ SKUPINY

Riziko nezamestnanosti sa na trhu práce a v spoločnosti neuplatňuje rovnomerne. Uplatnenie na trhu práce závisí od viacerých faktorov ako sú napr. vek, zdravotný stav,

²⁴ Srov.: BUCHTOVÁ, B a kolektív.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 2002, s. 107

pohlavie, vzdelanie či etnická príslušnosť. Existujú isté znevýhodnené socioprofesné skupiny, u ktorých je väčšie riziko straty zamestnania, zostávajú nezamestnaní dlhšiu dobu a sú vystavení väčšiemu riziku opakovanej nezamestnanosti. Zamestnávateľia im zvyčajne dávajú možnosť privyrobit' si na dohodu o vykonaní práce, v lepšom prípade na dobu určitú, pracujú na menej ohodnotených pozíciách s neistou budúcnosťou a svoje uplatnenie nachádzajú väčšinou na sekundárnom trhu práce. U nás na túto rizikovú skupinu myslí aj legislatíva. Zákon o službách zamestnanosti²⁵ definuje znevýhodneného uchádzača o zamestnanie nasledovne:

- a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (absolvent školy),
- b) občan starší ako 50 rokov veku,**
- c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (dlhodobo nezamestnaný),
- d) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť, ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúlad'ovaní svojho pracovného života a rodinného života,
- e) rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu, starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- f) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,

²⁵ Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

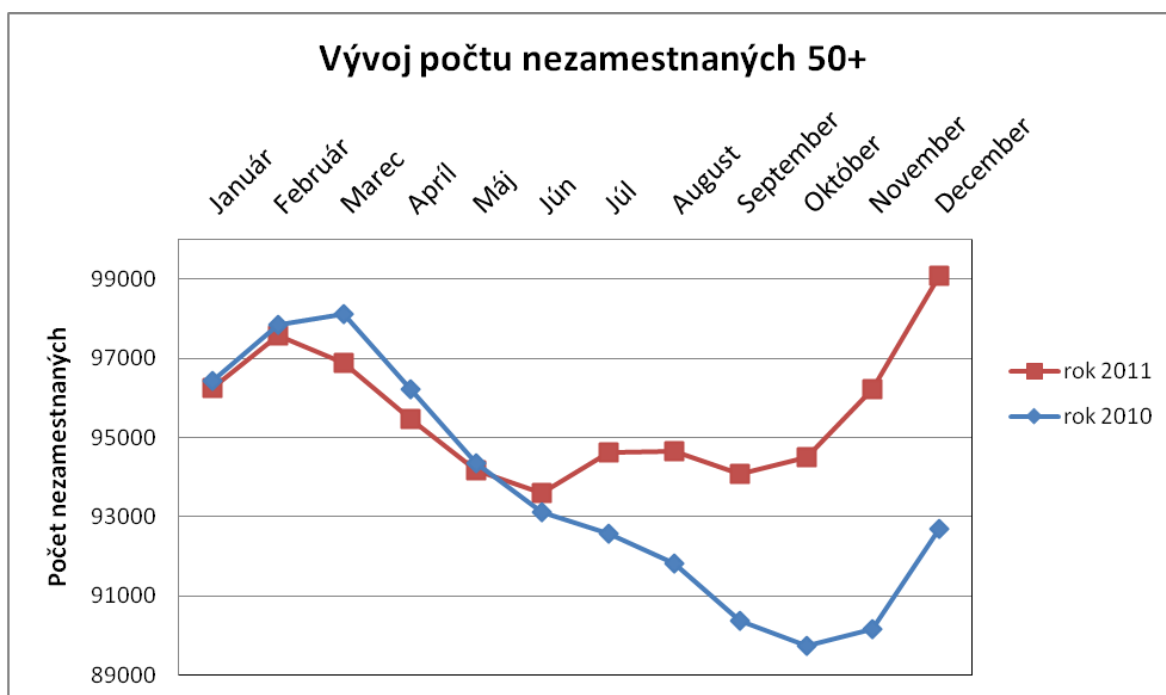
- g) občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania,
- h) občan so zdravotným postihnutím,
- i) občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20%, ale najviac 40%,
- j) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl,
- k) občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,
- l) občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
- m) občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,
- n) občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,
- o) občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

Okrem ľudí v preddôchodkovom veku sú rovnako zaradení medzi touto znevýhodnenou skupinou zdravotne postihnutí, ľudia s nízkym vzdelaním a malou kvalifikáciou, mladí ľudia, najmä absolventi bez praxe, ženy s malými deťmi, príslušníci rómskeho etnika a prichádzajúci emigranti. U nás je na túto rizikovú skupinu zameraná zvláštna pozornosť v podobe špeciálnych programov kvalifikácie, prípravy na trh práce alebo regulácie ich prepúšťania a prijímania v rámci pracovného pomeru.

4. ANALÝZA SÚČASNÉHO STAVU NEZAMESTNANOSTI 50+

V tejto časti mojej práce sa budem venovať analýze stavu nezamestnanosti rizikovej skupiny päťdesiatnikov, ktorí sú evidovaní na úradoch práce ako uchádzači o zamestnanie. Pri analýze vychádzam zo štatistických údajov Štatistického úradu Slovenskej republiky a z údajov evidencie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

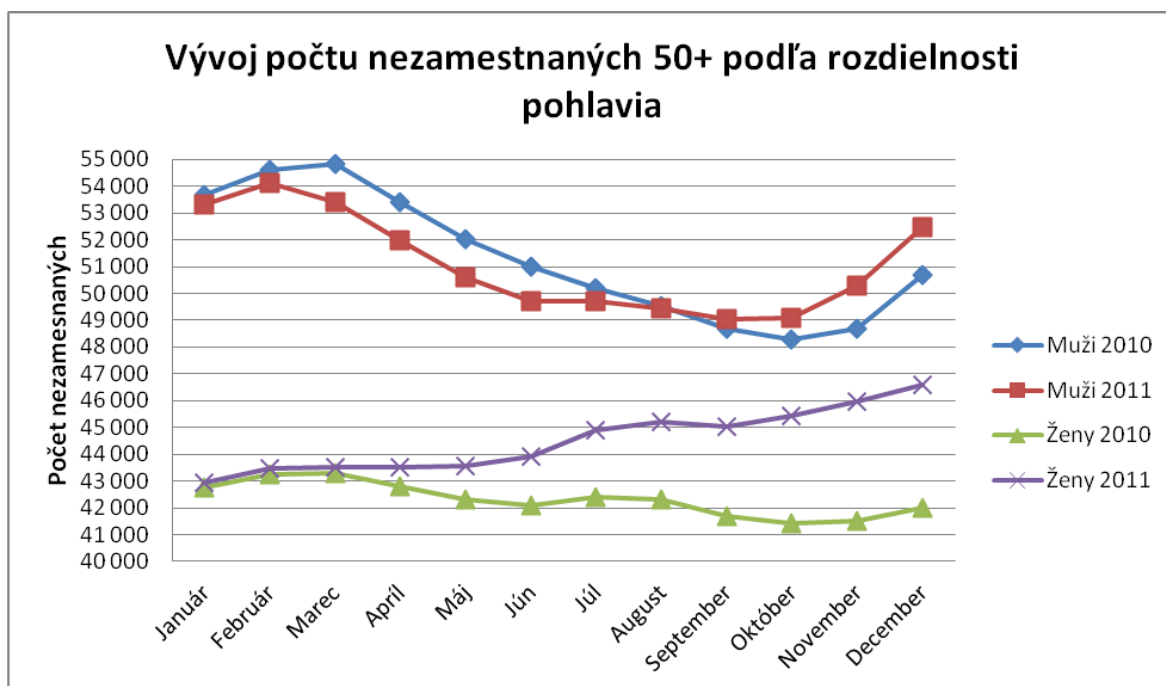
Počet evidovaných nezamestnaných na Slovensku ku koncu roka 2011 dosiahol 399 800 uchádzačov o zamestnanie. Oproti roku 2010 ich počet vzrástol o 18 591 osôb. Priemerne počas roku 2011 bolo evidovaných 95 598 uchádzačov o zamestnanie starších ako 50 rokov, čo tvorí priemerne **24,55%** z celkového počtu evidovaných nezamestnaných. V porovnaní s rokom 2010 bol zaznamenaný nárast tejto populácie o 1 973 osôb (2,10%). Najnižší počet nezamestnaných päťdesiatnikov 93 601 zaznamenali úrady práce v mesiaci jún 2011, naopak najviac uchádzačov o zamestnanie tejto rizikovej skupiny 99 090 evidovali úrady práce na konci roka v mesiaci december 2011 (viď Graf č. 1, Príloha B).



Graf č. 1: Vývoj počtu evidovaných nezamestnaných starších ako 50 rokov (2010 – 2011)

Zdroj: Základné štatistické ukazovatele o trhu práce; mesačné štatistiky, ÚPSVR; dostupné na <http://www.upsvar.sk> z 15.1.2012

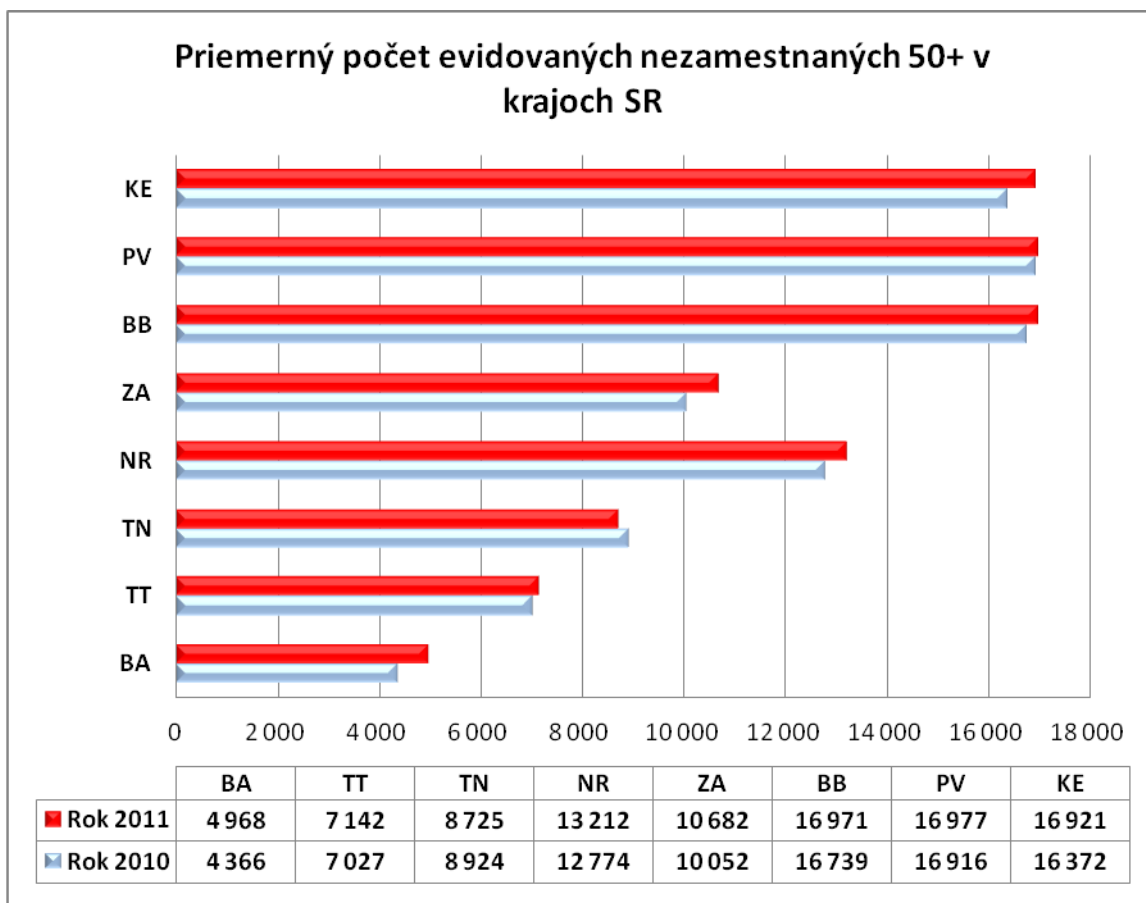
Z pohľadu rozdielnosti pohlavia ku koncu roka 2011 bolo evidovaných na úradoch práce v tejto rizikovej skupine **52 493 mužov a 46 597 žien**. Oproti roku 2010 ich počet vzrástol o 1 800 mužov. Rovnaký stav bol ku koncu roka aj u nezamestnaných žien, kde sa zaznamenal nárast o 4 596 žien. Priemerne počas roku 2011 bolo evidovaných 51 099 mužov a 44 499 žien starších ako 50 rokov, čo tvorí u mužov **25,42%** a u žien **23,63%** z celkového počtu evidovaných nezamestnaných (viď Graf č. 2, Príloha B).



Graf č. 2: Vývoj počtu nezamestnaných starších ako 50 rokov podľa rozdielnosti pohlavia (2010 – 2011)

Zdroj: Základné štatistické ukazovatele o trhu práce; mesačné štatistiky, ÚPSVR; dostupné na <http://www.upsvar.sk> z 15.1.2012

Z regionálneho hľadiska za rok 2011 bol priemerný najvyšší počet nezamestnaných 50+ zaznamenaný 16 977 v Prešovskom kraji. Z tohto počtu bolo 7 631 žien a 9 346 mužov. Priemerný najnižší počet 4 968 nezamestnaných tejto znevýhodnenej skupiny bol zaznamenaný v Bratislavskom kraji. Oproti roku 2010 najvyšší úbytok o 199 nezamestnaných 50+ bol evidovaný v Trenčianskom kraji. Naopak najviac sa zvýšil počet nezamestnaných o 630 v porovnaní s rokom 2010 v Žilinskom kraji (viď Graf č. 3, Príloha C).



