

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015–2017

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jana Kompitová

**Význam celoživotního vzdělávání pro překonávání
náročných životních situací nezaměstnanosti a
rekvalifikace**

Praha 2017

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2015–2017

DIPLOMA THESIS

Jana Kompitová

**The importance of lifelong learning for overcoming
difficult life situations of unemployment and retraining**

Prague 2017

The Diploma Thesis Work Supervisor: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.

Čestné prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 8. 3. 2017

Bc. Jana Kompitová

Poděkování

Děkuji PhDr. Tereze Vacínové, Ph.D. za odborné vedení práce, věcné připomínky, dobré rady a vstřícnost při konzultacích a vypracování diplomové práce.

Dále děkuji Ing. Janu Duchaňovi za technickou, organizační a grafickou pomoc při realizaci a zpracování dotazníkového šetření a za podporu po celou dobu studia.

ANOTACE

Cílem diplomové práce je představit problematiku nezaměstnanosti jako náročnou životní situaci, ve které se může ocitnout každý a poukázat na význam aktivního nepřetržitého celoživotního vzdělávání, které může v součinnosti s Úřady práce předcházet negativním jevům problematiku řešit.

Hlavní přínos práce spočívá v úspěšnosti rekvalifikací s ohledem na uplatnění nezaměstnaných, kteří je absolvovali a přímý vliv na získání zaměstnání. Význam celoživotního vzdělávání jako přínos k širšímu uplatnění pracujících na trhu práce, k získávání nových informací a dovedností a rovněž k nalezení odpovídajícího řešení jejich vlastní situace.

Pro hlubší poznání problematiky je součástí praktické části diplomové práce použita výzkumná metoda dotazníku, kazuistické studie a rozhovoru.

KLÍČOVÁ SLOVA

Celoživotní vzdělávání, krize, náročná životní situace, nezaměstnanost, rekvalifikace, trh práce, úřad práce, zaměstnání.

ANNOTATION

The thesis aims to introduce the issue of unemployment as a stressful life situation in which everyone can find themselves and to highlight the importance of active lifelong continuous education, which can, in cooperation with the Labour office, prevent negative phenomena and solve these problems.

The main contribution of this thesis lies in the success of retraining with regard to the employability of the unemployed who completed it and direct impact on obtaining employment. The importance of lifelong learning as a contribution to wider employability of workers in the labor market, to acquire new information and skills and also to find appropriate solutions to their own situation.

For a deeper understanding of the issues there are used research methods of questionnaire, casuistical study and interview in practical part of the thesis.

KEY WORDS

Crisis, challenging life situations, job, labour market, labour office, lifelong learning, retraining, unemployment

OBSAH

Úvod	8
Teoretická část	10
1 Náročné životní situace v životě jedince.....	10
2 Zaměstnanost a nezaměstnanost	23
3 Trh práce	32
4 Úřady práce	33
5 Instituce zabývající se problematikou osob se zdravotním postižením	39
6 Rekvalifikace	49
7 Celoživotní vzdělávání.....	51
Praktická část	58
8 Cíl šetření a použitá metodologie	58
8.1 Hypotézy šetření	60
8.2 Realizace šetření	62
8.3 Ověření zvolených hypotéz	91
Závěr.....	98
Seznam zdrojů.....	100
Seznam grafů	105
Seznam příloh	106
Příloha A – Otázky dotazníku.....	107
Bibliografické údaje	109

ÚVOD

Do náročných a složitých, někdy i těžkých životních situací se lze dostat v každé fázi duševního vývoje po celý život. Záleží na tom, kdy a jaká situace nastane, jak s ní lze pracovat, postupně se s ní vyrovnávat a nakonec přijmout jako součást života. V závislosti na vlastnostech jednotlivých vývojových období se mění odolnost i vnímavost jednotlivce vůči tlakům životního i sociálního prostředí. Každý člověk se s náročnými životními situacemi, do kterých se v průběhu života dostane, vyrovnává různými způsoby. Může je zvládat zdravě na přijatelné společenské úrovni, ale může s nimi bojovat, což přináší nové zátěže a komplikace. K tomu, aby bylo možné je zvládnout bez komplikací je zapotřebí dobré sociální prostředí, patřičný osobní potenciál a životní styl člověka.

Do životního stylu je nutné zařadit další profesní vzdělávání člověka jako součást celoživotního vzdělávání. V současné společnosti by měl mít každý možnost se celoživotně vzdělávat a to v různých stádiích jeho vývoje a uskutečňovat různé přechody mezi vzděláváním, učením a zaměstnáním až do úrovně osobních možností a mezí.

Potřeba celoživotního vzdělávání je u člověka pocíťována nedostatkem informací, vědomostí a návyků. Potřeba dalšího vzdělávání roste více při ztrátě zaměstnání, tím více, čím jsou na nové zaměstnance kladeny vyšší nároky a úkoly, na jazykové znalosti, používání nových technologií a zavádění nových pracovních činností v současném hospodářském životě.

Hlavním cílem diplomové práce je na základě šetření u vybraného vzorku populace zjistit zda může být rekvalifikace možným nástrojem, který dokáže překonat náročnou životní situaci v podobě ztráty zaměstnání.

Práce sestává ze dvou částí, teoretické a praktické. Teoretická část je zaměřena na vymezení náročné životní situace jako takové, vymezuje základní pojmy a definice související s tímto tématem. Dále se věnuje dění na trhu práce, jakou roli plní úřady práce a instituce, které pomáhají zdravotně postiženým občanům se integrovat na trhu práce. Nechybí zde ani téma rekvalifikací a celoživotního vzdělávání dospělých jako

součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Pro praktickou část diplomové práce byla zvolena metoda dotazníku, kazuistické studie a rozhovoru.

Člověk, který čerstvě přišel o zaměstnání, obvykle okamžitě mobilizuje veškeré své síly a snaží se najít okamžitě práci novou. U většiny ekonomicky aktivních lidí vyvolává ztráta práce pocity nejistoty, kterou se snaží co nejrychleji překonat. Pokud se nedaří práci najít během prvních týdnů, vzrůstá pocit neschopnosti ovlivnit svůj osud a nezaměstnaní mají tendenci „stavět vzdušné zámky“ (je krize, doba je zlá, nikdo nemá práci, i daleko lepší uchazeči o práci nemohou najít), nebo se sebeobviňují (jsem moc starý, nemám dost zkušeností či vzdělání, neumím jazyky, atp.). Začíná se projevovat frustrace a rezignace na hledání práce. Tento stav může později přecházet až do apatie, kdy lidé přestávají aktivně práci hledat (nechtějí být dále ignorováni nebo odmítáni) a spoléhají pasivně s hledáním práce na úřady práce nebo svoje nejbližší okolí. Díky tomu působí na své pracující okolí jako neschopní lenoši, kteří si za svou situaci mohou hlavně sami. Faktem je, že nezaměstnanost je celosvětově dlouhodobě narůstající problém a týká se větších skupin obyvatelstva.

V této diplomové práci se autorka zabývá efektivitou vzdělávání v rekvalifikacích jako součástí celoživotního vzdělávání a jeho přímého vlivu na řešení nezaměstnanosti.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Náročné životní situace v životě jedince

Podle Kutínové¹ se do náročných a složitých životních situací se dostáváme v každé fázi našeho duševního vývoje po celý život. Náročné životní situace prožívají děti, dospělí i staří jedinci. V závislosti na charakteristikách jednotlivých vývojových etap života se mění vnímavost i odolnost vůči nárokům a tlakům sociálního prostředí. Náročná životní situace je jiná pro novorozence než pro kojence či dítě v batolecím věku, ve věku předškolním a školním. V dospělosti je člověk schopen zvládnout roli dospělého jedince v manželství, rodičovství a zajistit si obživu, která je úzce spojena s jeho existencí a zajištěním si lidských potřeb. V tom všem hraje významnou roli vzdělání následně získání profese a upevnění si vlastní pozice v celém životě. Reakce na náročné životní situace se v průběhu života mění, přitom však základní mechanismy, jejichž pomocí se s náročnými situacemi vyrovnáváme, jsou v podstatě stejné v dětství jako v dospělosti. Stejně jsou i jednotlivé druhy životních situací, do nichž se v průběhu života dostává každý z nás, v nich různě reaguje a různě náročné životní řešíme různými způsoby a následně se s nimi smiřujeme a vyrovnáváme. Můžeme je zvládat účelně, zdravě a na vyspělé nebo alespoň přijatelné společenské úrovni. Můžeme ovšem také selhávat, bojovat s nimi neúčelně neuroticky, nepřiměřeně, což přináší jen nové zátěže a komplikace. K tomu je však zapotřebí přiměřený osobnostní potenciál, solidní sociální prostředí, které nás obklopuje a harmonický výchovný proces.

¹ KUTÍNOVÁ, Zdeňka. *Náročné životní situace a jejich řešení: metodická příručka*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i., 2015. 8 stran. ISBN 978-80-86302-49-2.

O vývojových etapách a druzích krize Kopecká uvádí²

Náročnou životní situací nazýváme takovou situací, kdy naše běžné adaptační mechanismy nestačí na udržení naší přirozené rovnováhy s okolním prostředím. Taková situace může nastat při ztrátě blízké osoby, v životních krizích, přírodních katastrofách, velkých bolestech a také s příchodem vážné nemoci. V takové svízelné situaci musíme zmobilizovat všechny síly, s nemocí bojovat a zmírnit škodlivý vliv zátěže.

Příklady svízelných situací³:

- Frustrace,
- Deprivace,
- Situace obsahující nepřiměřené požadavky a úkoly,
- Problémové situace,
- Konfliktní situace,
- Krize,
- Syndrom vyhoření,
- Stresové situace.

² KOPECKÁ, Ilona. *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing a.s., 2015, s. 268, ISBN: 978-80-247-9881-3 (ePub), ISBN: 978-80-247-9880-6 (pdf), ISBN: 978-80-247-3877-2 (print) (s. 158)

³ KOPECKÁ, Ilona. *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing a.s., 2015, s. 268, ISBN: 978-80-247-9881-3 (ePub), ISBN: 978-80-247-9880-6 (pdf), ISBN: 978-80-247-3877-2 (print) (s. 158)

Frustrace

Slovník cizích slov⁴ uvádí u tohoto pojmu významová slova, jako jsou zklamání, zmaření touhy, znemožnění uskutečnění něčeho, zabránění a překažení. Dále doplňuje nelibý stav nebo pocit vznikající tehdy, když člověku někdo nebo něco brání v uspokojování potřeb nebo dosažení cílů, případně to, co tento stav vyvolalo. Pojem frustrace vychází z latinských slov⁵ *frustrá*, což znamená marně a *frustratio*, které je výrazem pro zmarnění.

Situace frustrace nastává v případě, kdy se v životě člověka nezdaří podstatná část, nebo událost bez brzké možnosti nápravy. Náprava bývá znemožněna nějakou překážkou, kterou není možné překonat nebo také pouhým plynutím času. Z výsledku se tedy dostavuje pocit zklamání.

Překážky mohou být dvou typů, případně se může jednat o jejich kombinaci⁵:

Překážka z okolního prostředí (vnější)

Typickým příkladem překážky tohoto typu jsou finance, bydlení a další vnější vlivy působící na člověka. Nedostatek financí bývá jednou z nejčastějších příčin frustrace z okolního prostředí. Může se jednat o situace, kdy jsou peníze přislíbené z určité pohledávky – zaměstnání, půjčky, prodeje, avšak úhrada byla opožděna.

- Překážka vnitřní

Tyto překážky mohou být často složitější na vyřešení než překážky vnější. Jedná se totiž o překážky, které si nese jedinec v sobě. Typickým příkladem může být konflikt mezi osobami a vzniklou averzí, vnitřní obavy nebo dokonce vytvořené

⁴ Pojem frustrace. *Slovník cizích slov* [online]. ABC.cz, 2017. 1. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/frustrace>

⁵ Frustrace. *Psychologie* [online]. 2017 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.psychologie.estranky.cz/clanky/psychologie/zakladni-pojmy/frustrace.html>

obavy z řešení situací, testu a další. U každé osoby mohou být vnitřní překážky zcela odlišné a navzájem nepochopitelné.

Podstatná je také míra frustrace, která je ovlivněna do značné míry i povahou jedince. Frustrující situace pro jednu osobu nemusí být zcela vůbec frustrující pro osobu druhou a naopak. Tím je rozdílná i míra frustrace mezi osobami, kterou ovlivňuje i frustrační tolerance. Tato tolerance určuje odolnost jedince. Čím vyšší tolerance, tím vyšší odolnost frustraci a jejího zvládnání. Při frustraci může hrát roli i věk jedince a jeho zázemí.

Situace obsahující překážky, které nedovolí uspokojit potřebu, dosáhnout cíl; frustraci provází pocit zklamání a nelibosti.⁶

Psychický stav, vyvolaný překážkou na cestě k cíli, resp. ohrožení, oddálení nebo znemožnění uspokojit určitou potřebu (překážka vnitřní - plachost, stydlivost, pocity viny, výčitky svědomí aj.; překážka vnější – fyzická nebo způsobená jednáním jiné osoby).⁷

Deprivace⁸

Při dlouhodobé frustraci může vznikat deprivace, která obdobně jako frustrace vzniká při nedosahování uspokojování potřeb a cílů avšak v dlouhodobějším časovém horizontu. Lze ji tak označit jako chronické odepírání naplnění potřeb. Deprivace může být členěna následovně:

⁶ KOPECKÁ, Ilona. *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing a.s., 2015, s. 268, ISBN: 978-80-247-9881-3 (ePub), ISBN: 978-80-247-9880-6 (pdf), ISBN: 978-80-247-3877-2 (print) (s. 158-159)

⁷ KUTÍNOVÁ, Zdeňka. *Náročné životní situace a jejich řešení: metodická příručka*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i., 2015. 8 stran. ISBN 978-80-86302-49-2.

⁸ Frustrace, Deprivace, Stres.. více, co nám škodí? *Psychologie pro každého* [online]. Lenka Martínková, 2016 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://psychologieprokazdeho.cz/clanky/2016/listopad/frustrace-deprivace-stres-vice-co-nam-skodi/>

- biologická - znamená nedostatek potravy, spánku, tepla, tekutin, nemožnost vylučování, nedostatek sexu,
- motorická - je způsobena nedostatečným množstvím pohybu, omezeným prostorem,
- senzorická/smyslová - nedostatek podnětů pro vnímání, nedostatek světla pro vidění, nedostatečná hlasitost zvuků, nemožnost se dotknout nebo ucítit vůni,
- sociální - izolace, ztráta sociálních vazeb, kontaktů s blízkými, pocit osamělosti, šikana,
- citová - neuspokojení potřeby lásky, vzájemnosti, sounáležitosti, sebeprosazení a chybějící pocit jistoty.

Situace obsahující nepřiměřené požadavky a úkoly

Vysoké nároky kladené na člověka a nadměrně velký výkonnostní tlak na jedince bez ohledu na jeho schopnosti jak tělesné, tak i duševní síly vedou často ke špatným výkonům a mohou vést až k samému vyčerpání. Důsledkem vysokých nároků na člověka je únava, netečnost, lhostejnost, která se postupně projevuje jako nezvládnutí činností. Odolnost k nepřiměřeným požadavkům a úkolům je u každého jedince různá, závisí na vrozených vlastnostech organismu, věku, intelektu, životních zkušenostech a momentální psychické kondici jedince.

Problémové situace⁹

Tento stav je nejčastěji důsledkem náročné životní situace, která zahrnuje dvě roviny – subjektivní a objektivní. Objektivní rovina představuje podmínky a prostředí reálné situace, reálný stav věci. Oproti tomu rovina subjektivní zahrnuje vjemy jedince, tedy jak situaci vnímá a prožívá. Situace vzniká mezi jedincem a realitou a odráží:

⁹ Náročné životní situace. *Psychologie* [online]. Gabriel Angel, 2016 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.gabrielangel.estranky.cz/clanky/psychologie/narocne-zivotni-situace.html>

- stav skutečnosti,
- představu o problému,
- stav jedince.

Konflikt

Česká synonyma pro konflikt jsou: spor, srážka, soupeření, soutěžení, neshoda, rozkol, nesouhlas, hádka, rvačka, bitka atd., dvou protichůdných sil.¹⁰ Konflikt je důležitý druh frustrace a znamená střetnutí dvou nebo více protichůdných sil na cestě k cíli, k uspokojení potřeby.¹¹

Konflikty podle psychologické charakteristiky střetávajících se tendencí na:

- konflikty představ,
- konflikty názorů,
- konflikty postojů,
- konflikty zájmů.

Musíme podotknout, že konflikty v životě jsou však spíše povahy smíšené, kombinované.

¹⁰ KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Konflikty mezi lidmi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 189 s. ISBN 978-80-7367-407-6.

¹¹ ČÁP, Jan a DYTRYCH, Zdeněk. *Utváření osobnosti v náročných životních situacích*. Vyd. 1. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1968. 118 s. Knižnice psychologické literatury. Kruh přátel pedagogické literatury (str. 28)

Konfliktem se v psychologii rozumí situace, kdy je člověk pod vlivem dvou či více neslučitelných, přibližně stejně silných tendencí (motivů, reakcí, cílů).¹²

Krize¹³

Krize jako zákonitý jev života je přechodný stav vnitřní duševní nerovnováhy způsobený kritickými událostmi nebo takovými životními událostmi, které vyžadují zásadní změny a řešení¹⁴. Krize je určitá část prostředí lidského bytí a nevyhnutelný jev současné civilizace.

Nastává v okamžiku setkání s překážkou, která působí v určitém životním úseku a kterou jedinec není schopen vyřešit vlastními silami nebo pomocí blízkého tak, jak by jedinec očekával. Právě nezvládnutí této situace způsobuje ztrátu duševní rovnováhy.

Každý jedinec, jehož stav se projevuje oslabením vlastních regulativních mechanismů je vnímán jako vlastní ohrožení existence. Každý jednatel chápe krizi subjektivně, jako ohrožující situaci, která může být i velkou hnací silou pro možnost něco udělat, nějakou změnu, bez které by nebylo možné se v životě posunout.

Podle Vodáčkové¹⁵ „*Krize vede obvykle ke změně regulačního vzorce, ke změně regulativních způsobů našeho chování (ať v pozitivním, nebo v negativním smyslu). Nese možnost zásadní změny. Z toho vyplývá, že je zároveň nebezpečím i příležitostí.*“

¹² KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Konflikty mezi lidmi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 189 s. ISBN 978-80-7367-407-6.

¹³ Krize. *AZ psychologie* [online]. Psychologické poradenství Self [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.azpsychologie.cz/krize/>

¹⁴ ŠPATENKOVÁ, Naděžda a kol. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004. 129 s. Psyché. ISBN 80-247-0888-4.

¹⁵ Vodáčková, Daniela a kol. *Krizová intervence*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 543 s. ISBN 978-80-262-0212-7.

Typologie krizí

Následující kapitoly krizí zpracovány dle Vodáčkové¹⁵:

Situační krize

Tato krize vzniká událostí, která přináší nepředvídatelný stres. U každého jedince může být váha této krize odlišná, jelikož odráží subjektivní pocity a vnímání situace. Vnějšími precipitory jsou:

- ztráta a její hrozba: ztráta blízkého člověka, ztráta zdraví, obava z neúspěchu při zkoušce nebo nemožnost vykonávat nějakou činnost,
- změna a předvídání změn: změna pracovního postavení v zaměstnání, změna bydliště, změna pracovní doby v zaměstnání, práce o víkendu, rozvod,
- volba: rozhodování o volbě zaměstnání, rozhodování o výběru školy, rozhodování mezi partnery.

Krize z očekávaných životních změn

Lidská společnost se neustále vyvíjí stejně jako lidé sami. Již od útlého dětství se každý jedinec setkává s překážkami, které ho provází po celou dobu růstu, vývoje a zrání. Vývoj osobnosti se pokládá za ryze individuální proces, v němž se prolínají vlivy dědičnosti, prostředí a také subjektivní činitelé v určitém časovém období. Během života jednotlivce probíhají postupně krize zrání např. puberta, dospívání, klimakterium a v rámci dospělosti výběr partnera, sňatek, založení rodiny, narození prvního dítěte. Krize zrání můžeme zařadit mezi předvídatelné procesy růstu a vývoje a rozdělit na dvě skupiny:

- vývojová fáze jedince a
- rodinný životní cyklus.

Krize pramenící z náhlého traumatizujícího stresoru

Hlavním spouštěčem těchto krizí jsou vnější činitelé, kteří způsobují stres. Jsou to stresory a situace, které člověk neočekává a není na ně ani připraven. Takovou příčinou stresu může být živelná pohroma, znásilnění, náhlé úmrtí blízkého člověka. Každý jedinec prožívá vzniklou situaci individuálně, může se cítit zdrcen, může být ochromen nebo může být i v šoku. Potom je nutné vytvořit vhodné prostředí ke konkrétní situaci a navodit patřičnou atmosféru, použít správné metody, aby osoba, která prožila traumatizující stav, se dokázala s novou skutečností vyrovnat a přijmout nové zážitky do svého života.

Krize zrání, vývojové

Vývojová krize se vyskytuje zpravidla tam, kde nemohl být dokončen vývoj jedince v určitém směru. Tato situace nastává ve chvíli, kdy jedinci nebylo umožněno prožít vývoj běžným sousledem a došlo tak k přeskočení některé etapy života, nebo tato etapa byla podstatně zkrácena. Vzniká tak situace, kdy člověk selhává při konfrontaci právě s otázkami podstatnými, které měly význam pro jeho další vývoj. Může se jednat o otázky jistoty, intimity zrání, sexualitou a dalšími. Typickým příkladem je nedostatečně prožité dětství kvůli vnějším vlivům – úmrtí v rodině, rozvod, apod.

Jedinec dodatečně během života tyto neprožité vývojové etapy a s tím spojené otázky dorovnáává.

Krize pramenící z psychopatologie, resp. krize v kontextu psychopatologie

Zranitelnější kategorií vlivem krize jsou jedinci, kteří mají dispozice k duševním onemocněním a jsou tak hůře schopni s touto zátěží vypořádat nebo se jí vyvarovat. Krize pramenící z psychopatologie tak navazuje na předchozí typ krize, kdy dále rozšiřuje problematiku neřešených nebo nedostatečně řešených vývojových otázek jedince. Precipitorem této krize mohou být všechny zmíněné krize, které jsou posíleny psychickým stavem – nerovnováhou.

Neodkladné krizové stavy

Samostatným typem krize jsou neodkladné krizové stavy. Jedná se o akutní stavy, které mohou mít souvislost s psychickým onemocněním, ale není toto spojení nutné. Může se jednat o akutní psychotické stavy způsobené alkoholem, užití drog, dále stavy spojené se sebevražedným nebo vražedným chováním, případně s nekontrolovatelnou agresí a zlostí.

Syndrom vyhoření¹⁶

Tento syndrom se týká zejména oblasti pracovní a vyskytuje se u subjektivně náročných povolání. Typickým projevem je citové i mentální vyčerpání, které je důsledkem dlouhodobého stresu a především pracovního prostředí s dalšími lidmi. Ve srovnání s depresí je podstatným rozdílem skutečnost, že vzniká výhradně z konkrétní krizové pracovní situace a součástí jsou různé pochybnosti o smyslu dané práce. V USA je dokonce syndrom vyhoření považován nemocí z povolání. Běžné jsou příznaky emoční – bezmocnost, popudlivost, sklíčenost, příznaky postojové – cynismus, nechut', nesoustředěnost, zapomínání a příznaky vztahové – neochota pracovat s lidmi, konflikty. Tyto příznaky bývají doprovázené například potížemi se spánkem nebo jídlem, únavou, případně i vyšší krevní tlak.

Stresové situace

Jsou situace vznikající pod tlakem. Tento tlak je výsledkem působení zátěže – stresu.

Definovat pojem zátěž lze jako namáhání adaptačních způsobilostí osobnosti (organismu). Stav organismu, který se nemůže vyrovnat se zátěží běžnými adaptačními ochrannými či obrannými prostředky a musí mobilizovat své rezervy.

Odolnost člověka vůči zátěžím a stresu může jedinec vnímat dvěma způsoby:

¹⁶ Syndrom vyhoření – úvod. *Syndrom vyhoření* [online]. PhDr. Michaela Peterková, 2017 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

V kladném případě jedinec zvládá zátěže, díky konfrontaci s nimi se stává aktivnější, zdravě sebevědomým, upevňuje se v něm pocit, že v životě o něco jde a on se toho dokáže chopit. Přijímá zátěž jako výzvu vynaložit maximum sil k dosažení stanoveného cíle a prokázat svou zdatnost.

Naopak na druhé straně může mít zátěž negativním dopad na osobnost, kdy jedinec zátěží podléhá jako oběť, neví si s nimi rady, trpí úzkostmi, depresemi, utápí se ve starostech a je celkově ohrožena jeho vnitřní pohoda, ale i zdraví, jak duševní, tak i fyzické.

Následně se zátěž může vystupňovat natolik, že jedinec přesáhne limit svých sil a není schopen tak velkou zátěž zvládat a dostaví se stres. To způsobuje celou řadu psychických a fyziologických procesů, které mají negativní vliv na zdravotní stav jedince, v nejhorším případě na samotný jeho život.

Zátěže mohou postihnout jakýkoli organismus, nejen člověka, ocitne-li se v situaci namáhající jeho adaptační způsobilost. U člověka navíc působí na tuto skutečnost ještě schopnost dělat si starosti. I když vše v danou chvíli probíhá dobře, velice často se stane, ať chce nebo nechce má obavy z toho, co bude zítra, co by se mohlo stát, trápí nás, ačkoliv věci probíhají dobře, mohly by jít ještě lépe. Některé lidi takové myšlenky neopouští, provází je stále, nedávají jim klid a tím dávají prostor k nárůstu zátěží.¹⁷

Psychosociální náročné životní situace¹⁸

Mezní situace jsou náročnými stresovými životními situacemi. Tímto pojmem označujeme situace, do nichž se člověk dostává v průběhu svého života, a které svým způsobem narušují rovnováhu jedince.

¹⁷ HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie: učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 317 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3037-0.

¹⁸ Náročné životní situace a jejich zvládání. *Psychologie, pedagogika* [online]. 2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://psychologie-pedagogika.studentske.cz/2008/06/nron-ivotn-situace-jejich-zvldn.html>

Společným znakem mezní situace je překážka, která u jedince vyvolává emotivní napětí, které na každého jedince působí jinak.

Druhy zátěže¹⁷:

- běžná – automatické chování,
- zvýšená – reakce na situace, s kterými se setkáváme poprvé,
- hraniční – objeví se výrazný rozdíl mezi novými požadavky a naší připraveností na ně (nutná mobilizace sil),
- extrémní – objeví se obrovský rozdíl mezi novými požadavky a naší připraveností na ně; situace se jeví jako hrozivá (poruchy chování, změny v psychice člověka, ohrožení zdraví) – mezní životní situace.

2 typy vyrovnání se se stresovými situacemi¹⁹:

- strategie zaměřená na emoce (distancování, popření, odvrácení),
- strategie zaměřená na problém (snažíme se o aktivní změnu situace).

Mezní sociální situace¹⁹ patří:

- ztráta zaměstnání,
- odchod do důchodu,
- ztráta majetku.

¹⁹ Náročné životní situace a jejich zvládání. *Psychologie, pedagogika* [online]. 2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://psychologie-pedagogika.studentske.cz/2008/06/nron-ivotn-situace-jejich-zvldn.html>

Stres u jedince vyvolává dlouhodobé působení drobných nepříjemných situací (malé zátěže) nebo krátkodobé působení velké zátěže (smrt, rozvod, ztráta zaměstnání) vnitřních podmínek bytí člověka, a determinují a řídí předmětné činnosti jedince, jeho sociální styky a duchovní vztahy“. K překonání sporů o roli dědičnosti a prostředí v utváření osobnosti vedly výzkumy prokazující jejich vzájemnou interakci, vývojový aspekt této interakce a roli vlastní aktivity člověka.²⁰

²⁰ *E-learningová podpora mezioborové integrace výuky: (CZ.1.07/2.2.00/15.0334), 2010*

2 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Následující kapitola je zaměřena na problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti, včetně druhů nezaměstnanosti tedy důvodu vzniku a definuje také rizikové skupiny nezaměstnaných.

Vymezení zaměstnanosti

Pro vymezení zaměstnanosti je nedílnou součástí vlastní vymezení práce. Podle Kollaríka a Šípoše²¹ se jedná o základní činnost člověka, u které je charakteristická vazba na okolí dalších osob, se kterými sdílí společný charakter. Nejedná se tedy o izolovanou činnost. Práce přináší rozvoj osob, ale i celkové společnosti a bývá zdroj sociálního uznání a ocenění.