Graf č. 3: Priemerný počet nezamestnaných starších ako 50 rokov podľa krajov SR (2010 – 2011)
Zdroj: Základné štatistické ukazovatele o trhu práce; mesačné štatistiky, ÚPSVR; dostupné na <http://www.upsvar.sk> z 15.1.2012

VEK	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 a viac	SPOLU
rok 2010	2 380	17 558	18 762	20 553	22 852	21 443	24 738	27 265	24 462	4 681	184 694
rok 2009	2 014	12 357	13 328	15 533	16 637	16 703	19 335	21 921	18 814	3 474	140 116

Tabuľka č. 1: Uchádzači o zamestnanie podľa veku v evidencii nad 12 mesiacov ku koncu roku 2009 a 2010 (v osobách)
Zdroj: Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2009 a 2010, MPSVaR, dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk> z 15.1.2012

Vyšší vek patrí medzi rizikové faktory, ktoré rozhodujú o úspechu na trhu práce. Podľa štatistických údajov z roku 2009 a 2010 však na trhu práce existuje aj iná riziková skupina (absolventi), ktorá tento predpoklad úplne nepotvrdzuje. Špecifická miera nezamestnanosti starších osôb (vo veku 55 - 64 rokov) sa pohybovala v rámci roku 2010 na úrovni **10,2%**, zatiaľ čo miera nezamestnanosti osôb na začiatku ich profesijnej dráhy (vo veku 15 - 24 rokov) sa medziročne zvýšila na **33,6%**. Avšak z celkového počtu **dlhodobo**

nezamestnaných nad 12 mesiacov bola ku koncu roku **2010** na Slovensku najviac zastúpená veková kategória 50 - 54 rokov. V evidencii tejto vekovej kategórie bolo **27 265 osôb**, čo tvorilo podiel **14,8%**. „Päťdesiatnici“ (vo veku 50 - 59 rokov) tvorili tak **28%** (51 727 osôb) z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných nad 12 mesiacov.

Ako naznačujú štatistické ukazovatele za posledné roky má nezamestnanosť päťdesiatnikov cyklický charakter, podmienený hlavne sezónnymi možnosťami zamestnania. Celkovo má však stúpajúcu tendenciu a to výrazne v počte dlhodobo nezamestnaných.

5. POSTAVENIE PÄŤDESIATNIKOV NA TRHU PRÁCE: VÝSLEDKY EMPIRICKÉHO VÝSKUMU ZAMESTNÁVATEĽOV A UCHÁDZAČOV O ZAMESTNANIE

Cieľovou skupinou mojej práce je nezamestnaný päťdesiatnik. Ako hovoria štatistické údaje ich počet nie je zanedbateľný a štát každoročne vynakladá nemalé finančné prostriedky v službách zamestnanosti. Aký je ale postoj a prístup zamestnávateľov k tejto cieľovej skupine? Ako vnímajú päťdesiatnika z procesu výberu na pracovnú pozíciu? Je jeho pôsobenie vo firme prínosom? Aký majú názor na ich vzdelávanie a rozvoj?

Nájsť odpovede na tieto otázky sa mi podarilo aj na základe analýzy časti reprezentatívneho empirického prieskumu, ktorý zrealizoval v apríli 2008 Inštitút pre výskum práce a rodiny na Slovensku.²⁶ Prieskum zmapoval postoje a názory zamestnávateľov na postavenie starších pracovníkov na trhu práce a dotazníkové otázky zasahovali do týchto výskumných oblastí:

- stratégie zamestnávateľov uplatňovaných pri nábore zamestnancov a rekognaskácia možných diskriminačných prejavov z titulu vysokého veku,
- zaobchádzanie so staršími pracovníkmi v zamestnaní (kariérny rast a odmeňovanie starších pracovníkov, postupy uplatňované zamestnávateľmi pri prepúšťaní starších pracovníkov, vnímanie silných a slabých stránok pracovnej sily 50 a viac),
- postojov a prístupov zamestnávateľov k celoživotnému vzdelávaniu starších pracovníkov (získanie, dopĺňanie, zmena a zvyšovanie kvalifikácie),
- ústretovosti zamestnávateľských subjektov na využívanie flexibilných foriem organizácie práce, pracovných režimov a pracovného času pri zamestnávaní starších pracovníkov,
- uplatňovania podnikovej sociálnej politiky voči starším pracovníkom.

²⁶ Srov.: KOSTOLNÁ, Z. *Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR - Stratégia aktívneho starnutia ako nástroj zvýšenia zamestnanosti starších pracovníkov – Záverečná správa sociologického výskumu*, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, s. 18

Predmetom výskumu boli starší pracovníci vo veku 50 a viac rokov a zber údajov sa realizoval metódou face to face. Na otázky odpovedali zamestnanci oddelenia ľudských zdrojov (46,9%), majitelia (6,2%), konatelia (12,3%) a iní poverení zástupcovia (34,7%). Z celkového počtu 400 oslovených podnikov, firiem, organizácií v Slovenskej republike sa podarilo zrealizovať rozhovory a vyplniť dotazník s 260 predstaviteľmi zamestnávateľských subjektov. Reprezentatívnosť výberovej vzorky bola zohľadnená veľkosťou podniku, štruktúrou odvetvia a regionálnym zastúpením zamestnávateľských subjektov.

5.1. VEK AKO FAKTOR UPLATŇOVANIA PERSONÁLNEJ POLITIKY

Po päťdesiatke sa stáva zamestnanec pre zamestnávateľa menej perspektívny. Je to hlavne z hľadiska klesajúcej prispôsobivosti, flexibility, výkonnosti a menšej profesijnej angažovanosti.

Podľa spomínaného prieskumu zrealizovaného Inštitútom pre výskum práce a rodiny²⁷ by zamestnávateľa v prípade možnosti výberu zamestnancov podľa vekových skupín, preferovali záujemcov vo veku **30 - 49 rokov**. A to aj za predpokladu, že by mali rovnaké vzdelanie, kvalifikáciu a odborné zručnosti. Dve tretiny zamestnávateľov (61,5%) predpokladá pri nich potrebné zručenie a pracovné skúsenosti. Necelá tretina (27,3%) by v prípade rozhodovania dala prednosť mladým záujemcom do 29 rokov. Viac ako 50-ročných by za daných podmienok uprednostnilo len **3,8% zamestnávateľov**. **Výskum potvrdil, že v prípade možnosti výberu pracovníkov, zamestnávateľa uprednostňujú pracovníkov z mladších vekových skupín.**

V časovom období od januára 2006 do marca 2008 odmietnutie uchádzača o prácu z dôvodu veku (vek 50+) prezentovalo len 2,7% respondentov. Tretina oslovených respondentov (31,2%) uviedla, že v sledovanom čase sa neuchádzal o prácu v ich firme, organizácii, podniku predstaviteľ tejto vekovej skupiny. Ostatní zamestnávateľa (66,1%) sa prezentovali ako neutrálni, nediskriminační z pohľadu nastavenia postupov a procesov prijímania pracovníkov, napriek prezentovanému nastaveniu na mladších pracovníkov. Neochota prijať päťdesiatnika do pracovného pomeru u respondentov súvisí s týmito slabými stránkami:

- **horšie sa prispôbujú novým podmienkam (57,1%) = flexibilita,**

- **ťažšie sa učia nové veci (57,1%) = majú zažité stereotypy,**
- **nevhodnosť niektorých pracovných činností pre túto vekovú skupinu (57,1%).**

Medzi ďalšie faktory uvádzajú ich zastaranú kvalifikáciu (42,9%), slabšie pracovné tempo (42,9%), neovládajú prácu s počítačom (42,9%) a cudzie jazyky (42,9%), či menší záujem o vzdelávanie (28,6%). Zamestnávateľia razantne odmietli (71,4%) tvrdenie, že odmietavý postoj k starším pracovníkom by mohol byť na základe vysokých mzdových nárokov tejto skupiny uchádzačov o zamestnanie.

Rovnako ako u iných sociálnych nerovností sa chápanie veku a postavenie staršieho človeka v jednotlivých kultúrach líši. V jednej spoločnosti prejavujú k starším ľuďom veľký rešpekt, uznanie a úctu, zatiaľ čo v inej kultúre je starší človek vnímaný ako neproduktívny a na obtiaž. Vzťahy medzi generáciami sa postupne deformujú a vplyv zasahuje aj do oblasti personálnej politiky. Pre tento jav sa najčastejšie používa jeho anglické pomenovanie **ageizmus**. Môže mať nasledovné najvýraznejšie podoby:²⁸

- kariérny ageizmus, možnosť postupu v pracovnej kariére v určitom veku, resp. možnosť zotrvať v istej pracovnej funkcii v určitom veku,
- ageizmus v prijímaní do zamestnania, keď už v základných kritériách na určité pracovné miesto je vek, predstavujúci ¼ pracovnej kariéry človeka,
- ageizmus vo vzťahu k nezamestnaným v pred dôchodkovom veku, keď po 50. roku života sú minimalizované šance nájsť pracovné miesto,
- ageizmus vo vzťahu k zaradovaniu do aktivít, podporujúci profesijný rast (vzdelávanie, odborné stretnutia a pobyty ...).

5.2. SILNÉ STRÁNKY PÄŤDESIATNIKOV

Ak vychádzame zo spomínaného výskumu, dopytovaní zamestnávateľia vnímajú základné pracovné charakteristiky u päťdesiatnikov pozitívnejšie v porovnaní s mladšími.

Päťdesiatnikom sú prisudzované nasledovné silné stránky:²⁹

- **lojalnosť a zodpovedný vzťah k firme (90,4%),**

²⁷ Srov.: KOSTOLNÁ, Z. *Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR - Stratégia aktívneho starnutia ako nástroj zvýšenia zamestnanosti starších pracovníkov – Záverečná správa sociologického výskumu*, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, s. 21-22

²⁸ Srov.: ČORNANIČOVÁ, R.: *Edukácia seniorov – vznik, rozvoj, podnety pre geragogiku*. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 1998, s. 86

- **lepšia pracovná disciplína (78,8%),**
- **nenahraditeľnosť v určitých profesiách (76,5%),**
- **cenné pracovné kontakty (74,6%),**
- **schopnosť riešiť veci s nadhľadom v širších súvislostiach (74,2%).**

Taktiež výskum nepreukázal, že by zamestnávateľa boli presvedčení o tom, že päťdesiatnici pracujú pomalšie, pomalšie sa rozhodujú, nie sú ochotní sa vzdelávať a sú častejšie práceneschopní.

U viacerých oslovených zamestnávateľských subjektov prevláda názor, že vekový faktor sa často preceňuje. Podľa nich je dôležitá a rozhodujúca predovšetkým dosiahnutá kvalifikácia, prax a výsledky konkrétneho pracovníka. Z hľadiska veku považujú za rozhodujúce absenciu rovnomerného vekového rozloženia zamestnancov a ohrozenie v dôsledku fluktuácie kvalifikovanej pracovnej sily.

V literatúre možno nájsť aj silné stránky, ktoré výskum nespomína. Starší ľudia sú skúsenejší, ochotnejší spolupracovať a podporovať iných, vedia citlivejšie jednáť s ľuďmi, sú trpezlivejší, starostlivejší a spoľahlivejší.³⁰

5.3. POSTOJ ZAMESTNÁVATEĽOV KU VZDELÁVANIU STARŠÍCH PRACOVNÍKOV

Zaujímavé sú i zistenia vnímania potreby ďalšieho vzdelávania u takýchto zamestnancov³¹. Väčšina zamestnávateľských subjektov (71,7%) si myslí, že starší pracovníci sú ochotní sa naďalej vzdelávať.

Viac ako dve tretiny (68,8%) zamestnávateľov je stotožnená s tvrdením, že pre udržanie pracovného miesta je zvyšovanie stupňa vzdelávania, získavanie nových zručností a rekvalifikácie nevyhnutnosťou. Necelá pätina (19,6%) považuje ďalšie vzdelávanie starších pracovníkov za zbytočné. Iný názor (11,5%) argumentovali respondenti tým, že nemajú vo firme pozície, ktoré by si vyžadovali vzdelávanie a rekvalifikáciu, potrebujú už

²⁹ Srov.: KOSTOLNÁ, Z. *Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR - Stratégia aktívneho starnutia ako nástroj zvýšenia zamestnanosti starších pracovníkov – Záverečná správa sociologického výskumu*, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, s. 25-27

³⁰ Srov.: VÁGNEROVÁ, M.: *Vývojová psychologie*. Praha : Portál, 2000, s. 264

³¹ Srov.: KOSTOLNÁ, Z. *Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR - Stratégia aktívneho starnutia ako nástroj zvýšenia zamestnanosti starších pracovníkov – Záverečná správa sociologického výskumu*, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, s. 28-29

hotových ľudí, alebo či ďalej vzdelávať takýchto zamestnancov závisí od postavenia a schopností každého jednotlivca.

Prieskum ďalej hovorí o postoji k poskytovaniu vzdelávania starším pracovníkom. Poskytovanie vzdelávania závisí jednak od veľkosti podniku, odvetvia pôsobnosti a druhu vlastníctva. Názor o zbytočnosti vzdelávania (88,2%) prevládal hlavne v tuzemských podnikoch. Prax naznačuje, že ak zamestnávateľia realizujú odborné vzdelávanie, orientujú sa skôr na mladších zamestnancov, u ktorých sú väčšie predpoklady, že sa im vynaložené finančné prostriedky na vzdelávanie vrátia v podobe vyššej produktivity a výkonu.

Keďže na Slovensku neexistuje žiadna legislatíva, ktorá by zamestnávateľským subjektom ukladala za povinnosť posielat' zamestnancov na školenia alebo kurzy, ktoré by zvyšovali ich odbornosť a kvalifikáciu (s výnimkou školenia na bezpečnosť a ochranu pri práci a preškolenie vodičov, ktorí používajú firemné vozidlá), je na jednotlivých pracovníkoch, aby sa o svoje vzdelávanie, rozvoj a prehĺbovanie kvalifikácie sami zaujímali.

6. MOBILIZÁCIA NEZAMESTNANÝCH

U nezamestnaných päťdesiatnikov ide predovšetkým o ich vlastný postoj, vlastnú životnú stratégiu³², ktorú volia v súvislosti so svojou situáciou. Keďže cieľom mojej práce je navrhnuť projekt motivačno-vzdelávacieho programu pre nezamestnaných päťdesiatnikov, je potrebné rozlišovať ľudí, ktorých je možné vzdelávať a ľudí, ktorí sa vzdelávať nechcú. Na jednej strane medzi nezamestnanými existuje skupina osôb, pre ktorých strata zamestnania aj v tomto veku znamená zásah do ich života. Život bez zamestnania ako keby nemal zmysel, nemyslia na nič iné, ako znovu získať vhodnú prácu, ktorá by ich naďalej naplňala, prípadne vydržali v nej až do dôchodkového veku. Nie však všetci päťdesiatnici zažijú úspech a znovu sa dokážu uplatniť na trhu práce. Situácia ich časom dostáva do určitého fatalizmu, vychádzajúceho z pocitu bezmocnosti a vedúceho k pasivite. Netreba zabudnúť, že ide o ľudí, ktorí sú bez práce, **majú záujem pracovať**, ale často nie je kde. Niektorí ako východisko vidia v tomto veku v súkromnom podnikaní, iní sú dokonca ochotní sa prispôbiť. Za prácou sú ochotní dochádzať do iného regiónu, prípadne zmeniť svoju pôvodnú profesiu.

Druhá skupina päťdesiatnikov nevidí v strate zamestnania až taký problém. Neprežívajú stratu zamestnania tak emocionálne, konečne majú čas na svoje záľuby, pozitívne oceňujú dostatok času, ktorý môžu venovať rodine a vnúčatám. Rozhodli sa, že už pracovať v zamestnaní nebudú. Sú evidovaní na úradoch práce, ktoré im platia zdravotné poistenie a ostatné platby do poisťovních fondov. Stačia im sociálne dávky, občas si niečo načierno privyrobia, alebo ich živia vlastné dospelé deti. **Nezamestnanosť sa stala ich životnou stratégiou**, čakajú na svoj dôchodkový vek a pracovať v platenom zamestnaní má pre nich minimálny význam.

O celkom zaujímavej štúdiu sa na túto tému zmieňuje Mareš³³, kde holandskí sociológovia (Engbersen, Schuyt, Timmer) rozlišujú tieto typy dlhodobu nezamestnaných:

KONFORMISTI

Pokračujú v hľadaní plateného zamestnania, snažia sa zabezpečiť zodpovedajúcu životnú úroveň všeobecne akceptovateľnými spôsobmi. Sú to uchádzači o zamestnanie evidovaní na úradoch práce a účastníci rekvalifikačných kurzov. Nesnažia sa zneužívať systém sociálnych dávok a podpôr.

³² Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 106

³³ Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 107-108

RITUALISTI

Vzdali sa nádeje získať prácu na vyššej úrovni spotreby, ale zo zotrvačnosti sa ešte držia zvyklosti, rešpektujú rolu nezamestnaného a dodržiavajú „rituály“ súvisiace s hľadaním práce. Chodia na úrad práce, hľadajú si prácu na internetových portáloch a ani oni sa nesnažia zneužívať systém sociálnych dávok.

SNAŽIACI SA O ÚNIK Z REALITY

Úplne rezignovali v motivácii hľadať si prácu, prestali s rituálmi súvisiacimi s hľadaním plateného zamestnania, žijú vo svojom svete, súčasťou ktorého je často alkohol a drogy. Súvisí s ich sociálnou izoláciou, absolútnou závislosťou na sociálnom štáte, na jeho organizáciách, systéme pravidiel regulujúcich život. Systém sociálnych dávok je tu chápaný ako niečo prirodzené, rovnako ako aj vlastná závislosť na týchto dávkach.

PODNIKAVCI

Ich cieľom stále zostáva práca, ale ako jedna z ciest dosiahnutia vyššej úrovne spotreby a životného štýlu. Tento cieľ sa snažia dosiahnuť v neformálnej ekonomike, mimo oficiálneho trhu práce. Tu dosiahnu často väčšie príjmy ako v klasickom zamestnaní a nie sú veľmi zástancami nutnosti legalizovania svojich skutočných príjmov.

KALKULUJÚCI

Zriedkakedy sa snažia získať zamestnanie oficiálnym spôsobom, ich cieľom nie je hľadať si zamestnanie. Kalkulujú so systémom rôznych sociálnych dávok a podpôr, ich príjmom je sociálny štát. Nemusí pritom ísť len o zneužívanie systému, skôr zručnosť využívať možnosti, diery v zákonoch a správne načasovanie.

AUTONÓMNI

Cieľom tejto populácie nezamestnaných nie je zamestnanie, zamestnanie nehľadajú, chcú mať priestor pre vlastnú činnosť. Môže ísť o osoby, ktoré sa venujú dobrovoľnej práci, štúdiu, žijú v rôznych komunitách. Nízke príjmy zo sociálnych dávok im postačujú, občas si finančne prílepšia jednorazovou prácou a prispôsobujú svoje potreby obmedzeným finančným možnostiam. Hodnotou nie je práca, ale voľný čas a sloboda.

Podľa tejto štúdie teda konformisti a ritualisti majú tradičný postoj k práci, založený na zodpovednosti pracovať. Život bez práce predstavuje problém a sú ochotní prijať aj prácu za menej výhodných podmienok. Predovšetkým u konformistov je stále silná

motivácia pracovať a dostať sa z tejto neželanej situácie, sú ochotní sa vzdelávať, rekvalifikovať. Ritualisti predstavujú vlastne ich modifikáciu, čo poskytuje šancu na úspech v uplatnení na trhu práce.

Podľa môjho názoru jedným z významných problémov, ktoré vplyvajú na predĺženie pracovnej motivácie u päťdesiatnikov, je ich konfrontácia s podmienkami sociálneho zabezpečenia, možnosti dostatku voľného času a vyhliadkami do budúcnosti. S pribúdajúcim vekom majú práve tieto hodnoty stále väčší význam. Jedným z riešení sú motivačné a stimulačné opatrenia zo strany štátu, ktoré by mali eliminovať nízku motiváciu tejto populácie pracovať a zvýšiť záujem o starších ľudí zo strany zamestnávateľských subjektov.

6.1. POLITIKA ZAMESTNANOSTI

Štát prostredníctvom systému inštitúcií a nástrojov realizuje služby zamestnanosti, ktoré sú definované a vymedzené aj v Zákone o službách zamestnanosti č. 5/2004 Z. z. a platia rovnako aj pre spomínanú vekovú skupinu. Medzi spomínané služby zamestnanosti patrí podľa § 11 podpora a pomoc pri:³⁴

- a) hľadani zamestnania,
- b) zmene zamestnania,
- c) obsadzovaní voľných pracovných miest a
- d) uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Poskytovateľmi služieb zamestnanosti sú predovšetkým úrady práce, ale aj ďalšie neštátne, ziskové aj neziskové organizácie, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania a poradenskú činnosť. Môže ísť napríklad o inštitúcie (niektoré financované z Európskeho sociálneho fondu), cez ktoré úrady práce poskytujú vzdelávanie a rekvalifikáciu nezamestnaných alebo iné aktívne opatrenia na trhu práce. Na systém dohliada Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Okrem bežného sprostredkovania a poradenstva sa prostredníctvom úradov práce uplatňujú opatrenia, ktoré venujú zvýšenú pozornosť rizikovým skupinám a do ktorej patrí aj náš päťdesiatnik. Celá realizácia cielených nástrojov je výsledkom dlhodobej kooperácie

³⁴ Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti .

úradov práce so zamestnávateľskými subjektmi. Medzi aktívne opatrenia na trhu práce možno zaradiť:

- a) **Vzdelávanie a príprava pre trh práce** (§ 44) – ide o teoretickú alebo praktickú prípravu, ktorá umožňuje uchádzačovi o prácu, aby získal nové vedomosti a zručnosti, ktoré sú potrebné pre vhodné pracovné miesto alebo udržanie si pracovníka v zamestnaní. Ide napríklad o akreditované vzdelávacie programy v rámci ďalšieho vzdelávania, rekvalifikačné kurzy, programy na získanie praktických skúseností alebo nadnárodné projekty vzdelávania. Úrad práce môže uchádzačovi o zamestnanie poskytnúť 100% úhradu nákladov na vzdelávanie, cestovanie, ubytovanie a stravovanie, ktoré sú spojené s jeho vzdelávaním a prípravou na trh práce. Podľa štatistík ÚPSVaR³⁵ v roku 2011 bolo počas roku 2011 z celkového počtu začlenených do prípravy len 56 uchádzačov o zamestnanie (26 mužov a 30 žien) vo veku 50-59 rokov.
- b) **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť** (§ 49) – je akousi podporou, ktorá pokrýva počiatočné náklady súvisiace s podnikaním. Výška príspevku je 35%, resp. 45% zo 16-násobku celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy na Slovensku.
- c) **Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie** (§ 49a) – zamestnávateľ ho dostáva v prípade, ak sa rozhodol zamestnať občana so zdravotným postihnutím a pre vykonávanie práce uchádzačom je potrebné, aby nadobudol praktické skúsenosti a pracovné návyky.
- d) **Príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie** (§ 50) – ide o motiváciu zamestnávateľov zamestnávať uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradov práce. Podmienkou je, aby bol znevýhodnený uchádzač vedený v evidencii viac ako 3 mesiace. Výška príspevku je mesačne stanovená na 20%, resp. 30% z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca na Slovensku. Zamestnávateľ takto môže poberať príspevok najviac 24 mesiacov.

³⁵ http://www.upsvar.sk/statistiky/nezamestnanost-stvrtrrocne-statistiky.html?page_id=1253 z 15.1.2012

- e) **Príspevok na podporu miestnej a regionálnej zamestnanosti** (§ 50i) – dostáva ho zamestnávateľ (väčšinou samospráva), ktorý zamestná na dobu určitú alebo na dohodu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Väčšinou ide o aktivačnú činnosť v rámci obce či mesta.
- f) **Príspevok na dochádzanie za prácou** (§ 53) – dostať ho môže uchádzač o zamestnanie, ktorý sa zamestnal a bol v evidencii úradu práce viac ako 3 mesiace. Poskytuje sa na úhradu časti mesačných výdavkov, spojených s cestovaním z miesta bydliska do miesta výkonu práce. Dĺžka poskytovania príspevku môže byť až 12 mesiacov.
- g) **Príspevok na presťahovanie za prácou** (§ 53a) – štát myslí aj na ľudí, ktorí sa za prácou museli presťahovať viac ako 50 km v rámci Slovenskej republiky. Ide o preukázateľné náklady, spojené s presťahovaním maximálne do výšky 1327,76 Eur.
- h) **Ďalšie národné projekty a programy** súvisiace s podporou začleňovania znevýhodnenej skupiny na trh práce spolu s príspevkami na vytvorenie nových pracovných miest.

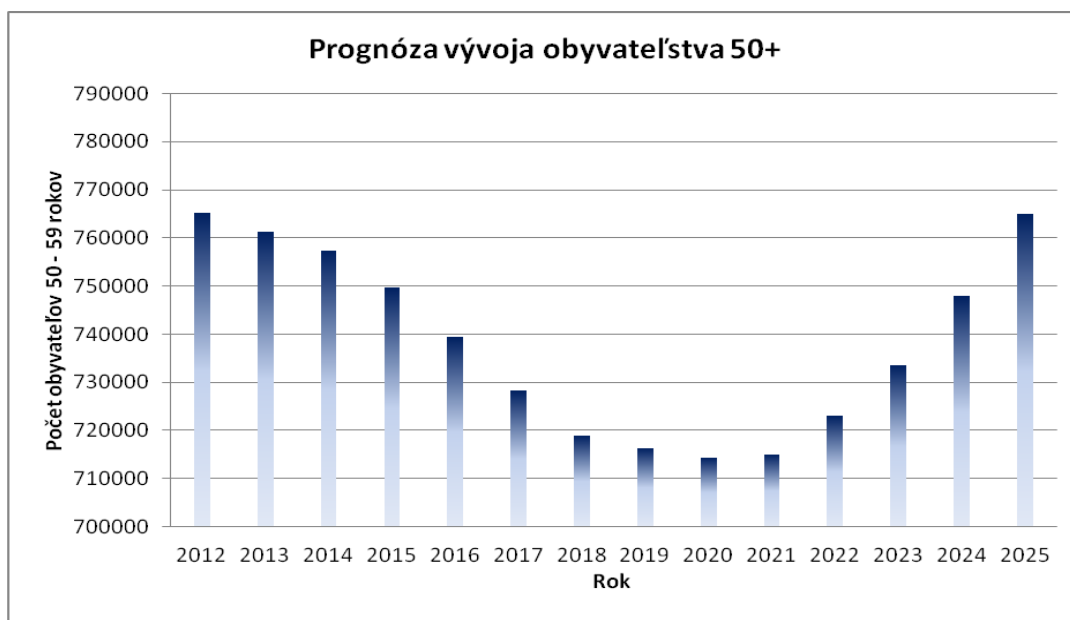
Jedným z ďalších vhodných komplexných nástrojov, smerujúcich k zvýšeniu kvality poradenských služieb v tejto oblasti, je „**individuálny akčný plán**“. Slúži nielen ako preventívny program k obmedzeniu prílivu uchádzačov o zamestnanie do dlhodobej nezamestnanosti, ale vedie k zodpovednosti a samostatnosti pri hľadaní zamestnania. Individuálny akčný plán je ponúkaný všetkým klientom, ktorí sú v evidencii úradu práce dlhšie ako 5 mesiacov a realizuje sa formou skupinového a individuálneho poradenstva.

Za hlavné zdroje na redukovanie počtu nezamestnaných vo vyspelých krajinách je okrem vzdelávania, finančných príspevkov pre nezamestnaných a zamestnávateľov alebo špeciálnych programov, aj možnosť predčasného odchodu do dôchodku a tvorba pracovných miest s nižším počtom pracovných hodín³⁶. Za nemenej dôležité sa považuje poskytovanie informácií nezamestnaným o situácii na pracovnom trhu a o ich vlastnostiach. Pokiaľ budú nezamestnaní dostatočne vedení pri voľbe práce a pracovnej kariéry, môže sa zlepšiť ich orientácia na trhu práce a ich konkurencieschopnosť.

³⁶ Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 68

6.2. VÝZNAM PRÁCE SO STARŠÍMI NA ÚROVNI ORGANIZÁCIE

Nakoľko sa v mojej práci venujem práci so „staršími“, považujem za potrebné poukázať aj na ich vývoj či prognózu. Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky malo Slovensko ku koncu septembra 2011 takmer 5,5 milióna obyvateľov (5 445 324)³⁷. Narodilo sa viac ako 60 000 detí a zomrelo viac ako 53 000 ľudí. Slovenská populácia však napriek tomu starne. Matematika je jednoduchá. Pôrodnosť detí je nižšia a pribúda čoraz viac starších ľudí. V roku 2007 INFOSTAT (Inštitút informatiky a štatistiky)³⁸ aktualizoval a spresnil Prognózu vývoja obyvateľstva SR do roku 2025, ktorá predpokladá, že priemerný vek obyvateľstva v roku 2015 presiahne hodnotu 40 rokov a do roku 2025 sa priblíži k hodnote 43 rokov. Priemerný vek na Slovensku sa od roku 2007 do roku 2025 zvýši o 4,6 roka (12,1%) a prvýkrát v histórii bude pred rokom 2025 na Slovensku viac obyvateľov v poproduktívnom veku ako ľudí v predproduktívnom veku. Prognóza predpokladá populačné starnutie na Slovensku ako jedno z najintenzívnejších v rámci celej Európskej únie. Podľa tejto prognózy by celkový počet päťdesiatnikov na Slovensku mal postupne klesať do roku 2020 až na 714 276. Následne by mal ich počet znovu stúpať a v roku 2025 by sa ich počet (764 919) mal najviac priblížiť roku 2012 (765 264). Nedosiahne však hodnotu z roku 2012.