Zaměstnanost je jeden ze dvou základních pilířů při hodnocení trhu práce. Výrazněji známá bývá především výše míry nezaměstnanosti. Zaměstnanost obyvatel není příliš zdůrazňována, ale zaměstnanost je v řadě ohledů o mnohem podstatnější ukazatel pozitivního trendu na trhu práce oproti sledování nezaměstnanosti. Zaměstnanost ukazuje, kolik osob se skutečně aktivně podílí na vytváření ekonomických statků. Její úroveň vyjadřuje zpravidla poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jeho celkovým počtem.²² Zaměstnaností se rozumí skutečnost, že část ekonomicky aktivního obyvatelstva si prostřednictvím svého zapojení se do pracovního procesu zabezpečuje prostředky pro zajištění své existence a k uspokojování svých potřeb.

Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Toto zpřesnění dovoluje eliminovat z našich úvah o nezaměstnanosti domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro

²¹ ŠÍPOŠ, Ivan a KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Práca, 1975. 153 s. Človek a práca; zv. 1/75. (str. 59)

²² NOVÝ, Ivan a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. 287 s. Manažer. Management. ISBN 80-247-1705-0. (str. 110)

dobročinné účely a další práce nevykonávané pro ekonomické cíle (např. hobby). Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost. Ta je tedy nikoliv protikladem práce, ale zaměstnanosti. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky.²³

Vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je druhý ze dvou základních pilířů při hodnocení trhu práce.

Pro vymezení pojmu nezaměstnanost lze použít různé definiční přístupy. Za osoby nezaměstnané může být považován člověk, který nevykonává žádnou práci, ale je schopen pracovat a pracovat chce, ale nemůže z určitých důvodů vstoupit do pracovního procesu, ze kterého by za svou odvedenou práci získával finanční odměnu v podobě mzdy nebo platu, a tak si zajišťoval prostředky pro svou existenci. Nezaměstnaným může být i člověk, který pracovat může a chce, ale kterému se nedaří najít práci odpovídající jeho schopnostem a dovednostem, jelikož nemá k výkonu dané pozice požadovanou kvalifikaci. Přijetí určité definice v pracovněprávním zákonodárství se pak promítá v první řadě do vyššího či nižšího počtu osob, které mají právo na pobírání státního příspěvku v nezaměstnanosti, tj. i do jeho výše.

Faktem je, že je potřeba odlišovat nezaměstnané od registrovaných uchazečů o zaměstnání podle evidence úřadu práce. Na úřadu práce se můžou registrovat i nezaměstnaní, kteří splňují požadavky stanovené zákonem o zaměstnanosti a nemusejí být nezaměstnaní. Naproti tomu v evidenci úřadu práce nemusejí být nezaměstnaní, kteří podmínkám stanovené zákonem o nezaměstnanosti vyhovují, ale z různých důvodů se neregistrují na úřadu práce, jsou to tzv. neregistrovaný nezaměstnaný. Administrativně a statisticky jsou mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří sice pracovat

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3. (str. 15)

mohou, ale nechtějí a zneužívají slabin a mezer existujícího systému regulace zaměstnanosti.²⁴

Vysoká míra nezaměstnanosti negativně ovlivňuje společenské klima, zhoršuje ekonomickou stabilitu státu, spokojenost a zdraví občanů. Ztráta práce понižuje člověka, který umí a chce pracovat, má vliv na jeho psychiku a poškozujе zdraví. Má vliv na život jeho rodiny a celkově na sociální prostředí, ve kterém žije. Ztráta zaměstnání má dopad na pokles životní úrovně, snížení sebevědomí a sebeúcty, pocit neužitečnosti a beznaděje jedince spolu s řadou dalších negativních osobnostních změn.

Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze dělit podle několika různých hledisek. Nejčastěji nezaměstnanost dělíme podle příčiny jejího vzniku, také ji lze dělit podle přístupu nezaměstnaných nebo podle délky jejího trvání.

Druhy nezaměstnanosti podle její příčiny

Podle příčiny vzniku dělíme nezaměstnanost na tři základní druhy²⁵:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je typ nezaměstnanosti, který v ekonomice existuje i v případě plné zaměstnanosti a je způsoben přesuny pracovníků mezi jednotlivými volnými místy.

²⁴ NOVÝ, Ivan a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. 287 s. Manažer. Management. ISBN 80-247-1705-0. (str. 110)

²⁵ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, (str.280)

Příčinou jejího vzniku je nedokonalá informovanost pracovníků opouštějících své zaměstnání o aktuálních volných místech, která jim znemožňuje okamžitý přesun z jedné pracovní pozice na druhou bez dočasného udělení statutu nezaměstnaného.²⁶

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena nesouladem mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní. Tento nesoulad může být např. v úrovni kvalifikace pracovníků nebo jejich zaměření. Příčinou tohoto druhu nezaměstnanosti jsou strukturální změny v ekonomice plynoucí z vývoje, které jsou způsobeny např. změnou preferencí nebo potřeb spotřebitele, jež vedou následně výrobce k diferenciaci výrob.²⁷

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je druh nezaměstnanosti, který má spojitost s jednotlivými fázemi hospodářského cyklu, jenž kopíruje. V případě recese dochází v důsledku propouštění pracovníků firmami k jejímu nárůstu a v případě expanze k jejímu poklesu díky zvýšení poptávky po zboží a službách a následnému najímání nové pracovní síly.²⁷

Druhy nezaměstnanosti podle přístupu nezaměstnaných

Na základě přístupu nezaměstnaných můžeme nezaměstnanost rozdělit na dva druhy:²⁸

- dobrovolná nezaměstnanost,
- nedobrovolná nezaměstnanost.

²⁶ EHRENBERG, Ronald G. a SMITH, Robert Stewart. *Modern labor economics: theory and public policy*. 10th ed. Boston: Pearson, ©2009. xxi, 650 s. The Addison-Wesley series in economics. ISBN 978-0-321-53896-3. (str. 502)

²⁷ URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 3., dopl. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7357-579-3.

²⁸ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, (str.285)

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost se týká těch nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci a neměli by problém s jejím nalezením, ale nejsou ochotni pracovat za nabízenou mzdu. Proto zůstávají raději dobrovolně nezaměstnaní.

Nedobrovolná nezaměstnanost

na rozdíl od dobrovolné s výší zaměstnavatelem nabízené mzdy nesouvisí, protože pracovník je ochoten pracovat za mzdu tržní. K jejímu vzniku přispívá například zákonné stanovení minimální mzdy nebo aktivity odborů. Tyto jevy uměle zvyšují tržní mzdu a znemožňují tak zaměstnávat pracovníky za nižší mzdy, za které by byli ochotni pracovat.²⁹

Druhy nezaměstnanosti podle délky jejího trvání

Podle délky trvání rozlišujeme dva druhy nezaměstnanosti²⁹

- krátkodobou nezaměstnanost a
- dlouhodobou nezaměstnanost.

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost trvá méně než šest měsíců a nepůsobí vážnější existenční problémy nezaměstnaným ani ekonomice státu.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než dvanáct měsíců, může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže nezaměstnaného a jeho rodiny, ztrátu sebeúcty. Dlouhodobá nezaměstnanost se stává sociálně-politickým problémem. Jedna

²⁹ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5, (str.305)

z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti může být výše podpory v nezaměstnanosti, která oslabuje motivaci nezaměstnaných najít si nové zaměstnání a přizpůsobit se požadavkům pracovního trhu.

Rizikové skupiny nezaměstnaných

Charakteristiky, které mají vliv na schopnost člověka se uplatnit na trhu práce je celá řada – věk, pohlaví, zdravotní stav, vzdělání, příslušnost k etnické skupině. Některé vlastnosti vyčleňují celé skupiny lidí s větším rizikem se na trhu práce uplatnit a již jsou předurčeny k dlouhodobé nezaměstnanosti nebo k opakované nezaměstnanosti. Jedinci z těchto skupin mají minimální naději získat na trhu práce placené místo, protože nesplňují požadovaná kritéria potencionálních zaměstnavatelů. Týká se to zejména absolventů středních a vysokých škol bez praxe, žen s malými dětmi, zdravotně postižených občanů, starších lidí, lidí s nízkým vzděláním a romských spoluobčanů. Zejména na uvedené skupiny se musí zaměřit státní politika zaměstnanosti.³⁰

Absolventi středních a vysokých škol

Uchazeči bez praxe mladší věkové skupiny do 30 let, neznají pracovní prostředí a nemají pracovní návyky, které od nich požadují budoucí zaměstnavatelé. Postrádají pracovní kontakty a celková jejich orientace na trhu práce je minimální a tím se jejich schopnost uplatnění na trhu práce snižuje.

V minulých letech nezaměstnanost absolventů stoupala, v roce 2011 dosáhla 18,7% a v roce 2013 dokonce 24,6 %. Kromě absolventů, kteří si aktivně hledají zaměstnání, se vyskytují i absolventi, kteří o práci nemají zájem a záměrně si zaměstnání nehledají. U těchto jedinců se jednoznačně odráží chování jednotlivců v rodině, samotná výchova a vliv rodinné prostředí. Dalším aspektem mohou být i psychologické problémy a

³⁰ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. (str. 109)

prodloužená adolescence, a s nimi související vyřazení ze společnosti. Tyto problémy následně znesnadňují získání pracovních návyků a v dospělosti, kdy nuda a potřeba finančních prostředků, bohužel vedou k sociálně patologickému jednání.

Ženy³¹

Existující nerovnosti žen a mužů na trhu práce stále znevýhodňují ženy a tudíž je pro ně obtížnější získat zaměstnání. Rodičovská dovolená je stále v České republice dominantou žen a má patrný silný dopad na následné uplatnění na pracovním trhu. Firmy často upřednostňují muže pro jejich větší územní mobilitu a flexibilitu. Zaměstnavatelé nevytvářejí dost pracovních pozic na zkrácený úvazek a absence při péči o malé nebo nemocné děti snižují ochotu zaměstnávat ženy. Velkou skupinu ekonomicky ohrožených žen tvoří v současné společnosti neúplné rodiny, především matky samoživitelky. Česká republika vykazuje nižší míru nezaměstnanosti u bezdětných žen, což dokazuje jejich velký zájem o zvyšování kvalifikace a vysoký zájem úspěšně setrvat na trhu práce. Je tedy patrné, že rodičovství má silný dopad na kariéru žen a přispívá k nerovnostem na trhu práce.

Dle webu Aperio³² ženy nad 45 let jsou často diskriminovány, obecně jsou starším lidem připisovány vlastnosti jako: zatíženost stereotypy, nechtějí se učit novým věcem, brání se používat nové technologie, nedostatečné počítačové dovednosti, malá nebo vůbec žádná jazyková vybavenost, nízká úroveň vzdělání a s tím spojená neochota se dále vzdělávat, často i počínající zdravotní problémy. Nedostatečná úroveň vzdělání je jedním z faktorů, který ovlivňuje možnost získání zaměstnání a velmi špatně se přizpůsobit novým požadavkům na pracovním trhu.

³¹ Mgr. REMR, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob* [online]. Praha, 2007 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

³² Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik. *Aperio* [online]. Aperio - společnost pro zdravé rodičovství, 2017 [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/598/zeny-a-muzi-na-trhu-prace-pohledem-statistik>

Zdravotně postižení^{33,34}

U osob zdravotně postižených je ztráta zaměstnání nejen ekonomický problém, ale znamená pro ně i velkou sociální a psychickou zátěž. Být nezaměstnaný úzce souvisí s pocitem důstojnosti a hledání smyslu života. V současné době zaměstnavatelé vyžadují vyšší míru produktivity práce a výkonnosti po zdravých zaměstnancích a zdravotně postižení občané se tomuto trendu přizpůsobují s velkými potížemi, protože je to pro ně mnohem složitější. Je zřejmé, že proces integrace občanů se zdravotním handicapem do společnosti nesouvisí jen s ekonomickými, ale i se sociálními a právními podmínkami.

Lidé bez kvalifikace³³

V současné době představuje tato riziková skupina největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných, výsledky statistiky vykazují až 30%. V této skupině se jedná o jedince, kteří mají o práci jen malý zájem, mnohdy zájem nemají vůbec. Jedná se o lidi, kteří mají nízké schopnosti vzdělávání, osoby vykazující deviantní chování, alkoholici, recidivisté, bývalý trestanci a celkově sociálně nepřizpůsobiví. Tato skupina občanů je svým chováním závislá na státu, která v podstatě čerpá sociální dávky a žije ze systému státních a sociálních podpor.

³³ *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb.

³⁴ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3. (str. 90)

Starší lidé

Nezaměstnanost je problém, který sužuje mnoho skupin, zvláště starší lidi představují rizikovou skupinu, která je více než ostatní skupiny ohrožena nezaměstnaností. Situace u starších lidí předdůchodového a důchodového věku je obzvláště vážná. Zaměstnavatelé přistupují k těmto uchazečům s předsudky, že se u nich projevuje rychlé snižování výkonu a schopností. Nedoceňují přitom jejich životní dlouholetou praxi, zkušenosti, znalosti, přístup k odpovědnosti a chuť chtít pracovat. Vnímají je jako pracovníky, kteří mají zaryté návyky, pracují dle navyklých stereotypů, nechtějí se učit novým věcem, používat nové technologie, přijmout nastavení nových procesů a přizpůsobit se změnám. Z hlediska věku se na trhu práce i ve firmách často vyskytuje diskriminační chování vůči starším jedincům, kteří se obtížně adaptují. Tím že se stávají úzkostlivě opatrní, dlouze probírají a hodnotí své chování a jednání, ve snaze minimalizovat rizika, se jeví jako neaktivní, defenzivní a bez zájmu a kreativity. Nezapadají do konceptu mladé dynamické firmy.³⁵

³⁵ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3.

3 Trh práce

Trh práce je definován jako neobvyklá forma trhu. Setkává se zde nabídka práce a poptávka po práci. Práce je předmět tržní směny jako jakékoli jiné zboží nebo služba. Od ostatních produktů se liší existencí zvláštních předpokladů, kde jedinec na trhu práce představuje pracovní sílu, která má právo za odvedenou práci být finančně odměněna. Bez finančního ohodnocení by se jednalo o otrockou práci, která je v současné společnosti zakázána.