Graf č. 4: Prognóza vývoju počtu obyvateľov vo veku 50 - 59 rokov (2012 – 2025)

³⁷ <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=5654> z 5.2.2012

³⁸ Prognóza vývoja obyvateľstva SR do roku 2025, INFOSTAT. Dostupné na <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/prognoza07.pdf> z 5.2.2012

Zdroj: *Prognóza vývoja obyvateľstva SR do roku 2025, INFOSTAT; dostupné na <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/prognoza07.pdf> z 5.2.2012*

Z pohľadu vekovej štruktúry bude pribúdať populácie vo veku 50 - 54 rokov. V roku 2025 sa predpokladá 211 844 mužov a 208 433 žien vo veku 50 - 54 rokov. Obyvateľstvo od 55 - 59 rokov bude mať naopak až do roku 2025 klesajúcu tendenciu. Najmenej mužov bude v tomto veku v roku 2024 len 170 233 a u žien historicky najmenší počet 173 869 sa predpokladá o rok neskôr.

ROK	OBYVATEĽSTVO 50 - 54			OBYVATEĽSTVO 55 - 59		
	MUŽI	ŽENY	SPOLU	MUŽI	ŽENY	SPOLU
2012	185363	189542	374905	187760	202599	390359
2013	184222	187955	372177	187542	201636	389178
2014	184982	188682	373664	185554	198197	383751
2015	184147	187901	372048	183434	194234	377668
2016	182635	186122	368757	180604	190073	370677
2017	180866	183708	364574	177415	186223	363638
2018	177638	179834	357472	176623	184771	361394
2019	175825	177200	353025	177634	185578	363212
2020	176081	176173	352254	177116	184906	362022
2021	178489	177356	355845	175942	183254	359196
2022	184663	182988	367651	174499	180968	355467
2023	193352	191276	384628	171676	177258	348934
2024	202996	199924	402920	170233	174775	345008
2025	211844	208433	420277	170773	173869	344642

Tabuľka č. 2: *Prognóza vývoja počtu obyvateľov podľa pohlavia vo veku 50 - 59 rokov (2012 – 2025)*

Zdroj: *Prognóza vývoja obyvateľstva SR do roku 2025, INFOSTAT; dostupné na <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/prognoza07.pdf> z 5.2.2012*

Štatistické údaje dokumentujú fakt, že v budúcnosti bude pribúdať starších ľudí a ubúdať mladších. Predpokladaný vývoj zasiahne aj trh práce a samotné organizácie. Zamestnávateľia budú mať oveľa väčšie problémy nájsť na trhu práce kvalifikovaných mladších pracovníkov a možno zistia, že udržanie starších pracovníkov je pre zamestnávateľské subjekty prínosné a oplatí sa do nich ešte stále investovať. Budú sa musieť naučiť efektívne využiť starších zamestnancov a nadobudnúť nové zručnosti v oblasti „age managementu“. Zvyšovanie zručností zamestnávateľov v oblasti age managementu môže prispieť k uplatneniu 50 a viac ročnej populácie na pracovnom trhu, preto sa v nasledujúcej časti budem venovať práve tejto oblasti.

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) vydala sprievodcu, ktorý sa zaoberá efektívnou prácou s ľuďmi v staršom veku, ich potrebnosťou pre organizáciu a age managementom. Dokument hovorí o nasledovných skúsenostiach jednotlivých spoločností:³⁹

- nábor starších zamestnancov pre organizáciu znamená získanie ďalších skúseností a zručností,
- investovaním do zručností, vedomostí a podpory zdravia starších pracovníkov dochádza k znižovaniu nákladov organizácie,
- udržaním starších pracovníkov sa organizácia vyhne nákladnej strate zručností a môže tak zvýšiť svoj podiel na trhu,
- vekovou rozmanitosťou sa zvyšuje pracovná motivácia a medzigeneračná solidarita.

Mnoho organizácií si postupne uvedomuje, že profesijné a sociálne zručnosti, ktoré získali starší zamestnanci počas svojho pracovného života, predstavujú pre organizáciu výhodu. Zaučenie mladších by pre organizácie znamenalo dlhší čas dodatočné zvyšovanie nákladov na odbornú prípravu a zaškolenie. Pokiaľ sa však optimálne skombinujú schopnosti a vlastnosti rôznych vekových skupín, udržanie starších pracovníkov môže pre organizáciu znamenať efektívny nástroj medzigeneračného transferu poznatkov. O ďalších výhodách zamestnávania tejto populácie som sa už zmieňoval vo výsledkoch empirického výskumu (viď. kap. 5.2).

Age management by mali organizácie vedieť uplatniť v týchto oblastiach⁴⁰:

- výber zamestnancov (už v rámci inzercie upustením od informácie a podmienky určitej vekovej hranice, užšia spolupráca s personálnymi agentúrami, neutrálny pohľad pri výbere, zameraný čisto na profesijné atribúty a p.),

³⁹ Srov.: NAEGELE, G., WALKER, A. : *A guide to good practice in age management*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, s. 5

⁴⁰ Srov.: NAEGELE, G., WALKER, A. : *A guide to good practice in age management*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, s. 7-24

- vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie (využitie starších pracovníkov s potrebnou kvalifikáciou ako mentora pre mladých, individuálne rozvojové plány pre starších pracovníkov, organizácia práce tak, aby prispievala k rozvoju generačne zmiešaných tímov a p.),
- rozvoj kariéry (plánovane kariéry profesijných skupín tak, aby bolo možné využívať kompetencie aj v neskorších fázach pracovného života),
- nastavenie pohyblivej pracovnej doby (cieľom je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zamestnanca, ide o nástroj udržania zamestnancov),
- ochrana zdravia pri práci a vytváranie pracovných podmienok (ide väčšinou o preventívne opatrenia zamedzujúce poklesu pracovnej výkonnosti pracovníkov, pracovno-preventívne prehliadky, presun pracovníka na inú pozíciu atď.),
- mobilita (presun) pracovníkov na iné pozície (preventívne opatrenie proti obmedzeniu výkonnosti a ochrany zdravia pri práci, vedie k profesijnému rozvoju a udržaniu zamestnateľnosti),
- odchod do dôchodku (uvedomelé organizácie zabezpečujú takýmto pracovníkom poradenstvo, možnosť kontaktovania sa s bývalými kolegami alebo umožňujú pohyblivú pracovnú dobu),
- komplexné prístupy (ide o celý rad preventívnych, personálnych či politických opatrení, zameraných na všetky aspekty ľudských zdrojov, všetky vekové skupiny a všetky fázy pracovného života).

Ak si organizácie uvedomia budúci demografický vývoj a budú efektívnejšie využívať potenciál v podobe starších pracovníkov, je predpoklad, že aj organizácie budú ekonomicky rásť a značne môže byť ovplyvnený aj počet päťdesiatnikov na úradoch práce.

6.3. VÝZNAM VZDELÁVANIA NEZAMESTNANÝCH

Cieľom mojej práce je navrhnúť tvorbu projektu motivačno-vzdelávacieho programu pre nezamestnaných so zameraním na vekovú kategóriu 50+. O význame práce s touto

vekovou kategóriou som sa už zmienil. Prečo by sa malo investovať do vzdelávania takýchto ľudí na úradoch práce? Zaujímavú a celkom výstižnú odpoveď možno nájsť v práci Palána⁴¹ „*Spoločnosť v rámci vlastnej existencie sa snaží eliminovať všetky prejavy, ktoré by jej existenciu ohrozili. Je v jej záujme zachovať sociálnu a hospodársku súdržnosť, znižovať sociálne napätie, snažiť sa o všeobecné osvojovanie noriem spoločnosti, o osvojovanie sociálnych schopností, rozvíjanie dispozícií a zjednocovanie postojov k základným spoločenským problémom.*“ V záujme spoločnosti je, aby sa eliminovali ekonomické i sociálne vplyvy nezamestnanosti. Nezamestnanosť na jednej strane bráni plnej realizácii ekonomického potenciálu a rovnako zvyšovanie nákladov na akékoľvek sociálne dávky a príspevky znamenajú zvýšený tlak na disponibilné finančné zdroje krajiny. Cieľom vzdelávania, rekvalifikácie alebo výcviku je „*dosiahnuť zlepšovanie kvality pracovnej sily, jej flexibilitu i flexibilitu na trhu práce*“⁴².

Nutnosť celoživotného vzdelávania, aj počas obdobia nezamestnanosti, je podmienkou, aby sa človek vedel vysporiadať s rýchlymi zmenami dnešnej doby, ktorým sa nedá vyhnúť.

Medzi aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnanosti patria programy, ktoré sa snažia o flexibilitu pracovnej sily (rozširovanie kvalifikácie, rekvalifikácie ...) a venujú sa predovšetkým znevýhodneným skupinám na trhu práce (handicapovaných mladistvých, zdravotne ťažko postihnutí ...). U znevýhodnených skupín má vzdelávanie široké uplatnenie. Príkladom môžu byť⁴³:

- programy zamerané na rozvoj základných zručností, kvalifikáciu a rekvalifikáciu,
- programy praktickej rekvalifikácie,
- programy podporujúce ekonomickú a funkčnú gramotnosť.
- programy postupného zvyšovania kvalifikácie v kombinácii s nástrojmi aktívnej politiky zamestnanosti (viď. 6.1.).

U zdravotne postihnutých ide o prístupy, ktoré riešia ich komplexnú problematiku vo forme sociálne psychologického poradenstva, pomoci pri vstupe na trh práce alebo súvisiace s odstraňovaním ekonomických a psychických bariér.

⁴¹ Srov.: PALÁN, Z., *Základy andragogiky*. Praha : Vysoká škola J.A.Komenského, 2002, s.181

⁴² Srov.: MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, s. 122

⁴³ Srov.: PALÁN, Z., *Základy andragogiky*. Praha : Vysoká škola J.A.Komenského, 2002, s. 184

7. EDUKÁCIA PÄŤDESIATNIKOV

V dnešnej postmodernej a rozvíjajúcej sa spoločnosti si čoraz častejšie než po iné roky uvedomujeme, že výchova a vzdelávanie (edukácia) predstavujú jeden z hlavných nástrojov prisudzujúcich nielen ekonomický rast spoločnosti, ale aj rozvoj jednotlivcov a naplnenie ich individuálnych cieľov. Pomocou (seba)výchovy a (seba)vzdelávania možno zvyšovať životnú úroveň človeka, uľahčiť mu prežívanie v zložitých i bežných životných situáciách (nezamestnanosť, resp. zamestnanosť medzi ne právom patrí), kultivovať jeho osobnosť, vytvárať priestor pre jeho sebarealizáciu. Výchova a vzdelávanie sprevádza človeka od narodenia až po koniec jeho životnej dráhy. Počas tejto životnej dráhy v procese socializácie, výchovy a vzdelávania nadobúda jedinec vedomosti, zručnosti, hodnoty a postoje (napr. vo vzťahu k životnému prostrediu, pracovnému prostrediu a p.), človek sa stáva sociálnou bytosťou. Plní v živote rôzne sociálne role, stáva sa schopným zasahovať do diania v spoločnosti a aktívne participovať na jej pretváraní a napredovaní.

Aj po päťdesiatke je človek schopný vzdelávať sa a naplňovať život zmysluplnými aktivitami. Niektorí päťdesiatnici dokonca prevyšujú mladších svojím záujmom, zápalom a chuťou učiť sa. Schopnosť učiť sa (docilita) s pribúdajúcim vekom nestráca, iba sa modifikuje a mení štruktúru⁴⁴. Pamäť sa postupne transformuje z mechanickej na logickú, rýchlosť je nahrádzaná presnosťou, narastá schopnosť zapamätať si obrazy a abstraktné pojmy. Ľahkosť učenia postupne klesá. Aj informácie, ktoré si človek zapamätal, sa uchovávajú v dlhodobej pamäti kratšiu dobu. Narastá však intenzita učenia a zodpovednejší prístup.

Ešte stále niektorí v pracovnom živote pociťujú tlak na získanie či zvyšovanie kvalifikácie, myslia na ohrozenie súvisiace so stratou zamestnania, sociálnych istôt. Nestotožňujú sa s blížiacim sa koncom ich ekonomickej aktivity, čo dôchodkový vek pre niektorých predstavuje. Vzdelávanie považujú za celoživotný zdravý spôsob života, ktorý prispieva k ich duševnému rozvoju.

Toto životné desaťročie je spojené aj so zmenou postoja v učení⁴⁵. Niektorí päťdesiatnici sú spokojní s vedomosťami, ktoré majú. Nové vedomosti a kompetencie nepovažujú za potrebné a užitočné. Ak nie sú prinútení sa niečo nové učiť, tak sa učiť nepotrebujú. Dôvodom môže byť neistota z niečoho nového, obavy z neúspechu a tým aj nižšia sebadôvera. Preto sa učeniu vyhýbajú a ich miera na ďalšom vzdelávaní je minimálna. Držia sa porekadla „*Starého psa novým kúskom nenaučíš*“ a argumentujú tým, že sa im to

⁴⁴ Srov.: PALÁN, Z., *Základy andragogiky*. Praha : Vysoká škola J.A.Komenského, 2002, s. 166

⁴⁵ Srov.: VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie*. Praha : Portál, 2000, s. 254-255

už neoplatí a vidia veľmi malú možnosť uplatniť nadobudnuté vedomosti v praxi. Základným predpokladom toho, aby sa ktokoľvek v tom veku vzdelával, je to, že „chce sa vzdelávať“. Bez tohto základného princípu vzdelávanie nefunguje. Vzdelávanie musí byť na základe dobrovoľnosti a chcenia. Palán⁴⁶ hovorí aj o ďalších podmienkach, ktoré je potrebné naplniť:

- **CHCIEŤ SA UČIŤ,**
- **MÔCŤ SA UČIŤ,**
- **VEDIEŤ SA UČIŤ.**

Pokiaľ sa teda chceme niečo naučiť, musíme sa vedieť učiť a mať schopnosť učiť sa, mať vytvorené na to podmienky, možnosti pre učenie a musíme chcieť. Pokiaľ jedna z týchto podmienok chýba, sotva sa niečo naučíme.

7.1. PRINCÍPY VZDELÁVANIA NEZAMESTNANÝCH PÄŤDESIATNIKOV

Vo všetkých oblastiach formálneho i neformálneho vzdelávania musia existovať určité pravidlá, ktorými sa riadi nielen vzdelávateľ, ale i ten, kto výučbu metodicky pripravuje. O týchto pravidlách, androdidaktických princípoch hovorí Mužík⁴⁷ a podľa môjho názoru je ich možné uplatniť i pri motivačno-vzdelávacom programe pre nezamestnaných päťdesiatnikov. K hlavným princípom patria:

- princíp názornosti,
- princíp uvedomelosti a aktivity,
- princíp primeranosti,
- princíp trvalosti,
- princíp sústavnosti.

PRINCÍP NÁZORNOSTI

Princíp názornosti predpokladá používanie konkrétneho predmetu, ukážky, názorného zobrazenia, ilustrácie, simulácie, animácie a ďalších audiovizuálnych techník⁴⁸. Účastníci

⁴⁶Srov.: PALÁN, Z., *Základy andragogiky*. Praha : Vysoká škola J.A.Komenského, 2002, s. 167

⁴⁷Srov.: MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 63-68

⁴⁸Srov.: MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 67

si tak vytvárajú predstavy a pojmy na základe bezprostredného vnímania predmetu a javu alebo ich zobrazenia. Dodržaním tohto princípu môžeme u účastníka programu:

- zvýšiť záujem o učivo,
- docieľiť lepšie pochopenie učiva,
- trvalejšie zapamätanie učiva,
- dokonalejšie osvojenie učiva.

Príklad:

Princíp názornosti môžeme v pripravovanom motivačno-vzdelávacom programe realizovať napríklad cvičením modelových situácií za použitia videokamery. Účastníci budú realizovať fiktívny pohovor s potenciálnym zamestnávateľom. Videokamera bude zaznamenávať účastníka a pri spätnom prehrávaní cez projektor a audiotechniku si bude môcť sám zhodnotiť svoje verbálne a neverbálne prejavy v jednotlivých častiach pohovoru.

PRINCÍP UVEDOMELOSTI A AKTIVITY

Princíp uvedomelosti a aktivity predpokladá navodenie takých podmienok vzdelávania, kedy si majú možnosť aktívne osvojovať vedomosti, zručnosti a návyky. Účastníci majú k vzdelávaniu kladný vzťah, učia sa nové poznatky a zručnosti uplatniť v praxi⁴⁹. Dôležitá je samostatná aktivita účastníka.

Lektor navodí takéto učenie tým, že:

- motivuje účastníkov vysvetľovaním, aký význam má preberané učivo pre prax, aj pre ich osobný život,
- zmieňuje sa o úspešnom aplikovaní vedomostí a zručností v praxi,
- v úvode oboznámi o cieľoch, obsahu a štruktúre programu,
- vedie účastníkov k spolupráci na výučbe,
- vedie účastníkov k premýšľaniu nad učivom ku zovšeobecneniu konkrétnych poznatkov, odhaľovaniu príčin javu atď.
- využívaniu skúseností a novonadobudnutých poznatkov a zručností v praxi.

⁴⁹Srov.: MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 66

Pri vzdelávaní nezamestnaných päťdesiatnikov je potrebné, aby lektor poznal ich počet v skupine, úroveň ich vedomostí, predchádzajúce pracovné skúsenosti, pracovné úlohy, role a funkcie, ktoré zastávali na pracovisku a v spoločnosti. Sú naučení tieto vedomosti interpretovať a riešiť životné problémy a pracovné situácie. Ako upozorňuje Vágnerová „*Je schopný akceptovať nové informácie, pokiaľ sú v súlade s jeho zafixovanými skúsenosťami. To znamená, pokiaľ by nebol nútený meniť základné poznávacie stratégie. Pokiaľ nové informácie nemohli na súčasný systém nejako naviazať, alebo by bol v rozpore, starší človek by sa už len ťažko preučoval*“⁵⁰. Pretože starší ľudia sú viac rigidnejší a viac odmietajú nové riešenia, postupy. Často nevidia dôvod meniť už zaužívané a naučené.

Príklad:

Dôležitým aspektom motivačno-vzdelávacieho programu by mala byť neustála aktivita účastníkov. Princíp musí byť uplatnený pri každej téme formou modelových situácií, hrania rolí, spätnej väzby, brainstormingu, brainwrittingu, písania projektov, žiadostí, či vytvorenia vlastného životopisu.

PRINCÍP PRIMERANOSTI

Tento princíp predpokladá, že obsah a rozsah učiva, jeho obtiažnosť a spôsob sprostredkovania zodpovedali schopnostiam a úrovni účastníkov (nezamestnaným 50+)⁵¹. Učivo sa považuje za primerané vtedy, ak zodpovedá možnostiam, schopnostiam účastníkov a ktoré si môžu počas vedenia lektorom uvedomiť, osvojiť a použiť v praxi. Primeranosť má vplyv na postoje účastníkov a umožňuje prežívať v učení úspech, čo je dôležitým motívom pri vzdelávaní dospelých.

Učenie tejto vekovej kategórie je ťažšie i o fakt, že sa rýchlejšie unavia a ťažšie sa na učenie koncentrujú.

PRINCÍP TRVALOSTI

Princíp trvalosti predpokladá, že si účastníci osvojené vedomosti a zručnosti zapamätajú tak, aby si ich v prípade potreby mohli vybaviť a uplatniť v praxi⁵². Trvalosť osvojených vedomostí a zručností sa viaže na zákonitosti pamäte, a preto je potrebné dbať na aktivitu účastníkov, opakovanie učiva, či aplikáciu naučeného. Lektor by sa mal orientovať na:

⁵⁰ Srov.: VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie. Praha : Portál, 2000, s. 255*

⁵¹ Srov.: MUŽÍK, J., *Androdidaktika. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 67*

- zámerné, úmyselné zapamätanie (jasný, zrozumiteľný výklad učiva),
- logický a štruktúrovaný výklad zameraný na súvislosti,
- objasnenie významu učiva (význam pre osobný a profesijný život).

Na špecifickosť vzdelávania po päťdesiatke má vplyv aj uvedomenie si, že človek prechádza alebo prešiel určitými telesnými a duševnými zmenami (viď. kapitola 1.2.). Vzdelávanie v tomto veku sa nemôže zužovať len na odovzdávanie informácií. Je potrebné brať do úvahy, že do popredia sa v tomto období dostáva logická pamäť a prichádza k nepatrnému úbytku pamäte v porovnaní s mladšími. Ťažšie si vybavujú naučené veci a ťažšie je i vštepovanie do pamäte. Niektorí skrátka potrebujú na učenie a zorganizovanie učenia viac času a je potrebné to rešpektovať pri plánovaní i realizácii samotnej výuky.

PRINCÍP SÚSTAVNOSTI

Princíp sústavnosti predpokladá, že učivo bude odprezentované v logickom usporiadaní a bude smerovať k osvojovaniu štruktúrovaných vedomostí a zručností v ucelenej sústave⁵³.

Pre uplatnenie princípu sústavnosti lektor dodržiava túto postupnosť:

1. pripraví účastníkov k aktívnemu vnímaniu učiva,
2. oboznámi v úvode s cieľmi a štruktúrou preberaného učiva,
3. usporiada učivo do logického celku, aby jednotlivé bloky na seba nadväzovali a prepájali sa s tým, čo už účastníci poznajú a vedia,
4. sumarizuje významné časti a nové poznatky (nielen na záver, ale i v priebehu výučby).

Myslím si, že tieto princípy sú pre tvorbu projektu motivačno-vzdelávacieho programu pre dlhodobu nezamestnaných 50+ vhodnou alternatívou, nakoľko učenie v tomto veku má trochu iný charakter, než za mladi. Pri vzdelávaní tejto populácie treba myslieť na duševné zmeny a zmenu postojov, ktorými v tomto veku jedinec prešiel a nadväzoval na ich prekoncepty. Len vtedy je možné, aby motivačno-vzdelávací program pôsobil naozaj motivačne a prišlo k transferu vedomostí. Je to však len „jedna kvapka v mori kurikula“, ktorá dokáže u nezamestnaných päťdesiatnikov splniť želané očakávania a mohla by prispieť k prechodu zo sociálnych dávok na trh práce. Dôležité sú obsah, prostriedky, lektor, ale aj samotný účastník.

⁵² Srov.: MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 67-68

⁵³ Srov.: MUŽÍK, J., *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 68

8. NÁVRH TVORBY PROJEKTU MOTIVAČNÉHO PROGRAMU PRE NEZAMESTNANÝCH SO ZAMERANÍM NA VEKOVÚ KATEGÓRIU 50+

Posledná kapitola mojej práce by mala naplniť cieľ, ktorý spomínam v samotnom úvode. V predchádzajúcich kapitolách som analyzoval viaceré štatistiky, stanovil princípy vzdelávania a zmapoval postoje viacerých zamestnávateľov u tejto populácie. Na základe analýz Štatistického úradu Slovenskej republiky, z údajov evidencie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a prognózy demografického vývoja obyvateľstva v SR vyplýva nasledovné:

- **počet päťdesiatnikov evidovaných na úrade práce v porovnaní s rokom 2010 sa v roku 2011 zvýšil,**
- **populácia v SR starne a ľudí v poproduktívnom veku bude pribúdať.**

Na základe týchto ukazovateľov zároveň dostávame aj odpoveď na otázku „PREČO“ pracovať s touto vekovou kategóriou, vzdelávať ich a vyvíjať úsilie pre opätovný návrat do zamestnania.

Motivačno-vzdelávací program pre nezamestnaných päťdesiatnikov vnímam ako komplexnú prácu od individuálneho a skupinového poradenstva, cez nastavovanie individuálnych akčných plánov až po teoretickú a praktickú prípravu pre trh práce formou vzdelávania.

Jednou z hlavných úloh prípravnej fázy programu je intenzívne venovanie sa regionálnej analýze trhu práce zo strany odborných poradcov a vzdelávateľov. Mali by disponovať nasledovnými informáciami, ktoré by mali počas programu priebežne aktualizovať:

- informácie o aktuálnych potenciálnych zamestnávateľoch, adresách, kontaktoch,
- aktuálne informácie o voľných pracovných miestach v danom regióne,
- o silných a slabých stránkach regionálneho trhu práce,
- budúcich investíciách a možnostiach regionálneho trhu práce (nastavenie smerovania rozširovania kvalifikácie).

V ďalšej časti sa zameriam na konkrétnu vzdelávaciu aktivitu, ktorá by bola súčasťou tohto programu. Pre návrh tvorby môjho projektu použijem základnú osnovu projektovania vzdelávacej aktivity podľa Bartoňkovej⁵⁴.

8.1. ANALÝZA A IDENTIFIKÁCIA VZDELÁVACÍCH POTRIEB

Pri analýze a identifikácii vzdelávacích potrieb vychádzam z analýzy časti reprezentatívneho empirického prieskumu, ktorý zrealizoval v apríli 2008 Inštitút pre výskum práce a rodiny na Slovensku (viď. kapitola 5). Výsledkom je nasledovné zistenie súvisiace s neochotou prijať päťdesiatnika do pracovného pomeru:

- **horšie sa prispôbujú novým podmienkam (57,1%) = flexibilita,**
- **ťažšie sa učia nové veci (57,1%) = majú zažitú stereotypy,**
- **nevhodnosť niektorých pracovných činností pre túto vekovú skupinu (57,1%),**
- **majú zastaranú kvalifikáciu (42,9%),**
- **slabšie pracovné tempo (42,9%),**
- **neovládajú prácu s počítačom (42,9%),**
- **cudzí jazyky (42,9%),**
- **menší záujem o vzdelávanie (28,6%).**

Nakoľko v súčasnosti úrady práce v Slovenskej republike realizujú v spolupráci s externými vzdelávacími spoločnosťami rekvalifikačné kurzy, kurzy práce s počítačom alebo jazykové kurzy, smeroval by som svoju vzdelávaciu aktivitu do teoretickej a praktickej prípravy súvisiacu s vyhľadávaním zamestnania.

8.2. FORMULÁCIA CIEĽOV

Všeobecným cieľom motivačného programu je, aby uchádzači o zamestnanie boli motivovaní a aktivizovaní k vyhľadaniu zamestnania. Nadobudli také vedomosti a zručnosti, ktoré by mohli využiť pri aktivitách, súvisiacich s vyhľadaním nového pracovného miesta. Cieľom jednotlivých edukačných aktivít bude aj pomoc v rozvoji sociálnych zručností päťdesiatnikov, zvýšenie ich sebavedomia a identifikácia

⁵⁴ Srov.: BARTOŇKOVÁ, H.: *Projektování vzdělávací akce. dotisk 1. vyd. Olomouc: UP v Olomouci, 2008, s. 15-16*

individuálnych faktorov, ktoré bránia jednotlivcom uspieť na trhu práce. Pri formulovaní výukových cieľov je potrebné myslieť na komplexnosť a vymedziť ich v oblasti kognitívnej, afektívnej i psychomotorickej⁵⁵.

POZNÁVACIE CIELE

- a) Päťdesiatnici budú samostatne schopní vymenovať a zapamätať si dokumenty, ktoré súvisia s hľadaním pracovného miesta.
- b) Päťdesiatnici budú schopní samostatne popísať štandardy telefonického hovoru.
- c) Päťdesiatnici budú vedieť vysvetliť rozdiel medzi telefonickou a osobnou komunikáciou.

POSTOJOVÉ CIELE

- a) Päťdesiatnici budú naklonení myšlienke, že dokonalá príprava, proaktívny prístup a pozitívne myslenie je pre úspech na trhu práce základným predpokladom.
- b) Päťdesiatnici získajú väčšiu dôveru vo svoje schopnosti, zručnosti a skúsenosti pri hľadaní zamestnania.
- c) Účastníci budú ochotní prehodnotiť svoje aktivity, ktoré bránia uspieť na trhu práce.