Situace na trhu práce je proměnlivá a ovlivňuje ji mnoho faktorů. Míra nezaměstnanosti v oblasti stavebnictví a zemědělství je ovlivněna sezónními výkyvy a s tím spojenými nabídkami pracovních pozic. Situaci na trhu práce ovlivňuje i vysoký počet absolventů s ukončeným vzděláním na středních, vyšších a vysokých školách. Dalším významným faktorem je věk zaměstnanců blížící se důchodovému věku, počtem žen na mateřské dovolené, které plánují návrat na své původní pracovní pozice nebo se ucházejí o pozice nové, než které zastávaly před nástupem na mateřskou dovolenou. Neopomenutelný podíl má na trhu práce ekonomický faktor při vzniku a zániku organizací, rušení, likvidaci, insolventi a fúzi právních subjektů. Významnou roli hraje též zahraniční ekonomická a politická situace ostatních států. V důsledku uvedených faktorů dochází k nezaměstnanosti na vnitřním (interním) trhu práce.

4 Úřady práce

Úřad práce je specializovaným, územně dekoncentrovaným orgánem státní správy, který zajišťuje realizaci státní politiky zaměstnanosti. V systému státní správy je podřízeným orgánem Ministerstva práce a sociálních věcí.

Úřad práce spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice.

V náročných životních situacích nabízejí Úřady práce podporu v nezaměstnanosti uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Cílem podpory je dočasné zmírnění výpadku příjmů. Přesné podmínky stanoví Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti³⁶. O tuto podporu v nezaměstnanosti se žádá písemně u místně příslušné Krajské pobočky Úřadu práce. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč, který odpracoval 12 měsíců během posledních dvou let, za podmínky, že má bydliště na území České republiky. Výše podpory se stanoví podle následných kritérií³⁷:

- první dva měsíce se rovná šedesáti pěti procentům přepočteného měsíčního vyměřovacího základu
- další dva měsíce padesáti procentům přepočteného měsíčního vyměřovacího základu
- a po zbytek podpůrní doby čtyřiceti pěti procentům přepočteného měsíčního vyměřovacího základu

Dalším kritériem pro čerpání podpory v nezaměstnanosti je věk uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce:

- do 50 let věku mohou čerpat podporu po dobu pěti měsíců

³⁶ *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb.

³⁷ Podpora v nezaměstnanosti v roce 2016 roste. A na pracáku si můžete přivydělat víc. *Penize.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/307345-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2016-roste-a-na-pracaku-si-muzete-privydelat-vic>

- od 50 do 55 let věku mohou čerpat podporu po dobu osmi měsíců
- nad 55 let věku mohou čerpat podporu po dobu jedenácti měsíců

Jedná se o takzvanou podpůrčí dobu. Po ukončení podpůrčí doby už nezaměstnaný nemá nárok na podporu, ale získá jen sociální dávku ve výši sociálního minima. Podpora při rekvalifikaci je zvýšena na 60 procent dřívějšího výdělku.

Role úřadů práce³⁸

Úřad práce je státní instituce, která poskytuje informace z oblasti pracovního trhu v České republice, ale i v Evropské unii. Eviduje uchazeče o zaměstnání, volná pracovní místa na trhu práce a zprostředkovává práci nezaměstnaným a zájemcům o zaměstnání. Vyhledává vhodné zaměstnance pro zaměstnavatele podle jejich konkrétních požadavků.

Nejdůležitější a zároveň nejrozsáhlejší činností úřadu práce je zprostředkování práce, vydávání rozhodnutí ve správním řízení, zpracování výplat podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Úřad práce zprostředkovává zaměstnání na území České republiky, ale i v zahraničí na základě mezinárodních smluv zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

³⁸ *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb.

Druhy činností úřadu práce

Hlavní činnosti úřadu práce jsou specifikovány v § 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti³⁹. Jedná se tyto činnosti:

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako jsou:

- plně invalidní osoby,
- částečně invalidní osoby,
- osoby zdravotně znevýhodněné.

K zaměstnávání osob se zdravotním postižením slouží chráněné pracovní dílny. Zřizovatel chráněné pracovní dílny uzavírá s úřadem práce dohodu a potom může získat příspěvky na zřízení chráněné dílny a na provozní náklady.

Příprava na práci zdravotně postižených osob probíhá na chráněných pracovních místech, které vytváří zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. Pro tyto zdravotně postižené občany úřad práce zabezpečuje pracovní rehabilitace, která je zaměřená na získání a udržení zaměstnání. Úřad práce zabezpečuje pracovní rehabilitaci ve spolupráci s pracovněrehabilitačními středisky nebo uzavírají dohody s fyzickými či právníckými osobami. Zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příspěvek se počítá podle zvláštního předpisu a poskytuje se po splnění stanovených podmínek na základě podané žádosti.

³⁹ *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb.

Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

- Povolení k zaměstnávání cizinců

Pokud chce firma zaměstnávat cizince, musí požádat místně příslušný úřad práce podle výkonu práce. Povolení zaměstnávat cizince získá zaměstnavatel, jen tehdy, pokud místo, které chce obsadit, je nemožné obsadit uchazečem o zaměstnání.

- Povolení cizince k zaměstnání

Jestliže chce cizinec pracovat na území České republiky, musí požádat o povolení k zaměstnání a zároveň musí mít platné povolení k pobytu. O povolení si požádá on sám nebo prostřednictvím svého zaměstnavatele.

- Výkon, umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte vede úřad práce na základě žádosti zástupce dítěte mladší 15 let nebo starší 15 let do doby ukončení povinné školní docházky. Činnost musí být přiměřená věku dítěte, nesmí být pro něj nebezpečná, nesmí mu omezovat v jeho rozvoji a vytvářet překážky ve vzdělávání a docházce do školy.

Aktivní politika zaměstnanosti

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti zprostředkovává úřad práce tyto služby:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti,
- poradenská činnost.

Kontrolní činnost

Kontrolní činnost provádějí úřady práce v součinnosti s Ministerstvem práce a sociálních věcí a celními úřady. Kontrolují plnění a dodržování pracovněprávních předpisů u fyzických a právnických osob, které při své činnosti zprostředkovávají práci a rekvalifikace. Projednávají případné nesrovnalosti při jejich činnosti, přestupky a vedou jednání při nedodržování zákona.

Zprostředkování zaměstnání úřady práce

Úřady práce nabízí uchazečům o zaměstnání volná pracovní místa na základě požadavků zaměstnavatelů. Zprostředkování zaměstnání mezi uchazeči a zaměstnavateli je jednou z nejdůležitějších a nejrozsáhlejších činností úřadů práce. Dále zajišťují evidenci zájemců a nových uchazečů o zaměstnání, vydávají rozhodnutí a zpracovávají výplaty podpory v nezaměstnanosti i při rekvalifikacích.

Vysvětlení některých termínů týkajících se evidence a činnosti úřadů práce:

- Zájemce o zaměstnání

je osoba, která se může písemně zaregistrovat na jakémkoli úřadu práce v České republice. Zájemce nemusí mít trvalé bydliště v místě příslušného úřadu, ale to neplatí, při absolvování rekvalifikačních kurzů. Je povinen spolupracovat s úřadem a na rozdíl od uchazeče není zdravotně a sociálně pojištěn státem, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud by se chtěl aktivně zúčastnit rekvalifikace, musí si náklady s rekvalifikací hradit sám.

- Uchazeč o zaměstnání

je osoba, která se písemně registruje u místně příslušného úřadu práce do evidence uchazečů o zaměstnání, podle svého trvalého bydliště. Uchazeč osobně požádá o zprostředkování zaměstnání a má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Povinnou účast na hrazení zdravotního a sociálního pojištění platí za něj stát. Rekvalifikace podporovaná úřadem práce je také hrazena státem.

- Evidence uchazečů o zaměstnání, do této činnosti patří:
 - zařazení uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání,
 - vedení uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání,
 - vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání.

- Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci znamená:
 - vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
 - vyplácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

- Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se dělí na:
 - osoby se zdravotním postižením,
 - fyzické osoby do 25 let věku,
 - fyzické osoby starší 50 let věku,
 - fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů déle než 6 měsíců.

5 Instituce zabývající se problematikou osob se zdravotním postižením

Tato kapitola popisuje možnosti chráněných dílen, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vlastní prostředí chráněných dílen a jejich vznik. Dále definuje posuzování osob se zdravotním postižením, pravidla pro vyrovnání příležitostí pro tyto osoby a popisuje pracovní veletrhy.

Chráněné dílny a zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁴⁰, ve znění pozdějších předpisů, upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností.

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje podle § 67 zákona o zaměstnanosti zvýšená ochrana na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením mají nárok na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je proces zaměřený k udržení a získání vhodné pracovní pozice pro osoby se zdravotním postižením. Na základě písemné žádosti žadatele ji zabezpečují úřady práce a hradí i náklady s ní spojené. Úřad práce ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace a na základě dohody proběhne příprava k práci na vhodné pracovní místo. Tato příprava může trvat nejdéle 24 měsíců a může být prováděna s podporou asistenta.

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny. Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne, který je sjednaný v písemné dohodě s úřadem práce. Chráněné pracovní dílna je pracoviště

⁴⁰ *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb.

zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

Úřad práce poskytuje za určitých podmínek zaměstnavateli příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, může poskytnout příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Úřad práce může zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.⁴¹

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více, než 25 zaměstnanců v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat.

Posouzení schopnosti statusu osoby zdravotně znevýhodněné provádí okresní/Pražská správa sociálního zabezpečení (posudkový lékař) na vyžádání příslušného úřadu práce (správního orgánu), který rozhoduje ve věci. O odvolání proti rozhodnutí úřadu práce rozhoduje ministerstvo práce a sociálních věcí.

Lékařská posudková služba sociálního zabezpečení – lékař okresní/Pražské správy sociálního zabezpečení (v odvolacím řízení posudkové komise MPSV) posuzuje, zda je fyzická osoba osobou zdravotně znevýhodněnou.

Chráněné dílny jsou pracoviště většinou pro 5 – 15 osob se zkrácenou pracovní dobou, prostředím nevyvolávajícím tlak na velký pracovní výkon. Program je zaměřen na různé výrobní činnosti. Cílem této služby je udržet, obnovit a zlepšit pracovní dovednosti

⁴¹ ČEVELA, Rostislav, ČELEDOVÁ, Libuše a ZVONÍKOVÁ, Alena. *Posudkové lékařství: vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 143 s. ISBN 978-80-247-3285-5. (str. 119-120)

klienta, zlepšit sociální vztahy s prací spojené. Tím dosáhne lepší výkonnosti, pomůžeme zvýšit sebedůvěru klienta a v neposlední řadě ta zlepšíme zdravotní stav.⁴²

Chráněná dílna patří mezi zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců a zaměstnanec tak může uplatnit odpočet.⁴³

Možnosti chráněných dílen

Jedná se o výrobky textilní dílny, které by bylo možné nabídnout do sítě obchodů s hračkami, aby obohatily nabízený sortiment o ručně šité hračky. O tyto hračky, zejména o krojované panenky, které může chráněná dílna rovněž vyrábět, jeví zájem i zahraniční partneři klientů. Zároveň by chráněná dílna mohla nabídnout i další ručně zpracované textilní výrobky – pouzdra, obaly, vlajky, tapiserie a další.⁴⁴

Chráněné dílny poskytují nejvyšší míru "chráněnosti" pracovního prostředí. Nejznámější z nich jsou tzv. tréninkové resocializační kavárny. Ty, zdá se nejlépe splňují velmi důležitou podmínku, a to smysluplnost práce. Finanční ohodnocení v chráněných dílnách není buď žádné, nebo jen symbolické. O to víc je důležitá zajímavost práce, její smysl. Kromě chráněných kaváren se osvědčily dílny s náplní práce nejrůznějších starých řemesel (košíkářství, výroba svíček, tkání, práce se dřevem, smaltem, drátování, výroba ručního papíru, objevují se zajímavé techniky práce se sklem – vitráže, spékání...).

⁴² ANDRÉSOVÁ, Martina et al. *Ošetřovatelství pro střední zdravotnické školy. III, Gynekologie a porodnictví, onkologie, psychiatrie*. 2., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. 230 s., xii s. obr. příl. Sestra. ISBN 978-80-247-4341-7. (str. 199 – 200)

⁴³ ČERVINKA, T., *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady*, 2014, (str. 92)

⁴⁴ MEDLÍKOVÁ, Olga. *Přesvědčivá prezentace: špičkové rady, tipy a příklady*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. 144 s. Komunikace. ISBN 978-80-247-3455-2. (str. 35)

Takzvané přechodné a podporované zaměstnávání je již poskytováno na otevřeném trhu práce v běžných firmách a umožňuje tak přirozenou každodenní integraci zdravých a léčených lidí. V rámci přechodného zaměstnávání je doba podpory většinou omezena šesti měsíci. Podporované zaměstnávání klientovi umožňuje nastoupit do zaměstnání s vědomím, že v případě potřeby (potíží) se může obrátit na svého terapeuta/asistenta, který mu pomůže v kontaktu se zaměstnavatelem, řešit případné absence, nezvládání pracovního rytmu apod.⁴⁵

Zřízení chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny

Příspěvek na vytvoření:

- chráněného pracovního místa činí osminásobek až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa činit desetinásobek až čtrnáctinásobek průměrné mzdy;
- chráněné pracovní dílny může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství;

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.⁴⁶

⁴⁵ MAHROVÁ, Gabriela a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 168 s. Sestra. ISBN 978-80-247-2138-5. (str. 132)

⁴⁶ JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, Olomouc: ANAG, 2011, 978-80-7263-685-3. s. 77 – 78

Posuzování osob se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odstavec 2 zákona o zaměstnanosti jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidní ve III. stupni (plně invalidní) – osoby s těžším zdravotním postižením;
- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidní v I. nebo II. stupni (částečně invalidní);
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Status osoby zdravotně postižené – z důvodu plné invalidity nebo částečné invalidity získávají pojištěnci – fyzické osoby v rámci řízení o invalidní důchod. Fyzická osoba dokládá invaliditu zaměstnavateli rozhodnutím o invalidním důchodu nebo potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení o své invaliditě.