PSYCHOMOTORICKÉ CIELE

- a) Päťdesiatnici budú vedieť samostatne vytvoriť životopis, motivačný list, oslovovací list a sprievodný list.
- b) Účastníci si prehľadajú zručnosť v telefonovaní so zamestnávateľom.
- c) Päťdesiatnici budú schopní zodpovedať cieleňé otázky potenciálnych zamestnávateľov, čo prispeje k lepšej pripravenosti.

ŠPECIFICKÉ CIELE

1) Päťdesiatnici budú samostatne schopní vymenovať a zapamätať si dokumenty, ktoré súvisia s hľadaním pracovného miesta:

- vymenovať náležitosti životopisu, motivačného listu, oslovovacieho listu, sprievodného listu,
- vedieť definovať chyby, ktoré robí uchádzač pri tvorbe životopisu, motivačného listu, oslovovacieho listu a sprievodného listu,

⁵⁵ *Srov.: PRÁŠILOVÁ, M.: Tvorba vzdelávacieho programu. 1. vyd., Praha: Triton, 2006, s.90-91*

- určiť údaje, ktoré nepatria do týchto dokumentov.

2) Päťdesiatnici budú schopní samostatne popísať štandardy telefonického rozhovoru:

- vymenovať chyby pri telefonovaní,
- identifikovať najdôležitejšie aspekty telefonického kontaktu so zamestnávateľom,
- vysvetliť proces telefonickej komunikácie.

3) Päťdesiatnici budú vedieť vysvetliť rozdiel medzi telefonickou a osobnou komunikáciou:

- vlastnými slovami vysvetliť zložky komunikácie,
- definovať rozdiel medzi verbálnou a neverbálnou komunikáciou.

4) Päťdesiatnici budú naklonení myšlienke, že dokonalá príprava, proaktívny prístup a pozitívne myslenie je pre úspech na trhu práce základným predpokladom:

- dokážu vysvetliť pojem proaktivita a pozitívne myslenie,
- vymenovať 3 podmienky úspechu,
- zhodnotiť svoju prípravu na výberové konanie,
- popísať základné znaky prípravy na výberové konanie,
- vysvetliť vlastnými slovami typy pohovorov.

5) Päťdesiatnici získajú väčšiu dôveru vo svoje schopnosti, zručnosti a skúsenosti pri hľadaní zamestnania:

- dokážu identifikovať svoje silné stránky,
- pomenovať svoje rozvojové (slabé) stránky,
- vedieť presne objasniť aký typ práce hľadajú a prečo.

6) Účastníci budú ochotní prehodnotiť svoje aktivity, ktoré im bránia uspieť na trhu práce:

- popísať svoje spôsoby vyhľadania práce,
- budú ochotní diskutovať o možnostiach, ktoré zatiaľ nevyužili vo svojom regióne.

7) Päťdesiatnici budú vedieť samostatne vytvoriť životopis, motivačný list, oslovovací list a sprievodný list:

- vedieť vytvoriť základnú osnovu životopisu, motivačného listu, oslovovacieho listu a sprievodného listu,
- zvoliť odporúčaný formát, veľkosť písma, okraje a riadkovanie.

8) Účastníci si prehľadajú zručnosť v telefonovaní so zamestnávateľom:

- určiť oblasť otázok, na ktoré sa zamestnávateľ môže spýtať pri telefonickom rozhovore,
- vedieť stanoviť dôležité body svojej prípravy na telefonát,
- vedieť reagovať na otázky zamestnávateľa v modelových situáciách.

9) Päťdesiatnici budú schopní zodpovedať ciele otázky potenciálnych zamestnávateľov, čo prispeje k lepšej pripravenosti:

- vedieť uviesť príklady otázok, s ktorými sa stretnú na výberovom konaní,
- definovať cieľovú oblasť otázok,
- vedieť reagovať na otázky v rámci skúšania typov výberových konaní.

8.3. STANOVENIE PROFILU ÚČASTNÍKA

V tomto programe plánujeme vzdelávať viac ako 50-ročnú populáciu evidovanú na úradoch práce. Účastníkom bude teda nezamestnaný v pred dôchodkovom veku. Počet účastníkov bude 70 a pri spoločnom odbornom poradenstve budú rozdelení do viacerých podskupín. Maximálny počet v podskupine je 10 účastníkov vzhľadom k regionálnemu

rozdeleniu, možnosti realizácie, použitých metód a efektívnej práce s touto vekovou skupinou.

VSTUPNÝ PROFIL ÚČASTNÍKA

- evidencia na úrade práce v dĺžke od 6 mesiacov
- minimálne učňovské vzdelanie
- rovnomerné zastúpenie oboch pohlaví
- uchádzač o zamestnanie so záujmom pracovať

VÝSTUPNÝ PROFIL ABSOLVENTA

Výstupný profil absolventa by mal odrážať ciele samotnej vzdelávacej aktivity. Po absolvovaní bude päťdesiatnik schopný samostatne aplikovať v praxi vedomosti a zručnosti súvisiace s hľadaním pracovného miesta. Ohotný prehodnotiť svoje aktivity myslenie, stratégie a naďalej prejavovať záujem o zamestnanie.

8.4. OBSAH VZDELÁVACEJ AKTIVITY

Motivačno-vzdelávací program bude pozostávať z 3 samostatných modulov. Každý z modulov bude realizovaný 1 deň v týždni.

8.4. 1. INVENTÁR DISCIPLÍN

Modul 1

- dôležité dokumenty (životopis, motivačný a sprievodný list, oslovovací list, formulár prihlášky, referencie),
- silné a slabé stránky (identifikácia vlastností, sebareflexia, čo môžem ponúknuť zamestnávateľovi),
- nástroje a možnosti hľadania práce v regióne (personálne agentúry, internet, vlastný inzerát, oslovenie zamestnávateľov a p.),
- predstava uchádzača o budúcom zamestnaní (čo chcem robiť, prečo to chcem robiť, cieľ).

Modul 2

- pravidlá a štandardy telefonického komunikácie (čo je dôležité),
- prvý dojem (chyby vnímania iných),

- zložky telefonickej komunikácie (tón hlasu, mimovoľné zvuky, slová),
- proces telefonickej komunikácie (príprava, cieľ, úvod, priebeh, záver),
- otázky v telefonickej komunikácii.

Modul 3

- zásady efektívnej komunikácie pri hľadaní si zamestnania,
- verbálna a neverbálna komunikácia pri prijímacom a výberovom konaní,
- prijímacie a výberové konanie (typy pohovorov, predbežný pohovor, osobné interview, pasce a nástrahy pri pohovore a pod.),
- aktívne počúvanie,
- príprava na pohovor,
- zvládanie stresu pri prijímacom a výberovom konaní,
- pasce a nástrahy pohovoru.

8.4.2. ŠTUDIJNÝ PLÁN A ČASOVÝ HARMONOGRAM

Pre usporiadanie obsahu považujem za najvhodnejšie modulové usporiadanie⁵⁶, čiže obsah motivačno-vzdelávacieho programu je usporiadaný do 3 modulov po viacerých blokoch.

Modul 1 – Vyhľadávanie a dokumentácia

Modul 2 – Telefonická komunikácia

Modul 3 – Výberové konanie

Pri tvorbe študijného plánu a časového harmonogramu som vychádzal z inventáru disciplín. Časový harmonogram považujem za orientačný, nakoľko päťdesiatnici budú potrebovať častejšie prestávku alebo dlhší čas na praktické cvičenia.

⁵⁶Srov.: BARTOŇKOVÁ, H.: *Projektování vzdělávací akce. dotisk 1. vyd. Olomouc: UP v Olomouci, 2008, s.48*

Tabuľka č. 3: Študijný plán

Modul 1	Čas	Téma	Trvanie	Teória / Prax
VYHĽADÁVANIE A DOKUMENTÁCIA	9:00-9:30	Úvod a predstavenie	30 min.	15 min. / 15 min.
	9:30-10:00	3 podmienky úspechu	30 min.	30 min. / 0 min.
	10:00-10:10	Prestávka	15 min.	
	10:10-10:50	Silné a slabé stránky	40 min.	10 min. / 30 min.
	10:50-11:20	Čo hľadám?	30 min.	10 min. / 20 min.
	11:20-12:00	Ako hľadám?	40 min.	10 min. / 30 min.
	12:00-13:00	Obedová prestávka	60 min.	
	13:00-13:30	Dokumentácia a písomnosti	30 min.	30 min. / 0 min.
	13:30-14:15	Životopis	45 min.	0 min. / 45 min.
	14:15-14:30	Prestávka	15 min.	
	14:30-15:00	Motivačný list	30 min.	0 min. / 30 min.
	15:00-15:20	Sprievodný list	20 min.	0 min. / 25 min.
	15:20-15:45	Oslovovací list	25 min.	0 min. / 20 min.
	15:45-16:00	Spätná väzba, ukončenie	15 min.	5 min. / 10 min.
Modul 2	Čas	Téma	Trvanie	Teória / Prax
TELEFONICKÁ KOMUNIKÁCIA	9:00-9:30	Úvod	30 min.	15 min. / 15 min.
	9:30-10:00	Čo znamená úspešný telefonát?	30 min.	10 min. / 20 min.
	10:00-10:45	Štandardy telefonickej komunikácie	45 min.	30 min. / 15 min.
	10:45-11:00	Prestávka	15 min.	
	11:00-12:00	Zložky telefonickej komunikácie	60 min.	30 min. / 30 min.
	12:00-13:00	Obedová prestávka	60 min.	
	13:00-14:00	Proces telefonickej komunikácie	60 min.	30 min. / 30 min.
	14:00-14:10	Prestávka	10 min.	
	14:10-15:00	Telefón - nástroj k hľadaniu práce	50 min.	30 min. / 20 min.
	15:00-15:10	Prestávka	10 min.	
	15:10-15:40	Otázky zamestnávateľa a uchádzača	30 min.	15 min. / 15 min.
	15:40-16:00	Spätná väzba, ukončenie	20 min.	5 min. / 15 min.
Modul 3	Čas	Téma	Trvanie	Teória / Prax
VÝBEROVÉ KONANIE	9:00-9:30	Úvod	30 min.	15 min. / 15 min.
	9:30-10:00	Zásady efektívnej komunikácie	30 min.	20 min. / 10 min.
	10:00-10:30	Verbálna a neverbálna komunikácia	30 min.	15 min. / 15 min.
	10:30-10:45	Prestávka	15 min.	
	10:45-11:20	Prvky aktívneho počúvania	35 min.	15 min. / 15 min.
	11:20-12:00	Typy pohovorov	40 min.	30 min. / 10 min.
	12:00-13:00	Obedová prestávka	60 min.	
	13:00-14:20	Stres a výberové konanie	80 min.	30 min. / 50 min.
	14:20-14:30	Prestávka	10 min.	
	14:30-15:00	Príprava na pohovor	30 min.	15 min. / 15 min.
	15:00-15:40	Pasce a nástrahy pohovoru	40 min.	30 min. / 10 min.
	15:40-16:00	Spätná väzba, ukončenie	20 min.	5 min. / 15 min.

8.4.3. UČEBNÉ OSNOVY

Pri tvorbe učebnej osnovy motivačno-vzdelávacieho programu je potrebné dodržať prehľadnosť a logickosť všetkých zložiek, ktoré vplývajú na dosiahnutie stanovených cieľov. Inšpiroval som sa preto príkladom rámcovej osnovy, ktorý uvádza v literatúre Prášilová⁵⁷.

Tabuľka č. 4: Rámcová osnova – Modul 1

Programový cieľ - Modul 1	Spôsob kontroly jeho overenia
Účastníci budú samostatne schopní vymenovať a zapamätať si dokumenty, ktoré súvisia s hľadaním pracovného miesta. Vymenovať náležitosti dokumentov a samostatne vytvoriť životopis, motivačný list, oslovovací list a sprievodný list. Zároveň získajú väčšiu dôveru vo svoje schopnosti, zručnosti a skúsenosti pri hľadaní zamestnania.	Na základe výsledkovej predlohy, prevedením úlohy, rozhovorom, cvičením na overenie vedomostí, pozorovaním, dotazníkom na konci vzdelávacej aktivity.
Časové údaje	9:00 – 16:00
Špecifické ciele	Vymenovať náležitosti dokumentov, vedieť definovať chyby pri tvorbe životopisu, motivačného listu, oslovovacieho listu a sprievodného listu. Určiť údaje, ktoré nepatria do týchto dokumentov, dokážu identifikovať svoje silné stránky a slabé stránky a vedia presne povedať aký typ práce hľadajú a prečo. Budú ochotní diskutovať o možnostiach, ktoré v regióne majú, zatiaľ ich nevyužili a popísať svoje spôsoby hľadania práce. Budú schopní vytvoriť základnú osnovu životopisu, motivačného listu, oslovovacieho listu a sprievodného listu v odporúčanej úprave.
Spôsob kontroly dosiahnutia špecifického cieľa	Skupina si zdefiniuje svoje silné a slabé stránky a odprezentuje ich. Sumarizácia vedomostí jednotlivých blokov na základe antistresovej loptičky (vytvoria otázku k téme a hodia ju kolegovi, ten na ňu zodpovie, až sa vystriedajú všetci), kladením otázok. Jednotlivci budú môcť porovnať svoje dokumenty so správne vytvorenými predlohami dokumentov. Účastníci v skupinovej aktivite nájdu zámerné chyby nachádzajúce sa v dokumentoch. Vedomosti overené na základe kladenia a zodpovedania cielených otázok zo strany lektora.
Učivo	Dokumentácia spojená s hľadaním zamestnania, nástroje a možnosti hľadania zamestnania, identifikácia vlastností účastníkov.
Hlavné stratégie	Rozhovor, pozorovanie, skupinové aktivity, individuálne aktivity, ukážky dokumentov, príklady chybných postupov, prednáška s diskusiou, brainstorming, názorná ukážka.
Vyučujúci/lektor	Lektor, pracovník úradu práce, odborný poradca
Organizácia, prípadne zodpovedný pracovník, poznámka	Prestávka 15 minút (doobeda aj poobede), obedová prestávka 60 minút. Materiál s vlastnosťami, Prezentácia 3podmienky úspechu, Pracovný list „Vlastnosti“, Pracovný list – Moje silné a slabé stránky, Ukážky správne vyplnených dokumentov, Chybné vytvorené dokumenty, Sprievodca programom.

⁵⁷ Srov.: PRÁŠILOVÁ, M.: *Tvorba vzdelávacieho programu*. 1. vyd., Praha: Triton, 2006, s.154

Tabuľka č. 5: Rámcová osnova – Modul 2

<p>Programový cieľ - Modul 2</p> <p>Päťdesiatnici budú schopní samostatne popísať štandardy a proces telefonického rozhovoru. Účastníci si prehľadujú zručnosť v telefonovaní so zamestnávateľom a budú lepšie pripravení na otázky zamestnávateľa.</p>	<p>Spôsob kontroly jeho overenia</p> <p>Prevedením úlohy a techniky, rozhovorom, cvičením na overenie vedomostí, pozorovaním, dotazníkom na konci vzdelávacej aktivity.</p>
<p>Časové údaje</p>	<p>9:00 – 16:00</p>
<p>Špecifické ciele</p>	<p>Vymenovať chyby pri telefonovaní, identifikovať najdôležitejšie aspekty telefonického kontaktu so zamestnávateľom, vysvetliť proces telefonickej komunikácie. Dokážu definovať oblasť otázok, na ktoré sa zamestnávateľ môže spýtať pri telefonickom rozhovore, vedieť stanoviť dôležité body svojej prípravy na telefonát. Precvičia si svoje reagovanie na otázky zamestnávateľa v modelových situáciách.</p>
<p>Spôsob kontroly dosiahnutia špecifického cieľa</p>	<p>Sumarizačnými aktivitami, rozhovorom, výsledky po modelových situáciách, otázky po analýze filmu.</p>
<p>Učivo</p>	<p>Pravidlá a štandardy telefonickej komunikácie, prvý dojem, zložky telefonickej komunikácie, proces a typológia otázok v telefonickej komunikácii.</p>
<p>Hlavné stratégie</p>	<p>Rozhovor, pozorovanie, skupinové aktivity, ukážka filmu a jej analýza, príklady z praxe, prednáška s diskusiou, brainstorming, názorná ukážka, prípadové štúdie, hranie rolí.</p>
<p>Vyučujúci/lektor</p>	<p>Lektor, pracovník úradu práce, odborný poradca</p>
<p>Organizácia, prípadne zodpovedný pracovník, poznámka</p>	<p>Prestávka 15 minút (doobeda), 2x 10 minút (poobede), obedová prestávka 60 minút. Sprievodca programom, Powerpointová prezentácia telefonická komunikácia, Pracovné listy (proces tel. komunikácie), Kartyčky s úlohami k modelovým situáciám, Krátky film Miláčik mobil, Krátky film telefonovanie, Text k aktivite „Zamestnanec šepká“.</p>

Tabuľka č. 6: Rámcová osnova – Modul 3

<p>Programový cieľ - Modul 3</p> <p>Účastníci budú vedieť vysvetliť rozdiel medzi telefonickou a osobnou komunikáciou, zodpovedať cielené otázky na výberovom konaní a vyskúšajú si svoje reakcie na tieto otázky, čo prispeje k lepšej pripravenosti na výberové konania.</p>	<p>Spôsob kontroly jeho overenia</p> <p>Prevedením úlohy a techniky, rozhovorom, cvičením na overenie vedomostí, pozorovaním, dotazníkom na konci vzdelávacej aktivity.</p>
<p>Časové údaje</p>	<p>9:00 – 16:00</p>
<p>Špecifické ciele</p>	<p>Vlastnými slovami vysvetliť zložky komunikácie a definovať rozdiel medzi verbálnou a neverbálnou komunikáciou. Budú schopní zhodnotiť svoju prípravu na výberové konanie, popísať základné znaky prípravy na výberové konanie a vysvetliť vlastnými slovami typy pohovorov. Vedieť uviesť príklady otázok, s ktorými sa môžu stretnúť päťdesiatnici na výberovom konaní, definovať cieľovú oblasť otázok a vedieť reagovať na otázky v rámci skúšania typov výberových konaní.</p>
<p>Spôsob kontroly dosiahnutia špecifického cieľa</p>	<p>Sumarizačnými aktivitami, rozhovorom, výsledky po modelových situáciách, otázky po analýze filmu.</p>
<p>Učivo</p>	<p>Zásady efektívnej komunikácie pri hľadaní si zamestnania, verbálna a neverbálna komunikácia pri prijímacom a výberovom konaní, typy pohovorov, pasce a nástrahy pohovoru, prvky aktívneho počúvania, zvládanie stresu pri prijímacom a výberovom konaní.</p>
<p>Hlavné stratégie</p>	<p>Rozhovor, pozorovanie, skupinové aktivity, ukážka filmu a jej analýza, príklady z praxe, prednáška s diskusiou, brainstorming, prípadové štúdie, názorná ukážka, hranie rolí.</p>
<p>Vyučujúci/lektor</p>	<p>Lektor, pracovník úradu práce, odborný poradca</p>
<p>Organizácia, prípadne zodpovedný pracovník, poznámka</p>	<p>Prestávka 15 minút (doobeda), 2x 10 minút (poobede), obedová prestávka 60 minút. Pracovný list zoznam otázok na výberovom konaní, Krátky film „Nesprávny a správny pracovný pohovor“, Sprievodca programom, Pracovný list verbálna a neverbálna komunikácia, Pracovný list typy pohovorov.</p>

8.5. FORMY, METÓDY A TECHNIKY

Vybrané participačné metódy, techniky, hry a postupy sú volené zámerne na cielenú podporu sociálneho učenia päťdesiatnikov, založenom na vlastnom zážitku a interpersonálnej skúsenosti. Pri motivačno-vzdelávacom programe budú v jednotlivých moduloch použité nasledovné metódy:

- prednáška s diskusiou,
- demonštrovanie/názorná ukážka,
- prípadové štúdie,
- hranie rolí,
- brainstorming,
- riešenie individuálnych úloh,
- riešenie skupinových úloh.

Počas celého programu budú účastníci neustále zapájaní aktivitami ako napríklad tvorba dôležitých dokumentov, cvičenie telefonovania s potenciálnym zamestnávateľom, skúšanie pracovných a výberových pohovorov od najľahších foriem až po profesionálne interview. Úspešnosť účasti na aktivitách budú môcť účastníci vyhodnotiť na základe spätných väzieb od ostatných účastníkov, lektorov i vlastnej analýzy videozáznamu za pomoci lektora.

8.6. DIDAKTICKÉ PROSTRIEDKY A ŠTUDIJNÉ MATERIÁLY

Na základe zvolených metód a techník budú v rámci programu použité viaceré materiálne didaktické prostriedky.

Študijné materiály

Pre motivačno-vzdelávací program budú vytvorení sprievodcovia programom. Účastník tu bude mať základné anotácie o jednotlivých moduloch, základné informácie o preberaných témach a priestor na vlastné poznámky. V rámci každého modulu účastník dostane pracovné listy, ktoré bude môcť vložiť do sprievodcu. Tento materiál bude zároveň pracovným zošitom, kde nájde účastník prípadové štúdie, vzorové príklady, návody a rady.

Učebné pomôcky

- tematické powerpointové prezentácie (3 podmienky úspechu, proces telefonického rozhovoru a p.),
- predlohy dokumentov (životopis, motivačný list, oslovovací list atď.),
- krátky film „Nesprávny a správny pracovný pohovor“,
- krátky film „Telefonovanie“,
- krátky film „Miláčik mobil“,

- zoznam cielených otázok na výberovom konaní,
- predlohy správne vypísaných dokumentov,
- písacie potreby pre účastníkov, fixy na flipchart, farebné papiere, lepidlo.

Didaktická technika

- dataprojektor,
- videokamera,
- plátno,
- 3 ks počítač/notebook,
- flipchart,
- reproduktory k PC.

8.7. ORGANIZAČNÉ, TECHNICKÉ A FINANČNÉ ZABEZPEČENIE

V tejto časti by som mal uviesť konkrétne informácie o mieste realizácie projektu, termíne jeho realizácie, technické vybavenie a finančný rozpočet. Nakoľko nepoznám konkrétne podmienky a možnosti jednotlivých úradov práce, organizačné, technické a finančné zabezpečenie neviem stanoviť presnú predkalkuláciu. Pokúsim sa však navrhnúť rámcový rozpočet, ktorý počíta s nasledovnými nákladmi:

Fixné náklady:

Náklady na lektora/odborný poradca :

Hrubá mzda	1000,00 €
Celková cena práce (v rámci odvodov)	1352,00 €
Priemerná hodinová cena práce školiteľa.....	8,45 €

Fixné náklady programu (3 dňový modul) celkom:

Lektor/odborný poradca	152,10 €
Prenájom priestorov.....	0 €
Náklady na propagáciu.....	0 €

Variabilné náklady:

Občerstvenie pre účastníka.....	13,00 €/os.
Kancelárske potreby (pero, poznámkový blok).....	1,94 €/os.
Ostatné režijné náklady (kopírovanie materiálov, sprievodca a.p.).....	2,14 €/os.

Ak by jednotlivé moduly realizovali úrady práce vo vlastných priestoroch a z vlastných zdrojov, fixné náklady tvoria len hodinovú cenu práce odborného poradcu/lektora. Vo variabilných nákladoch sa počíta s občerstvením v školiacej miestnosti pre účastníkov a rovnako aj obed. Každý účastník dostáva na školení pero a poznámkový blok. V ostatných režijných nákladoch je zahrnuté kopírovanie pracovných listov a tlač sprievodcov.

Celkové náklady podľa počtu účastníkov

Počet účastníkov	1	2	3	4	5	6	7
Náklady	169,18	186,26	203,34	220,42	237,50	254,58	271,66
	8	9	10				
	288,74	305,82	322,90				

8.8. LEKTORSKÉ ZABEZPEČENIE

Lektori jednotlivých modulov by mali disponovať nasledovnými kompetenciami:

Odborné kompetencie

- vedomosti a zručnosti v oblasti verbálnej a neverbálnej komunikácie,
- vedomosti v oblasti výberových konaní a personalistiky,
- informácie o pracovných možnostiach regiónu,
- vedomosti v oblasti pracovnej legislatívy.

Metodické kompetencie

- znalosti a skúsenosti so vzdelávaním starších,
- vedomosť o princípoch vzdelávania päťdesiatnikov,
- zručnosť v používaní adekvátnych metód a foriem výuky päťdesiatnikov.

Osobnostné kompetencie

- trpezlivosť pri práci so staršou vekovou kategóriou,
- flexibilita,
- schopnosť motivácie iných,
- prejavenie záujmu o druhých,
- schopnosť empatie a porozumenia.

8.9. SPÔSOBY EVALUÁCIE MOTIVAČNO-VZDELÁVACIEHO PROGRAMU

Aby bolo možné zistiť kvalitu a úroveň motivačno-vzdelávacieho programu a či boli splnené jednotlivé špecifické a programové ciele jednotlivých modulov, je potrebné stanoviť hodnotiace metódy na meranie výsledkov.

FORMATÍVNA EVALUÁCIA

Už počas modulov budú vedomosti overované formou otázok zo strany lektora a bude sa priebežne vyhodnocovať úspešnosť individuálnych, skupinových aktivít a modelových situácií. Pre vyhodnotenie budú použité metódy ako napríklad diskusia, porovnávanie dokumentov so správne vyplnenou predlohou, pozorovanie, vyskúšanie rozhovoru a verbálna spätná väzba. Je celkom možné, že priebeh výuky bude potrebné už počas vzdelávacej akcie prispôbiť tempu učenia a kompetenciám niektorých päťdesiatnikov.

SUMATÍVNA EVALUÁCIA

Po ukončení každého modulu je potrebné zistiť, či dokážu účastníci získané vedomosti, zručnosti a postoje využiť v praxi. Pre tento účel som si zobral za vzor Kirkpatrickov model evaluácie, hoci sa používa hlavne pri podnikovom vzdelávaní⁵⁸:

Reakcia (Páčilo sa im to?) – lektor formou rozhovoru na konci každého modulu nechá účastníkom priestor na vyjadrenie. Mali by povedať, čo sa im najviac páčilo, či splnil deň strávený učením jeho očakávania alebo čo si zapamätal. Na konci každého modulu nechá vyplniť účastníkovi písomnú spätnú väzbu – krátky dotazník (viď. príloha A), v ktorej sa vyjadruje k obsahu, cieľom organizácii a výkonu samotného lektora.

Učenie (Naučili sa to?) – počas modulov budú účastníci vytvárať dokumenty (životopis, motivačný list, oslovovací list, sprievodný list), riešiť prípadové štúdie a vyskúšajú si typy pohovorov a telefonickú komunikáciu so zamestnávateľom.

Chovanie (Použijú to?) – kontrola či nadobudnuté vedomosti a zručnosti vedia použiť pri kontakte so zamestnávateľom, je možné na základe pozorovania. Predpokladá sa, že účastníci si aj naďalej budú hľadať zamestnanie, sledovať ich správanie má možnosť pracovník úradu práce a odborný poradca. Po 3 mesiacoch od rozvojovej aktivity môže prebehnúť zisťovanie dotazníkovou formou, ktorý vyplnia pri pravidelnej návšteve úradu práce.

⁵⁸ Srov.: PRÁŠILOVÁ, M.: *Tvorba vzdelávacieho programu*. 1. vyd., Praha: Triton, 2006, s.139

Výsledky (Došlo k zmene?) – možno ich zmerať na základe priameho hodnotenia úspešnosti zamestnanosti prostredníctvom štatistických údajov regionálnych úradov práce.

ZÁVER

Cieľom mojej práce bolo navrhnúť tvorbu projektu motivačno-vzdelávacieho programu pre nezamestnaných so zameraním na vekovú kategóriu 50+. Absolvovanie programu znamená pre päťdesiatnika získanie vedomostí a zručností, ktoré môže využiť pri aktivitách, súvisiacich s vyhľadáním nového pracovného miesta a prispieť tak k jeho motivácii a aktivizovaniu.

V prvých kapitolách som sa venoval identifikácii tejto rizikovej skupiny, duševným a telesným zmenám, ktorými päťdesiatnik prechádza v tomto životnom desaťročí. Rozoberal som ich hodnoty a postoje voči sebe samému, partnerovi a profesii. V práci sú pre päťdesiatnika dôležité úplne iné hodnoty v porovnaní s ľuďmi na začiatku profesijnej dráhy. Dôležité sú uspokojivé pracovné podmienky, dobrý kolektív a medziľudské vzťahy či slušný zárobok.