Základní principy posuzování:

- zjištění zdravotního stavu a pracovní schopnosti;
- zjištění kvalifikačního potenciálu, tj. vzdělání, znalosti, zkušenosti a dovednosti, předchozího zaměstnání, výdělečné činnosti;
- zhodnocení průběhu vzdělávacího procesu;
- zhodnocení průběhu předchozích zaměstnání, předchozích výdělečných činností (se zaměřením na délku trvání zaměstnání, využívání kvalifikace, převedení na jinou práci ze zdravotních důvodů apod.);
- prokázání dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Uznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné je vázáno na prokázání dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a neschopnosti fyzické osoby být nebo zůstat pracovně

začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci, nebo kvalifikaci získat. Přitom může být prokázána jedna nebo i více skutečností.⁴⁷

Prvotní a rozhodující podmínkou je zjištění dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezujícího schopnost pracovního uplatnění fyzické osoby. Omezení se pak promítá do podstatného omezení schopnosti osoby být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci, nebo kvalifikaci získat. Součástí posouzení je i stanovení doby platnosti posudkového závěru. V případě, kdy je omezení schopnosti pracovního uplatnění rozsáhlejší, jde např. o omezení duševních a fyzických schopností, osoba nemá žádnou kvalifikaci, vždy vykonávala fyzické práce, jsou přítomna další znevýhodnění, jako např. vyšší věk, omezená schopnost získat novou kvalifikaci, lze uznat OZZ s platností až do 65 let věku. U osoby, kde lze předpokládat, že po nalezení vhodného pracovního uplatnění (vhodných pracovních podmínek) bude i nadále využívat svoji kvalifikaci, nebo v případě, že nové zaměstnání bude vyžadovat doplnění nebo získání jiné kvalifikace, lze uznat OZZ s platností zpravidla na 3 – 5 let. Během nich by mělo dojít k adaptaci na nové podmínky. Při vyhovujícím pracovním uplatnění (po 3 – 5 letech) pak již dále nebudou důvody ke zvýšené ochraně na trhu práce.

Pro součinnost zdravotnických zařízení a součinnost posuzované osoby s posudkovým orgánem (orgánem sociálního zabezpečení) platí obdobná pravidla jako v důchodovém pojištění.⁴⁸

⁴⁷ ČEVELA, Rostislav, ČELEDOVÁ, Libuše a ZVONÍKOVÁ, Alena. *Posudkové lékařství: vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 143 s. ISBN 978-80-247-3285-5. (str.120)

⁴⁸ ČEVELA, Rostislav, ČELEDOVÁ, Libuše a ZVONÍKOVÁ, Alena. *Posudkové lékařství: vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 143 s. ISBN 978-80-247-3285-5. (str. 120, 122 – 123)

Pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

Tato pravidla byla schválena na Valném shromáždění OSN 28. října 1993. Ačkoli nejde o platnost mezinárodního práva, znamenají silný morální a politický závazek pro státy zabývající se kvalitou života zdravotně postižených osob a jejich plným zapojením a rovností.

- Postižení – termín, který zahrnuje velké množství různých funkčních omezení (fyzická, mentální nebo smyslová vada, zdravotní stav nebo duševní onemocnění trvalého nebo přechodného rázu)⁴⁹
- Handicap – ztráta nebo omezení příležitosti účastnit se života ve společnosti na stejné úrovni jako ostatní. Jde o konflikt osoby s postižením a prostředím (škola, MHD, práce)
- Prevence – činnost zaměřená na zamezení vzniku fyzické, intelektové, psychické nebo smyslové vady (primární prevence) nebo zamezení toho, aby vada způsobila trvalé funkční omezení nebo postižení (sekundární prevence)
- Rehabilitace – proces, jehož cílem je umožnit osobám se zdravotním postižením dosáhnout a zachovat si optimální fyzickou, intelektovou, psychickou, smyslovou anebo sociální úroveň funkcí, tedy poskytnout jim prostředky pro změnu jejich života směrem k dosažení vyšší úrovně nezávislosti.

Vyrovnání příležitostí znamená:

- proces, jehož prostřednictvím jsou různé systémy společnosti a prostředí (služby, činnosti, informace, dokumentace...) zpřístupněny všem, zvláště zdravotně postiženým;

⁴⁹ JELÍNKOVÁ, B. *Sportovně rekreační ježdění u zdravotně postižených a jeho vliv na kvalitu života*. Diplomová práce, 2003, (str. 15)

- princip rovných práv, kdy potřeby každého jednotlivce jsou stejně důležité, že tyto potřeby musí být ve společnosti základem pro plánování, a že všechny zdroje musí být používány takovým způsobem, který zajistí každému jednotlivci stejnou možnost zapojení;
- osoby se zdravotním postižením jsou členy společnosti a mají právo zůstat uvnitř své místní komunity. Měly by dostat takovou podporu, jakou v rámci normálních struktur vzdělávání, zdravotní péče, zaměstnávání a sociálních služeb potřebují;
- když osoby se zdravotním postižením dosáhnou stejných práv, měly by mít také stejné povinnosti. Současně s dosažením těchto práv by měla společnost zlepšit vyhlídky zdravotně postižených osob. Jako součást procesu vyrovnání příležitostí by měla být provedena opatření pomáhající osobám se zdravotním postižením přijmout plnou zodpovědnost členů společnosti.

Z tohoto stručného výtahu je zřejmé, že sami postižení mají snahu vytvořit si ve vztahu se zdravou populací rovné podmínky, které by pokrývaly jejich potřeby včetně možností profesního uplatnění. Některé zákony a ustanovení se již podařilo prosadit a uvést do života a některé dosud marně čekají na schvalovací řízení.⁵⁰

Veletrhy pracovních příležitostí

Kdo to nezažil, neví, jak je těžké hledat nové zaměstnání nebo se vracet do původního zaměstnání po dlouhodobé nemoci, obzvláště pak coby invalidní důchodce. Invalidní občan, vlastně neplatný člen společnosti, a ještě důchodce.

Uchazeči si nevěří, stigma nemoci je handicap a částečných pracovních úvazků málo. Firmy a instituce s více než 25 zaměstnanci mají povinnost místa pro osoby se

⁵⁰ JELÍNKOVÁ, B. *Sportovně rekreační ježdění u zdravotně postižených a jeho vliv na kvalitu života*. Diplomová práce, 2003, (str. 15)

zdravotním postižením vytvářet nebo se z této povinnosti vyplatit. Jde o vážný celospolečenský problém.

Pořádají se veletrhy pracovních příležitostí např. pro uchazeče po onkologické léčbě, kde se objevují uchazeči o práci, kteří prodělali onkologickou léčbu a zástupci zaměstnavatelů. Onkologická léčba oslabuje člověka fyzicky i duševně. Může mít za následek ztrátu sebevědomí i společenských a rodinných vazeb. Psychosociální pomoc je u lidí s rakovinou důležitá a působí příznivě i na průběh léčby, jíž by měla být integrální součástí. Institucionální zdravotní péče v České republice ji zahrnuje okrajově. Těžiště aktivit leží na svépomocných patientských organizacích a neziskovém sektoru. Počty lidí s onkologickým onemocněním a po úspěšné léčbě rostou. Ročně jich přibude 75 tisíc.

Zastřešující organizací burzy práce pro zdravotně postižené je Konto Bariéry s Nadací Charty 77. Zdravotně postižení mají možnost využít množství motivačních seminářů např. Cesta k zaměstnání, jejichž realizátorem jsou sdružující občanská sdružení:

- Svaz tělesně postižených v České republice, o.s. – nestátní nezisková organizace s celostátní působností, jejímž základním cílem je všestranně podporovat a hájit specifické potřeby a zájmy svých členů a dalších tělesně postižených občanů bez ohledu na rozsah jejich postižení⁵¹
- Česká asociace pro psychické zdraví – založena v roce 1996 jako občanské sdružení uživatelů psychiatrické péče a jejich blízkých, poskytovatelů této péče a širší veřejnosti. Tato asociace je otevřena jednotlivcům i organizacím, laikům i odborníkům různých profesí v oblasti péče o duševní zdraví, uživatelům této péče, jejich rodinným příslušníkům a blízkým, všem, které tato oblast zajímá.⁵²

⁵¹ *Svaz tělesně postižených v České republice z. s.* [online]. STP v ČR, 2017 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://svaztp.cz/>

⁵² *Česká asociace pro psychické zdraví* [online]. ČAPZ, 2017 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://www.capz.cz/>

- ERGO Aktiv, o.s. – jako první v České republice nabízí ucelený intenzivní program následné péče pro osoby po mozkové mrtvici zaměřený na jejich návrat do běžného i pracovního života. Zabývá se komplexní rehabilitací osob se získaným poškozením mozku, nabízí pracovní uplatnění osobám se získaným poškozením mozku (CMP, úrazy hlavy), s roztroušenou sklerózou mozkomíšni, epileptikům.⁵³
- EpiStop z.s. – vytváří platformu pro setkávání, spolupráci a aktivní činnost všech skupin a osob, které mají vztah k lidem s epilepsií s cílem zlepšit postavení těchto osob ve společnosti.⁵⁴
- Amelie o.s. – Občanské sdružení Amelie, bývá jedním z účastníků veletrhů práce, už 8 let se věnuje odborné psychosociální pomoci lidem s rakovinou. Tereza Žilová je vedoucí projektu Návrat do zaměstnání po onkologické nemoci. Hlavním cílem veletrhu je, aby došlo k pracovním nabídkám a pak reálným pracovním místům. Druhý cíl je navzájem se poznat, vytvořit prostor pro setkání se a sdělení si svých možností.

Zaměstnavatelé z řad velkých firem i menších organizací nabízejí u stánků jednotlivé pozice a uchazeči se tu zastavují. Některý ze 3 stupňů invalidního důchodu má přiznána většina onkologických pacientů. Výše tohoto důchodu závisí na výdělcích z předchozích let. Na důstojný život to nestačí a přivýdělek je existenční nutností. Málokdo ví, že invalidní důchod může být i nulový.

⁵³ Tisková zpráva: ERGO. *Tiskovky.info* [online]. Tiskovky.info, 2011 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.tiskovky.info/tiskove-zpravy/ergo>

⁵⁴ *Zapsaný spolek EpiStop* [online]. Zapsaný spolek EpiStop, 2016 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.epistop.cz/>

6 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“⁵⁵

V České republice zprostředkovávají rekvalifikaci státem zřízené úřady práce pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, za které může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Cíl rekvalifikace

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání. Rekvalifikace mají většinou formu krátkodobějších odborných kurzů. Úřady práce vyhledávají vhodné zaměstnavatele a rekvalifikaci zabezpečují na základě příslibu zaměstnavatele přijmout do zaměstnání uchazeče vedeného v evidenci úřadu práce, pokud uchazeč dohodnutou rekvalifikaci úspěšně absolvuje. V případě očekávané poptávky na trhu práce a na základě rozboru současné kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání, zabezpečují úřady práce rekvalifikace uchazečů i bez podmínky příslibu zaměstnání. Zaměstnavatelům mohou být na základě předchozí písemné dohody s úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s rekvalifikací jeho zaměstnanců, pokud je tato rekvalifikace nezbytná pro jejich další pracovní uplatnění v podniku. Před účastí na rekvalifikaci podepisuje uchazeč nebo zájemce o zaměstnání s úřadem práce dohodu o rekvalifikaci. Součástí dohody je hrazení nákladů na dopravu uchazeči o zaměstnání. Jestliže uchazeč nedokončí

⁵⁵ *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb. § 108 odst. 1

rekvalifikaci ze své viny bez vážných důvodů, bude po něm úřad práce vymáhat náklady vynaložené na rekvalifikaci.

Podmínky pro zařazení uchazeče o zaměstnání do rekvalifikačního kurzu⁵⁶:

- být v evidenci Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

⁵⁶ REKVALIFIKACE. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2016 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

7 Celoživotní vzdělávání

Pojem celoživotního vzdělávání resp. vzdělávání dospělých⁵⁷ lze charakterizovat jako vzdělávání dospělé populace a zahrnuje všechny vzdělávací aktivity, realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých nebo jako další vzdělávání a vzdělávání seniorů. Jedná se o proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování schopností, znalostí, zručnosti, návyků, hodnotových postojů i společenských forem hovoru osob, které už ukončili školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupili na trh práce.

Celoživotní učení je v rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým se zavádí akční program v oblasti celoživotního učení, definováno jako „veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalosti, dovednosti a schopnosti v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě“.

Současný koncept celoživotního učení má své základy v 90. letech dvacátého století (vyvrcholením snah o celoživotní učení v 90. letech bylo v r. 1996 vyhlášení „Evropského roku celoživotního učení“). Rozvíjí se v jiném environmentálním, ekonomickém i politickém klimatu, než tomu bylo v 70. letech. Preferuje realističtější cíle spojené s programy celoživotního učení, zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů zejména ve vztahu k potřebám efektivního fungování ekonomiky. Těžiště tohoto konceptu se přesouvá k problematice odborného vzdělávání a přípravy a k uplatnění v pracovním životě. Základní změny oproti původnímu pojetí spočívají především v tom, že se přikládá menší význam školským institucím a zdůrazňuje se naopak význam institucí mimo formální vzdělávací soustavu a význam neformálního vzdělávání a informálního učení v různých prostředích.

⁵⁷ MATULČÍKOVÁ, Marta a Július MATULČÍK. *Vzdělávanie a kariéra*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2700-2.

Řazení programů celoživotního vzdělávání je provedeno v souladu s ustanovením vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů a zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Související legislativa:

- Vyhláška č. 176/2009 Sb., náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu
- Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

Centra celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je realizováno prostřednictvím například Centra celoživotního vzdělávání Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci v souladu se zákonem č. 563/2004 a s vyhláškou č. 317/2005. Toto centrum celoživotního vzdělávání je samostatnou organizační součástí Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, podřízenou proděkance pro celoživotní vzdělávání Ing. Aleně Opletalové, Ph.D. Programy celoživotního vzdělávání jsou důležitou součástí osobnostního rozvoje všech zaměstnanců, ale i rozvoje všech subjektů, které při své personální činnosti respektují zásady řízení lidských zdrojů. Centrum celoživotního vzdělávání, vědomo si významu této skutečnosti pro kontinuální rozvoj subjektů, sestavilo, za podpory většiny pracovišť Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a spřátelených spolupracujících subjektů, zorganizovalo a široké pedagogické i nepedagogické veřejnosti předložilo nabídku, která může přispět k naplnění výše uvedeného principu.⁵⁸

⁵⁸ Celoživotní vzdělávání. *PdF UP* [online]. PdF UP, 2012 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.pdf.upol.cz/skupiny/verejnosti/celozivotni-vzdelavani>

Význam celoživotního vzdělávání

Vyšší kvalifikace nabízí širší uplatnění na pracovním trhu, nové informace a dovednosti, lepší finanční ohodnocení, zisk diplomu, certifikátu a společenský motiv.

Analýzou vzájemné propojenosti mezi konceptem tzv. travelling policy a procesy vzájemného ovlivňování na centrální a lokální úrovni, tzv. top-down a bottom-up procesy, v České republice kolem roku 1989 se zabývá studie Dany Moree z Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze⁵⁹.

Obdobně jako v oblasti primárního školství hraje osvěta a motivace klíčovou roli také v rozvoji funkční gramotnosti dospělých. Dospělí lidé obvykle trpí nedostatečnou motivací, přisuzují dalšímu vzdělávání nízkou prioritu a mají rovněž potíže s nalézáním odpovídajícího řešení jejich vlastní situace.⁶⁰

Na rozdíl od vyspělých zemí, které se snaží stabilně rozvíjet funkční gramotnost dospělých, v České republice zatím nemáme navržen odpovídající systém, který by pomáhal tento edukativní problém řešit, přestože máme potřeby dospělých identifikované. Trvalé vzdělávání v oblasti funkční gramotnosti by navíc dospělým pomáhalo zlepšovat jejich postavení na trhu práce s přímým dopadem na výkonnost domácí ekonomiky, ale i na jejich osobní a společenský život.⁶¹

Pojmy vzdělávání a učení se často používají oba najednou, ačkoliv se jedná o dva různé, i když propojené, procesy.⁶²

⁵⁹ *Lifelong learning = Celoživotní vzdělávání*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání, 2011-. ISSN 1804-526X. Dostupné také z: <http://lifelonglearning.mendelu.cz>.

⁶⁰ Rein, E. N.: Didactical Design. In Federighi, P., Torlone, F. (Eds.). *Low Skilled Take Their Qualifications One Step Up*. Firenze: Firenze University Press, pp. 27–38. ISBN 978-88-6453-174-8 (str. 52)

⁶¹ *Lifelong learning = Celoživotní vzdělávání*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání, 2011-. ISSN 1804-526X. Dostupné také z: <http://lifelonglearning.mendelu.cz>. (str. 58-72)

⁶² PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

Dělení vzdělávání

Vzdělávání se dělí na:

1. formální vzdělávání,
2. neformální vzdělávání,
3. informální učení.

Formální vzdělávání

Jedná se o hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní elementy vytváří základní, střední, odborné a vysoké školství. Z hlediska vzdělávání dospělých jde o všeobecné nebo odborné vzdělávání dospělých ve státním školství nebo v nestátních zařízeních (nabídka zaměstnavatelů, odborů, církve, profesních komor, privátních zařízení atd.), které má svým způsobem školský charakter a vede většinou k získání formálních, uznávaných kvalifikací a certifikátů.⁶³

Patrně nejrozšířenější je pojetí, podle něhož se měří a hodnotí vzdělanost v populaci dospělých na základě toho, jaké jsou podíly osob, které dosáhly některou z úrovní formálního vzdělání. Formální vzdělání je dosahováno v rámci organizovaného školního vzdělávání, tj. v úrovni primárního, sekundárního a terciárního školství. I kdybychom brali v úvahu mnohé další indikátory školního vzdělávání, je evidentní, že údaje týkající se pouze dosaženého formálního vzdělání nenaplňují zcela obsah pojmu vzdělanost.⁶⁴

Neformální vzdělávání

Tento způsob vzdělávání je sice také nějakým způsobem organizováno, ovšem vně formálního vzdělávacího systému. Jde tedy o konglomerát různorodých vzdělávacích aktivit, jako je zájmové a kulturní vzdělávání, zdravotní kampaně, komunální

⁶³ BENEŠ, Milan. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. 129 s. ISBN 80-7184-542-6.

⁶⁴ VETEŠKA, Jaroslav, ed. *Celoživotní učení pro všechny - výzva 21. století = Lifelong learning for all - challenge of 21st century*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. 408 s. ISBN 978-80-7452-047-1.

vzdělávání atd. Praktikuje se zde ve větší míře zohlednění zájmů účastníka a jeho rovnoprávnost s vyučujícím, cílem nejsou formální kvalifikace, ale poznání a řešení problémů účastníka pomocí vzdělání.⁶⁵

Toto vzdělání lidé nabývají svou dobrovolnou účastí v různých druzích mimoškolního vzdělávání (zájmové, profesní, rekvalifikační aj.).⁶⁶

Informální učení

V tomto případě se jedná o učení se ze zkušenosti, v rámci každodenní komunikace a sociálního života, pod vlivem masmédií atd. Je zřejmé, že vzdělávání dospělých musí tyto procesy zkoumat a znát. Z hlediska systému ovšem není toto učení jeho součástí a předmětem andragogické činnosti. V opačném případě by to znamenalo jeho institucionalizaci, čímž by ztratilo svůj charakter.⁶⁵

Informální učení probíhá spontánně po celý život jedince na základě kontaktu s jinými lidmi, sledování médií, získáváním zkušeností na pracovišti apod.⁶⁶

Souhrn formálního, neformálního a informálního učení

Vzdělanost může být chápána jako komplex toho, co jednotlivec stejně jako určitá národní společnost nabývá na základě všeho učení a vzdělávání. Mezi jednotlivými druhy vzdělávání není pevná hranice. Často se u jednotlivce všechny druhy vzdělávání a učení kombinují či prolínají. Typickým příkladem je zájmové vzdělávání dospělých. Při dotazníkovém šetření byla zjištěna v tomto zájmovém vzdělávání dospělých převaha žen nad muži. Koncepce vzdělanosti jako komplexu všeho, co se jedinec a společnost různými způsoby naučí, je sice teoreticky oprávněná, ale empiricky neuchopitelná.⁶⁵

⁶⁵ BENEŠ, Milan. *Úvod do andragogiky*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. 129 s. ISBN 80-7184-542-6.

⁶⁶ VETEŠKA, Jaroslav, ed. *Celoživotní učení pro všechny - výzva 21. století = Lifelong learning for all - challenge of 21st century*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. 408 s. ISBN 978-80-7452-047-1.

Vzdělanost pracovních sil

Na základě různých šetření v České republice vyplynulo, že se vývoj vzdělanostní struktury českých pracovních sil výrazně pozitivně proměňuje, a to s tendencí klesajícího podílu zaměstnanců s nejnižší úrovní vzdělání a rostoucího podílu pracovních sil s vyššími úrovněmi vzdělání. Tato skutečnost vyniká ve srovnání s jinými zeměmi EU, jako jsou Itálie, Španělsko, Řecko a Portugalsko. Dalším zjišťováním požadavků trhu práce na kompetence zaměstnanců určitých profesí se zabýval výzkum J. Vetešky⁶⁷. Jednalo se o šetření kompetencí u zaměstnanců v pozicích manažerů a odborných specialistů

Základní formy studia

Mezi základními formami studia se rozlišují následující kategorie:

- a) prezenční, přímá výuka,
- b) distanční výuka,
- c) kombinovaná výuka.

Přímá výuka

U přímé výuky se jedná o charakteristický přímý kontakt mezi vzdělávatelem a vzdělávaným.⁶⁸

Distanční výuka

V distanční výuce k žádnému osobnímu kontaktu nedochází. Vzdělavatel a vzdělávaný se kontaktují v určitém virtuálním prostředí nebo formou korespondenčního styku.⁶⁸

⁶⁷ VETEŠKA, Jaroslav, ed. *Celoživotní učení pro všechny - výzva 21. století = Lifelong learning for all - challenge of 21st century*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. 408 s. ISBN 978-80-7452-047-1.

⁶⁸ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

Kombinovaná výuka

Tento způsob výuky je kombinací obou předchozích forem, studium s omezenou kontaktní výukou, výuka probíhá několikrát za semestr, konzultace s vyučujícím, zkoušky probíhají vždy na fakultě.⁶⁹

⁶⁹ BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.

PRAKTICKÁ ČÁST

V této části se diplomová práce zabývá šetřením. Součástí šetření jsou stanovené hypotézy a následné tři druhy šetření, pomocí kterých jsou hypotézy potvrzeny nebo vyvráceny a stanoven závěr.

8 Cíl šetření a použitá metodologie

Diplomová práce se zabývá současným sociálním problémem, jako je význam celoživotního vzdělávání pro překonávání náročné životní situace nezaměstnanosti a rekvalifikace.

Jejím cílem je zjistit, jak absolvování rekvalifikačních kurzů pomůže najít nezaměstnaným nové zaměstnání a jaký má rekvalifikace dopad na profesní kariéru. Cílem šetření bylo, zda-li úřady práce, které zprostředkovávají kurzy rekvalifikace vybírají obor rekvalifikace v souladu s poptávkou volných míst na trhu práce a jestli mají nezaměstnaní zájem o další celoživotní vzdělávání.

Při prvních úvahách o získání potřebných podkladů pro praktickou část a sepsání této práce bylo autorčiným cílem získat potřebné informace k provedení šetření na dané téma přímo na úřadu práce. Byla to myšlenka velmi smělá, která se nedala realizovat, pracovnice pracovního úřadu nebyly ochotné poskytnout jakékoli informace. Důvodem byla jejich neochota, časová vytíženost, ale i celkový nezájem. Nakonec i poskytnutí informací a některých konkrétních údajů byl problém snad vzhledem k citlivosti a ochraně údajů. Po této zkušenosti autorka od tohoto záměru ustoupila a zvolila dostupnější metodologii, jako je dotazník.

Dotazníkové šetření bylo prováděno anonymní formou, dotazník byl respondentům rozeslán prostřednictvím e-mailu a zároveň byly použity i další distribuční kanály. Bylo potřeba získat od respondentů údaje o pohlaví, věku, vzdělání, profesní orientaci, zda byli v evidenci úřadu práce a následně absolvovali rekvalifikační kurz.

Pro kvalitnější poznání problematiky byly použity dvě kazuistické studie. První se zabývala příběhem ženy, která byla bez práce déle než jeden rok. Její životní cestu

můžeme sledovat od studií, jako zaměstnance státního podniku před rokem 1989, osobu soukromě podnikající jako OSVČ, dále se nechala zaměstnat v pracovně právním vztahu a následně se ocitla na úradě práce, kde jí byl po nějakém čase nabídnut rekvalifikační kurz. Zda-li jí změna kvalifikace změnila život, autorka píše v příběhu ze světa nezaměstnanosti v naší republice.

Pro další zmapování a získání informací do diplomové práce se autorka zaměřila na rizikovou skupinu nezaměstnaných, jako jsou zdravotně postižení občané. Autorka dospěla k názoru, že jedině rozhovor pomůže získat konkrétní poznatky a informace přímo od osoby, která má k této problematice blízko a zajišťuje zaměstnávání zdravotně postižených osob. Rozhovor byl proveden s ředitelem družstva tělesně postižených občanů. Šetření bylo zaměřeno na sběr informací týkající se uplatnění zdravotně znevýhodněných občanů na trhu práce a na to jaké jsou vytvořeny podmínky pro zdravotně postižené občany být zaměstnání.

Druhá kazuistická studie se zabývala příběhem ženy ze společnosti 1. Severočeské družstvo zdravotně postižených. Její příběh je oproti zdravím lidem složitější v překonávání náročné životní situace při hledání zaměstnání vzhledem k jejímu zdravotnímu handicapu. Paní Alena získala zaměstnání ve družstvu zaměstnávající handicapované občany, ale ze zdravotních důvodů se ukázalo, že nemůže danou práci vykonávat. Přes všechny omezení i tak dokázala získat u stávajícího zaměstnavatele jinou práci, na kterou se musela rekvalifikovat a tak se udržet i jako zdravotně postižený občan v zaměstnání.

8.1 Hypotézy šetření

1) **Rekvalifikace u vybraného dotazovaného vzorku posiluje uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.**

V současné době běžného života už není obvyklé jako dřív setrvat v jednom zaměstnání řadu desítek let, zůstat na jednom místě od ukončení studia na jednom místě až do odchodu do starobního důchodu. Člověk si vystačil s dosaženým vzděláním, se získáním dovedností a zkušeností. Doba je taková, že během produktivního věku měníme zaměstnání dobrovolně nebo nedobrovolně. Nezaměstnanost se stala v dnešní době součástí běžného života. Pracovní požadavky na vzdělání a dovednosti k získání nového zaměstnání vedou k tomu, že jsme nuceni se dovzdělávat. V novém zaměstnání je potřeba si osvojit nové dovednosti, naučit se používat nové pokrokové technologie a to vše vede k tomu, že si musíme stále doplňovat svoje vzdělání nebo si svoji dosaženou kvalifikaci zvyšovat. Jde o to, jestli mají nezaměstnaní tuto možnost si vzdělání zvýšit nebo rozšířit nebo dokonce začít uvažovat o změně kvalifikace a následně realizovat a tím se lépe získat nové pracovní místo. K tomu napomáhá rekvalifikace nezaměstnaných, zaregistrovaných na úřadu práce. Další otázkou je, zda-li změna kvalifikace pomůže nezaměstnaným najít nové odpovídající uplatnění na trhu práce.

Nejedná se jenom o problém ekonomický, ale musíme si uvědomit, že tato změna má vliv na život jedince, na jeho zdraví, má vliv na jeho rodinu a blízké okolí. Je to problém jak osobní, tak i sociální. Pomůže rekvalifikace lépe se začlenit do společnosti a zapojit se do pracovního procesu?

2) **Odborné rekvalifikace bez praxe pro nezaměstnané v odlišném oboru u vybraného dotazovaného vzorku nezvyšují možnost uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.**

Odborné rekvalifikace zajišťují úřady práce, které tak pomáhají nezaměstnaným změnit svoji dosavadní profesi. Pokud nezaměstnaný splňuje všechny požadavky

dané legislativou, je pro nezaměstnaného rekvalifikace z finančního hlediska dostupná, protože k tomu nepotřebuje žádné finanční prostředky, veškeré náklady s tím spojené hradí stát. Rekvalifikace je pro uchazeče o zaměstnání dostupná, jelikož je hrazena státem. Nezaměstnaný nemá žádné finanční překážky pro to, aby rekvalifikaci absolvoval. Uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace, kterou zabezpečuje úřad práce, pobírá po dobu rekvalifikace podporu v nezaměstnanosti. Otázkou však je, jestli čerstvý absolvent rekvalifikace získá lépe práci v novém oboru, pokud nemá v daném oboru praxi?