Ďalšie dve kapitoly sú venované nezamestnanosti, sociálnym dôsledkom pre človeka, prežívaniu obdobia bez práce a príčinám nezamestnanosti. Vysvetľujem pojmy ako je frikčná, štrukturálna alebo dlhodobá nezamestnanosť, sociálny status a sociálna izolácia. Na základe analýzy štatistických údajov má nezamestnanosť päťdesiatnikov na Slovensku cyklický charakter a celkovo má za posledné dva roky stúpajúcu tendenciu a to výrazne v počte dlhodobo nezamestnaných.

Postavenie tejto vekovej skupiny na trhu práce dokumentujem analýzou výsledkov empirického výskumu, ktorá odpovedá na otázky ako napríklad: Aký je postoj a prístup zamestnávateľov k tejto cieľovej skupine? Ako vnímajú päťdesiatnika z procesu výberu na pracovnú pozíciu? Je jeho pôsobenie vo firme prínosom? Aký majú názor na ich vzdelávanie a rozvoj? Analýza potvrdila, že zamestnávatelia uprednostňujú pracovníkov z mladších vekových skupín, hoci päťdesiatnici disponujú väčšími skúsenosťami, trpezlivosťou, lojalnosťou, zodpovednosťou a schopnosťou riešiť veci s nadhľadom v širších súvislostiach.

Štatistické údaje a prognóza dokumentujú fakt, že v budúcnosti bude pribúdať starších ľudí a ubúdať mladších. Predpokladaný vývoj zasiahne aj trh práce a samotné organizácie. Zamestnávatelia budú mať oveľa väčšie problémy nájsť na trhu práce kvalifikovaných mladších pracovníkov a možno zistia, že udržanie starších pracovníkov je pre zamestnávateľské subjekty prínosné a oplatí sa investovať do age managementu. Jedným z riešení sú aj motivačné a stimulačné opatrenia zo strany štátu, ktoré by mali

eliminovať nízku motiváciu tejto populácie pracovať a zvýšiť záujem o starších ľudí zo strany zamestnávateľských subjektov.

Ťažiskom mojej práce je návrh projektu motivačno-vzdelávacieho projektu pre nezamestnaných päťdesiatnikov, ktorý smerujem do teoretickej a praktickej prípravy súvisiacu s vyhľadávaním zamestnania. Pričom pri edukácii starších odporúčam androdidaktické princípy názornosti, uvedomelosti a aktivity, primeranosti, trvalosti a sústavnosti.

Dovolím si prácu ukončiť výrokom Antoina de Saint-Exupéryho, ktorý mi povedal raz môj mentor, keď som začínal so vzdelávaním dospelých a hodí sa aj do tejto práce.

„Ak chcete postaviť dobrú loď, musíte u ľudí najskôr vzbudiť túžbu po mori.“

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY:

1. ALAN, J.: *Etapy života očima sociologie*. Praha : Panorama 1989, 439 s. ISBN 80-7038-044-6
2. BARTOŇKOVÁ, H.: *Projektování vzdělávací akce*. dotisk 1. vyd. Olomouc: UP v Olomouci, 2008, 112 s. ISBN 80-244-1442-2.
3. BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
4. BUCHTOVÁ, B.: Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: VÝROST, J.-SLAMĚNÍK, I.: *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada Publishing, 2001.
5. ČORNANIČOVÁ, R.: *Edukácia seniorov – vznik, rozvoj, podnety pre geragogiku*. Bratislava : Vydavateľstvo UK, 1998, 156 s. ISBN 80-223-1206-1
6. GIDDENS, A.: *Sociologie*. Praha : Argo, 2005, 579 s. ISBN 80-7203-124-4
7. MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd., Praha : Slon, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3
8. MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P.: *Sociální práce v praxi. Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd., Praha : Portál, 2005, 351 s. ISBN 80-7367-002-X
9. MUŽÍK, J.: *Androdidaktika*. Praha: ASPI Publishing, 2004, 148 s. ISBN 80-7357-045-9
10. NAEGELE, G., WALKER, A. : *A guide to good practice in age management*, Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, 35 s. ISBN 92-897-0934-0
11. PALÁN, Z.: *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A.Komenského, 2002, 207 s.
12. PRÁŠILOVÁ, M.: *Tvorba vzdělávacího programu*. 1. vyd., Praha: Triton, 2006, 191 s. ISBN 80-7254-712-7
13. ŘÍČAN, P.: *Cesta životem*. 2 prepr. vyd., Praha : Portál, 2004, 392 s. ISBN 80-7178-829-5
14. SIEGRIST, M.: *Rozvoj osobnosti - vzdelávacia práca s nezamestnanými*. In: Příručka pre vedúcich kurzov. 1. slov. vyd., Bratislava : Práca, 1996, 358s.
15. ŠIMEK, D., BARTOŇKOVÁ, H.: *Andragogika – štúdijný text k dištančnému štúdiu*. Olomouc : UP v Olomouci, 2002, 65 s. ISBN 80-244-0394-3

16. VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie*, Praha : Portál, 2000, 522 s. ISBN 80-7178-308-0

INTERNETOVÉ PRAMENE

17. KOSTOLNÁ, Z.: *Aktívne starnutie v kontexte trhu práce SR - Stratégia aktívneho starnutia ako nástroj zvýšenia zamestnanosti starších pracovníkov – Záverečná správa sociologického výskumu*, Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, 53 s. Dostupné na internete: www.ivpr.gov.sk/IVPR z 23.9.2011
18. *Prognóza vývoja obyvateľstva SR do roku 2025, INFOSTAT*. Dostupné na <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/prognoza07.pdf> z 5.2.2012
19. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2010*. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk> z 26.10.2011
20. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2009*. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk> z 26.10.2011
21. *Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti*. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk> z 28.10.2011
22. *Zákon NR SR č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce*. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk> z 28.10.2011
23. <http://portal.statistics.sk> (stránka Štatistického úradu SR) z 5.2.2012

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A - Písomná spätná väzba – dotazník

Príloha B - Vývoj počtu nezamestnaných 50+ v roku 2011 a 2010

Príloha C - Regionálny vývoj počtu nezamestnaných 50+ v roku 2011 v regiónoch SR

PRÍLOHA A - Písomná spätná väzba - dotazník

- Legenda:** 1 veľmi sklamaný/á
2 pod očakávaniami
3 priemerné
4 spokojný/á
5 veľmi spokojný/á
6 nad očakávania

1. OBSAH A CIELE							
Známka	6	5	4	3	2	1	Priemer
Zhodnotenie obsahu							
Naplnené predstavy							
Možnosť praktického využitia							
Ciele dňa boli naplnené							
Kvalita rozdaných materiálov							
Celkový dojem							
Celkový priemer:							

2. ORGANIZÁCIA							
Známka	6	5	4	3	2	1	Priemer
Informovanie zo strany ÚP							
Načasovanie jednotlivých častí a blokov							
Prestávky							
Celkový dojem							
Celkový priemer:							

3. LEKTOR							
Známka	6	5	4	3	2	1	Priemer
Úroveň lektorovej profesionality							
Schopnosť odpovedať na otázky							
Znalosť tém							
Atmosféra							
Tempo učenia							
Celkový dojem							
Celkový priemer:							

Komentár:

4. INÉ

Napište sem Vaše návrhy na zlepšenia a iné postrehy

PRÍLOHA B

Tabuľka č. 1: Vývoj počtu nezamestnaných 50+ v roku 2011

ROK 2011	01/2011	02/2011	03/2011	04/2011	05/2011	06/2011	07/2011	08/2011	09/2011	10/2011	11/2011	12/2011
Počet nezamestnaných - Muži	208 212	211 167	208 922	202 427	197 192	195 570	194 996	192 857	197 174	196 902	199 999	206 098
Počet nezamestnaných - Ženy	183 425	184 278	183 561	182 038	182 824	187 414	191 311	191 363	193 385	193 223	193 123	193 702
Počet nezamestnaných	391 637	395 445	392 483	384 465	380 016	382 984	386 307	384 220	390 559	390 125	393 122	399 800
Nezamestnaní muži 50+	53 323	54 135	53 397	51 964	50 613	49 704	49 726	49 449	49 022	49 086	50 272	52 493
Nezamestnané ženy 50+	42 935	43 453	43 494	43 507	43 572	43 897	44 905	45 219	45 050	45 412	45 946	46 597
Celkový počet nezamestnaných 50+	96 258	97 588	96 891	95 471	94 185	93 601	94 631	94 668	94 072	94 498	96 218	99 090
% mužov 50+ z počtu nezamestnaných	25,61	25,64	25,56	25,67	25,67	25,41	25,50	25,64	24,86	24,93	25,14	25,47
% žien 50+ z počtu nezamestnaných	23,41	23,58	23,69	23,90	23,83	23,42	23,47	23,63	23,30	23,50	23,79	24,06
% nezamestnaných 50+ z počtu nezamestnaných	24,58	24,68	24,69	24,83	24,78	24,44	24,50	24,64	24,09	24,22	24,48	24,78

Tabuľka č. 2: Vývoj počtu nezamestnaných 50+ v roku 2010

ROK 2010	01/2010	02/2010	03/2010	04/2010	05/2010	06/2010	07/2010	08/2010	09/2010	10/2010	11/2010	12/2010
Počet nezamestnaných - Muži	211 519	215 333	213 836	206 259	199 646	197 861	194 795	190 929	194 183	192 729	193 814	200 287
Počet nezamestnaných - Ženy	179 980	180 872	179 901	176 889	175 515	178 908	180 813	179 742	182 824	181 471	180 467	180 922
Počet nezamestnaných	391 499	396 205	393 737	383 148	375 161	376 769	375 608	370 671	377 007	374 200	374 281	381 209
Nezamestnaní muži 50+	53 659	54 608	54 820	53 427	52 040	51 008	50 208	49 529	48 680	48 304	48 667	50 693
Nezamestnané ženy 50+	42 769	43 236	43 295	42 816	42 311	42 112	42 380	42 291	41 689	41 438	41 514	42 001
Celkový počet nezamestnaných 50+	96 428	97 844	98 115	96 243	94 351	93 120	92 588	91 820	90 369	89 742	90 181	92 694
% mužov 50+ z počtu nezamestnaných	25,37	25,36	25,64	25,90	26,07	25,78	25,77	25,94	25,07	25,06	25,11	25,31
% žien 50+ z počtu nezamestnaných	23,76	23,90	24,07	24,21	24,11	23,54	23,44	23,53	22,80	22,83	23,00	23,21
% nezamestnaných 50+ z počtu nezamestnaných	24,63	24,70	24,92	25,12	25,15	24,72	24,65	24,77	23,97	23,98	24,09	24,32

PRÍLOHA C

Tabuľka č. 1: Regionálny vývoj počtu nezamestnaných 50+ v roku 2011 v regiónoch SR

Kraj	január 2011			február 2011			marec 2011			apríl 2011			máj 2011			jún 2011		
	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy
Bratislavský	4 735	2 519	2 216	4 812	2 566	2 246	4 795	2 541	2 254	4 821	2 535	2 286	4 819	2 507	2 312	4 889	2 524	2 365
Trnavský	7 210	3 872	3 338	7 386	3 953	3 433	7 284	3 867	3 417	7 097	3 699	3 398	6 992	3 541	3 451	6 933	3 473	3 460
Trenčiansky	8 875	4 985	3 890	9 009	5 081	3 928	8 849	4 951	3 898	8 676	4 789	3 887	8 563	4 677	3 886	8 490	4 565	3 925
Nitriansky	13 249	7 063	6 186	13 543	7 208	6 335	13 241	6 930	6 311	13 088	6 742	6 346	12 935	6 597	6 338	12 918	6 517	6 401
Žilinský	10 905	6 287	4 618	11 087	6 433	4 654	11 075	6 408	4 667	10 845	6 220	4 625	10 586	5 977	4 609	10 449	5 809	4 640
Banskobystrický	17 168	9 407	7 761	17 292	9 509	7 783	17 262	9 466	7 796	16 973	9 219	7 754	16 708	8 985	7 723	16 616	8 863	7 753
Prešovský	17 353	9 919	7 434	17 535	10 016	7 519	17 476	9 925	7 551	17 189	9 645	7 544	16 799	9 294	7 505	16 594	9 060	7 534
Košický	16 763	9 271	7 492	16 924	9 369	7 555	16 909	9 309	7 600	16 782	9 115	7 667	16 783	9 035	7 748	16 712	8 893	7 819
Slovensko	96 258	53 323	42 935	97 588	54 135	43 453	96 891	53 397	43 494	95 471	51 964	43 507	94 185	50 613	43 572	93 601	49 704	43 897

Kraj	júl 2011			august 2011			september 2011			október 2011			november 2011			december 2011		
	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy
Bratislavský	5 053	2 563	2 490	5 143	2 597	2 546	5 096	2 571	2 525	5 082	2 538	2 544	5 139	2 555	2 584	5 232	2 622	2 610
Trnavský	7 015	3 468	3 547	7 080	3 476	3 604	6 958	3 401	3 557	7 077	3 462	3 615	7 208	3 578	3 630	7 466	3 745	3 721
Trenčiansky	8 620	4 583	4 037	8 617	4 539	4 078	8 532	4 465	4 067	8 594	4 478	4 116	8 760	4 555	4 205	9 115	4 842	4 273
Nitriansky	13 106	6 549	6 557	13 040	6 459	6 581	13 011	6 458	6 553	13 091	6 511	6 580	13 435	6 713	6 722	13 882	7 041	6 841
Žilinský	10 482	5 752	4 730	10 435	5 682	4 753	10 314	5 598	4 716	10 364	5 601	4 763	10 589	5 737	4 852	11 054	6 106	4 948
Banskobystrický	16 758	8 886	7 872	16 785	8 876	7 909	16 731	8 804	7 927	16 755	8 745	8 010	17 092	8 935	8 157	17 516	9 286	8 230
Prešovský	16 685	8 993	7 692	16 631	8 910	7 721	16 561	8 854	7 707	16 578	8 846	7 732	16 902	9 155	7 747	17 418	9 532	7 886
Košický	16 912	8 932	7 980	16 937	8 910	8 027	16 869	8 871	7 998	16 957	8 905	8 052	17 093	9 044	8 049	17 407	9 319	8 088
Slovensko	94 631	49 726	44 905	94 668	49 449	45 219	94 072	49 022	45 050	94 498	49 086	45 412	96 218	50 272	45 946	99 090	52 493	46 597