3) Nabídka rekvalifikačních kurzů u úřadu práce u vybraného dotazovaného vzorku reflektuje poptávku na trhu práce.

Otázkou je, jestli čerství absolventi rekvalifikačních kurzů se uplatní na trhu práce? Jestli je o ně zájem a u zaměstnavatelů jsou pro ně vytvořeny nová pracovní místa?

4) Úřad práce a rekvalifikace u vybraného dotazovaného vzorku dostatečně motivuje nezaměstnané k aktivnímu hledání pracovního místa.

Z některých důvodů, které nemůže člověk ovlivnit a přijde o práci jako je například z důvodu nadbytečnosti, z důvodu likvidace firmy, vyhlášení úpadku organizace nebo vyhlášení insolvence společnosti se stane zaměstnanec lehce nezaměstnaným. Jedinec se slabší psychickou odolností tuto situaci nese těžce. Při opakovaném neúspěchu při výběrovém řízení ucházet se o nové zaměstnání se stane frustrovaný, nepotřebný a ztrácí motivaci k dalším pohovorům a k hledání nového zaměstnání. Pomůže rekvalifikace motivovat nezaměstnané k dalším krokům hledat novou práci a zapojit se do běžného života a dosáhnout stanoveného cíle?

8.2 Realizace šetření

Pro praktickou část byly použity tři typy metodologie – dotazník, dvě kazuistické studie a rozhovor. Na základě výsledků těchto šetření jsou stanoveny závěry k hypotézám.

První část šetření - dotazníkové šetření

Pro zachycení odpovědí ze širšího spektra populace bylo zvoleno dotazníkové šetření.

Tvorba dotazníku

Dotazník byl vytvořen na základě potřeb stanovených hypotéz a dále byl doplněn o podpůrné otázky. Podpůrné otázky byly zvolené s ohledem na získání statistických údajů o respondentech, které pomáhají určit relevantnost získaných dat pro adekvátní zodpovězení hypotéz.

Dotazník byl zpracován a technicky realizován prostřednictvím služby GoogleDrive a GoogleForm, která nabízí možnosti a nástrojů pro tvorbu funkčního dotazníku a nabízí také zpracování nasbíraných dat včetně statistických výsledků a přehledů. Výsledné grafy a stanovení odpovědí pro zvolené hypotézy však musely být vypracovány ručně pro docílení vhodné prezentace v této práci.

Pro šíření dotazníku bylo zvoleno několik distribučních kanálů v období 8. 10. 2016 – 8. 1. 2017:

- Osobní adresář autorky této práce z oblasti absolvované rekvalifikace
- Rozeslání mezi absolventy jednoho nejmenovaného rekvalifikačního centra
- Zájmové skupiny sociální sítě Facebook zaměřené na rekvalifikaci a hledání práce

I přes maximální snahu o získání nejrelevantnějších dat bylo potřeba data vhodně zredukovat podle doplňujících otázek, které byly z tohoto důvodu součástí dotazníku. Podstatnou součástí funkčního dotazníku jsou vhodně sestavené otázky, ale především

vhodně zvolené a sestavené možnosti odpovědí pro zachycení co nejpřesnější reality a zároveň pro možné statistické zpracování odpovědí.

Výsledky dotazníku

1) Pohlaví

Úvodní otázka dotazníku měla pouze statistickou váhu pro zjištění zastoupení mužů a žen v souboru respondentů. Výsledkem bylo zjištění, že více jak 3/4 účastníků průzkumu byly ženy a 22% muži.

Graf 1 - Zastoupení mužů a žen



Zdroj: autor

2) Věk

Cílem otázky věkového složení respondentů bylo zjistit zastoupení kategorií a tím statisticky podpořit otázku složitosti hledání zaměstnání pro uchazeče po vystudování nebo naopak v předdůchodovém věku. Nejvyšší zastoupenou skupinou byl věk 18-30 let, což představuje zvýšený podíl oslovených po absolvování studia. Druhou nejčetnější skupinou byla kategorie 46-55 let, která vystihuje nejvíce segment „předdůchodového“ věku, který se potýká s mnohem

většími překážkami při hledání nového zaměstnání a s tím spojenou potřebou rekvalifikací.

Graf 2 - Věkové složení respondentů

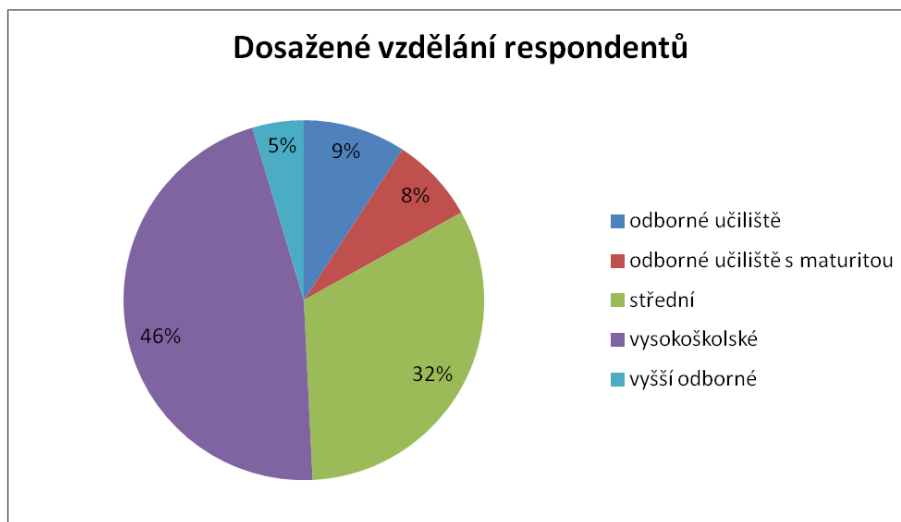


Zdroj: autor

3) Vzdělání dotázaných

Otázka vzdělání prokázala, že téměř polovina dotázaných bylo s vysokoškolským titulem a druhá nejčtenější odpověď byla vzdělání střední školy.

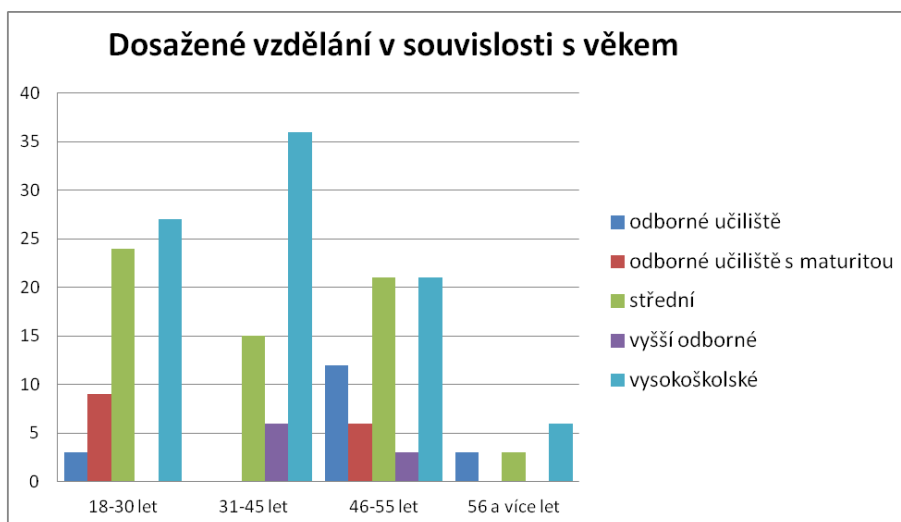
Graf 3 - Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: autor

Pro doplnění relevancie údajů byl zpracován přehled, který kromě odpovědí s dosažením vzděláním dotázaných srovnává odpovědi také z pohledu věku pro zjištění širších souvislostí během historických změn trendů, možností i režimů.

Graf 4 - Dosažené vzdělání v souvislosti s věkem



Zdroj: autor

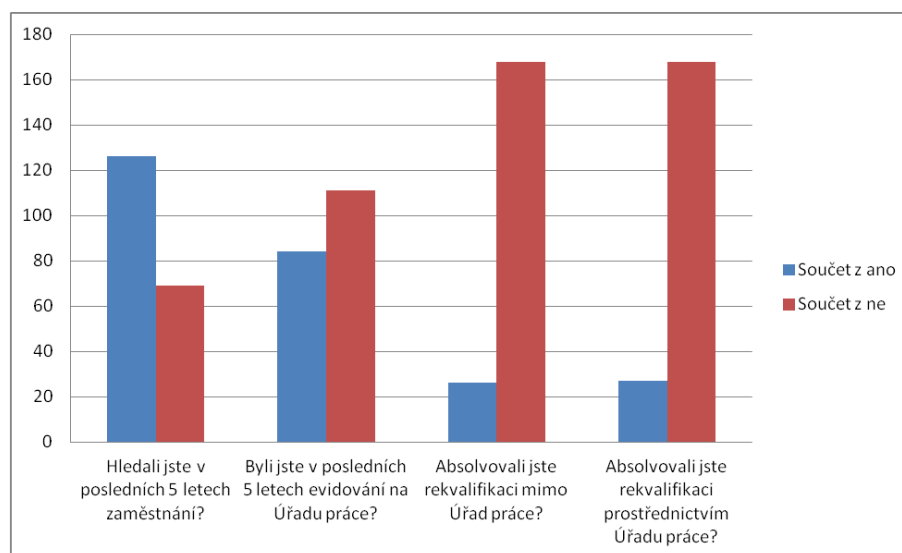
4) Sada doplňkový otázek

Následující otázky byly zvoleny pro možnost filtrování a třídění odpovědí v souvislosti s relevancí zúčastněných respondentů zapojených v dotazníku.

- 1) **Hledali jste v posledních 5 letech zaměstnání?** /ano, ne/
- 2) **Byli jste v posledních 5 letech evidováni na Úřadu práce?** /ano, ne/
- 3) **Absolvovali jste rekvalifikaci prostřednictvím Úřadu práce?** /ano, ne/
- 4) **Absolvovali jste rekvalifikaci mimo Úřad práce?** /ano, ne/

Ačkoliv po základní analýze výsledků průzkumu vzniklo podezření na chybné postavení dotazníku vzhledem ke shodným výsledkům otázky ohledně absolvování rekvalifikace zajištěné úřadem práce i rekvalifikace zajištěné mimo úřad práce, bližší podrobné přezkoumání odpovědí prokázalo, že se o chybu nejedná. Shodné odpovědi nebyly od totožných respondentů, nevznikla zde tedy vazba a tím chybná interpretace dotazníku a zkreslení výsledků. Analyzovaná data jsou tedy relevantní.

Graf 5 - Přehled odpovědí sady doplňkových otázek



Zdroj: autor

Výsledkem těchto otázek bylo zjištění, že téměř dvě třetiny dotázaných hledali v posledních 5 letech zaměstnání a avšak na úřadu práce bylo evidováno méně jak polovina dotázaných. Rekvalifikaci přes úřad práce absolvovalo pouze 14% účastníků průzkumu a dalších 14% absolvovalo rekvalifikační kurz mimo úřad práce – tedy vlastní iniciativou.

5) Následné uplatnění v oboru rekvalifikace

Dle obrázku 6 se celkově ze všech dotázaných uplatnilo 17% v oboru rekvalifikace a 20% dotázaných se neuplatnilo v oboru rekvalifikace.

Z téměř 28% dotázaných, kteří dle odpovědí v předchozí otázce uvedli, že absolvovali některou z rekvalifikací ať již z úřadu práce nebo z vlastní iniciativy, nenašlo uplatnění 52% respondentů v oboru, ve které byli rekvalifikováni, oproti tomu 48% uplatnění našlo.

Graf 6 - Následné uplatnění v rekvalifikovaném oboru

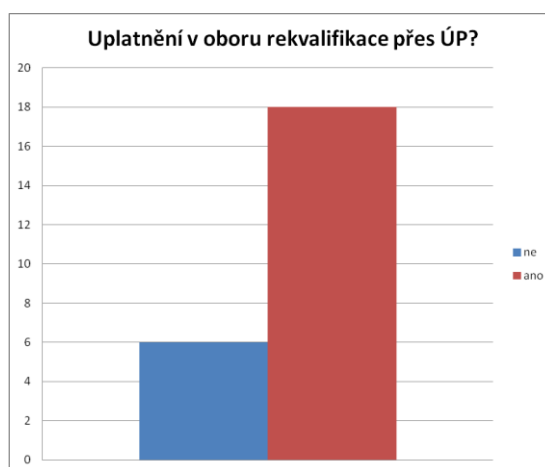


Zdroj: autor

Po důkladnější analýze údajů bylo zjištěno následující:

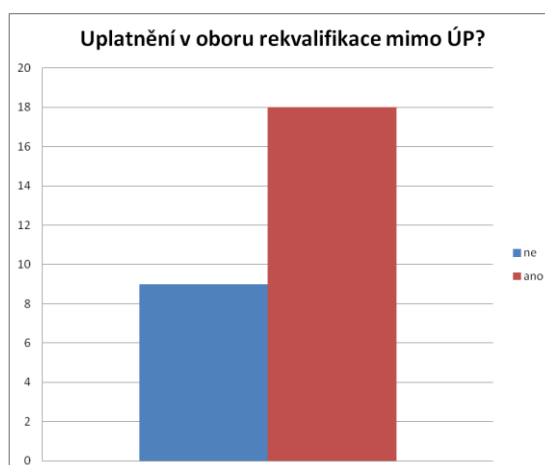
- Ze 14% dotázaných, kteří absolvovali rekvalifikaci přes úřad práce, 3/4 účastníků našlo zaměstnání v oboru, ve kterém se od úřadu práce rekvalifikovali a pouze 1/4 nikoliv.
- Ze 14% dotázaných, kteří si zajistili rekvalifikaci sami, 2/3 respondentů našli uplatnění v oboru rekvalifikace a 1/3 nikoliv.

Graf 7 - Uplatnění v oboru rekvalifikace přes ÚP



Zdroj: autor

Graf 8 - Uplatnění v oboru rekvalifikace mimo ÚP



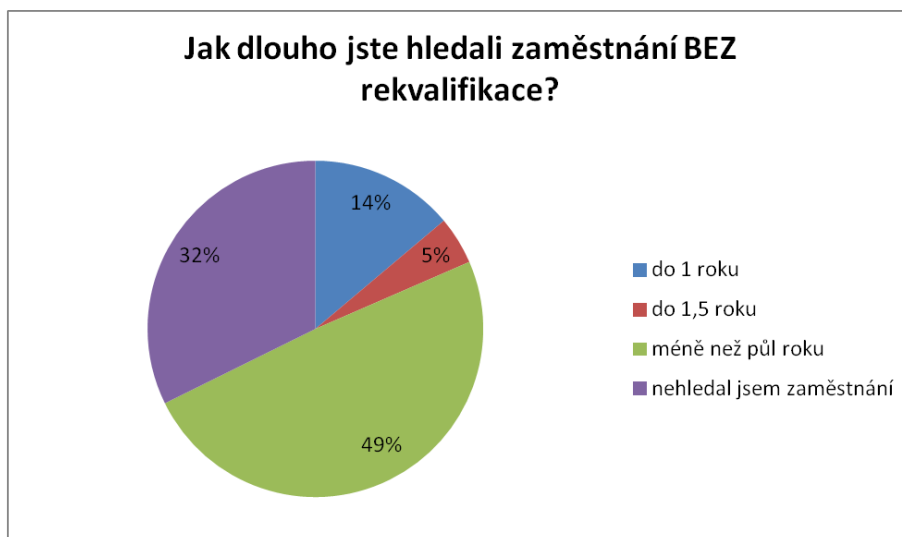
Zdroj: autor

6) Doba hledání zaměstnání bez rekvalifikace

Dle grafu zpracovaného z analyzovaných dat bylo vyhodnoceno, že z 68% odpovědí hledajících zaměstnání bez absolvování rekvalifikace:

- 72% zúčastněných hledalo práci méně než půl roku,
- 21% zúčastněných hledalo práci do 1 roku,
- 7% zúčastněných hledalo práci do 1,5 roku,
- 0% zúčastněných hledalo práci do 2 let,
- 0% zúčastněných hledalo práci více jak 2 roky.

Graf 9 - Doba hledání zaměstnání bez rekvalifikace



Zdroj: autor

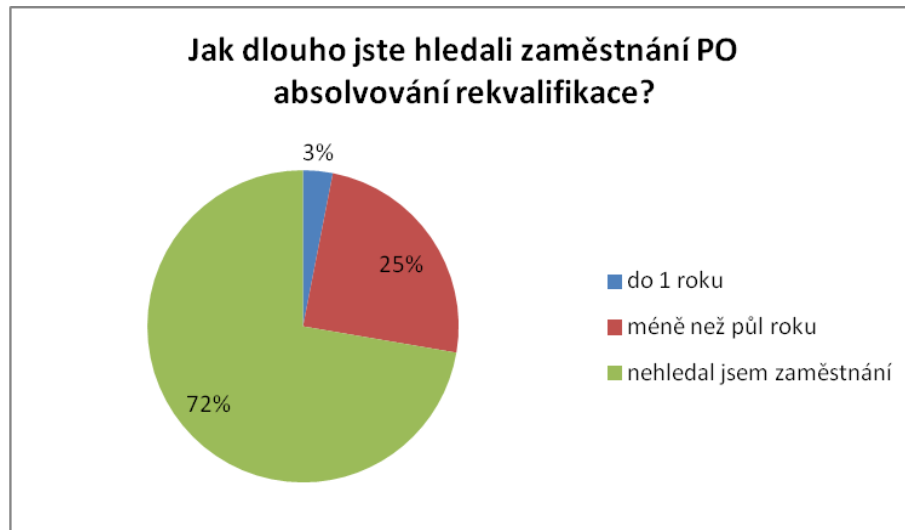
7) Doba hledání zaměstnání s rekvalifikací

Dle analyzovaných dat viz graf níže bylo vyhodnoceno, že z 28% odpovědí hledajících zaměstnání po absolvování rekvalifikace:

- 89% zúčastněných hledalo práci méně než půl roku,
- 11% zúčastněných hledalo práci do 1 roku,
- 0% zúčastněných hledalo práci do 1,5 roku,

- 0% zúčastněných hledalo práci do 2 let,
- 0% zúčastněných hledalo práci více jak 2 roky.

Graf 10 - Doba hledání zaměstnání po rekvalifikaci



Zdroj: autor

8) Minulá zaměstnání

Přehled minulých zaměstnání všech účastníků průzkumu je zpracován viz graf níže. V tomto případě bylo možné uvádět více odpovědí jedním účastníkem. Jedná se tedy o kompletní přehled odvětví, ve kterém respondenti pracovali alespoň nějaký čas.

Graf 11 - Oblasti minulých zaměstnání

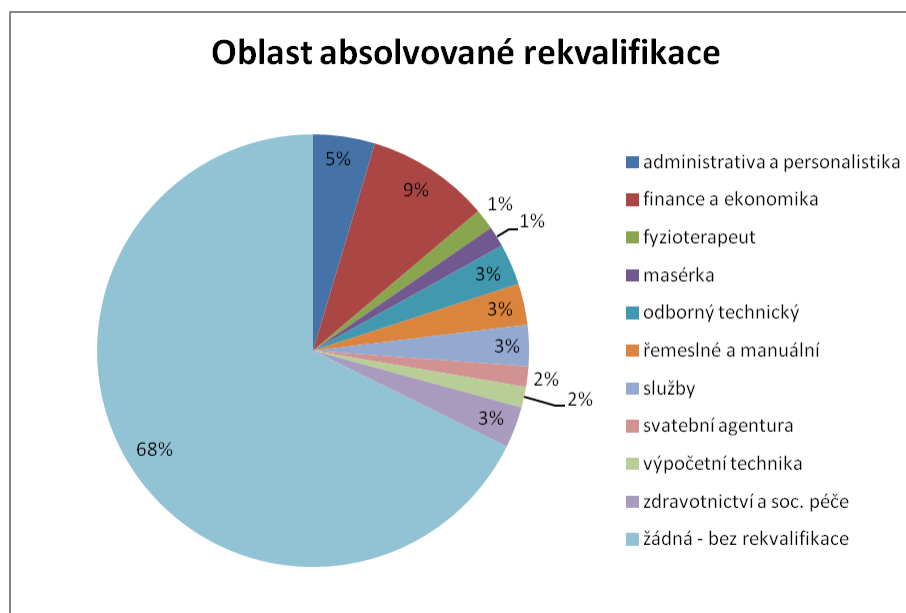


Zdroj: autor

9) Oblast rekvalifikací

Přehled oblastí, ve kterých respondenti absolvovali rekvalifikace, zobrazuje převahu rekvalifikací v oblasti financí a ekonomiky a také administrativy a personalistiky.

Graf 12 - Oblast absolvovaných rekvalifikací respondentů

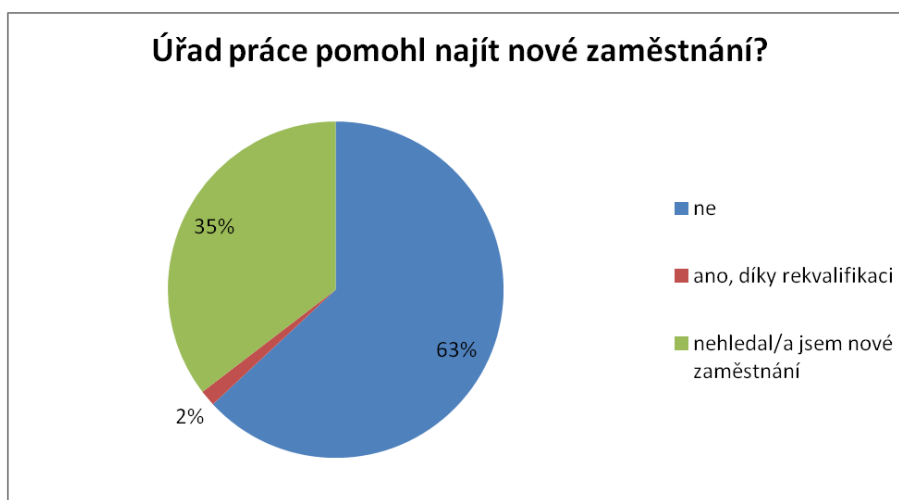


Zdroj: autor

10) Efektivita úřadu práce při hledání nového zaměstnání

Tento graf dokazuje skutečnost, že 65% účastníků hledajících zaměstnání pouze 3% uchazečů našlo nové zaměstnání prostřednictvím úřadu práce a zprostředkované rekvalifikace, 97% úřad práce nové zaměstnání nezajistil a 0% pomohl najít nové zaměstnání bez rekvalifikace.

Graf 13 - Efektivita úřadu práce dle respondentů



Zdroj: autor

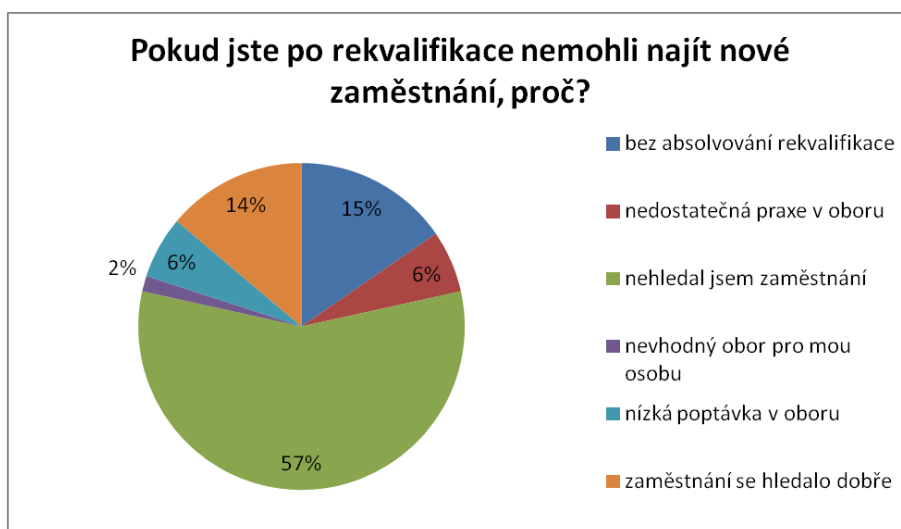
11) Efektivita úřadu práce při hledání nového zaměstnání

Z celkového souboru odpovědí bylo analyzováno:

- 21% dotázaných, kteří hledali nové zaměstnání a zároveň absolvovali rekvalifikaci, nemohli najít zaměstnání pro nedostatek praxe v oboru rekvalifikace,
- 50% odpovědí potvrzuje stav, kdy práci po absolvování rekvalifikace hledalo práci snadno,
- pouze 21% těchto účastníků uvedlo překážkou pro získání nového zaměstnání po rekvalifikaci jako nízkou poptávku v tomto oboru,

- zhruba 7% těch, kteří hledali zaměstnání po rekvalifikaci, uvedlo jako překážku nevhodně zvolený obor pro danou osobu.

Graf 14 - Překážky uchazečů o nové zaměstnání po rekvalifikaci



Zdroj: autor

Druhá část šetření – kazuistická studie

Jeden příběh ze světa nezaměstnanosti v naší republice

Autorka se rozhodla popsat jeden konkrétní příběh ženy, paní Sáry, která se ocitla v náročné životní situaci v souvislosti se ztrátou a hledáním nového zaměstnání.

Paní Sára je žena ve věku 49 let, rozvedená, má syna ve vlastní péči, který studuje na vysoké škole. Vystudovala střední ekonomickou školu obor všeobecná ekonomie, ukončené maturitní zkouškou. Hned po maturitě nastoupila do zaměstnání jako účetní v investiční účtárně na generálním ředitelství nejmenovaného státního podniku.

Po mateřské dovolené se na svoje místo účetní nevrátila, neboť z důvodu reorganizace podniku bylo její místo zrušené a z důvodu nadbytečnosti jí byla dána výpověď z hlavního pracovního poměru.

Po roce 1989 se možnosti pracovního uplatnění rozšířily v oblasti soukromého podnikání. Paní Sára takové možnosti využila a začala podnikat ve svém oboru jako účetní pro několik firem. Další její pracovní aktivitou byl nový podnikatelský záměr otevření provozovny, kde poskytovala v tu dobu úplně novou službu provozování solária pro veřejnost. Provozování solária se rozšířilo o další činnosti jako je prodej kosmetiky, nákup a prodej náhradních dílů do solárií a celkový servis solárních lůžek. V tuto dobu se do podnikatelských aktivit zapojil i její manžel.

Po několika letech podnikání se manželství rozvedlo, paní Sára přišla o zavedenou a prosperující firmu, tím i o pravidelný měsíční příjem a vzhledem k tomu, že zůstala sama se synem bez finančních prostředků, musela si najít zaměstnání.

V průběhu šesti let paní Sára vystříдалa několik zaměstnání na pozici účetní v soukromých firmách, kde pracovala cca 2 roky, neboť zaměstnavatelé buď zkrachovali, nebo svojí činnost natolik utlumili a propustili většinu zaměstnanců.

V roce 2000 po úspěšném výběrovém řízení uspěla u soukromé firmy, která hledala účetní a zároveň asistentku ředitele v jedné osobě. Na této pozici pracovala paní Sára 11

let. V rámci ekonomické krize se začalo šetřit ve všech firmách a firma, kde pracovala paní Sára, nebyla výjimkou. Úsporná opatření týkající se financí se dotkla i paní Sáry v tom smyslu, že jí byla nabídnuta dohoda o ukončení pracovního poměru a zároveň jí byla nabídnuta možnost další spolupráce, ale měla podmínku, musí pracovat jako OSVČ. Zdůvodněno, to bylo tím, že její mzda hluboce zatěžuje firmu a její práce už není tolik jako dříve a ani není potřeba v takovém rozsahu jako doposud, protože je méně zakázek. Paní Sára měla platný Živnostenský list na činnost vedení účetnictví, proto nebyl problém nabízenou možnost výdělků přijmout. Paní Sára pracovala z domova jako účetní i vykonávala pro původního zaměstnavatele další administrativní práce. Tato spolupráce trvala po dobu jednoho roku, kdy s ní firma definitivně spolupráci ukončila. Jako OSVČ neměla nárok na odstupné a z hodiny na hodinu se stala nezaměstnanou osobou bez jakýchkoliv finančních příjmů.

Úřad práce

Paní Sára se proto se rozhodla navštívit Úřad práce, kam jinam se obrátit v takové těžké životní situaci.

První dojem z prostředí, kde byl umístěn tento úřad, působil dost zoufalým dojmem. Budova, která pamatuje bývalý režim, kde se zastavil čas. Staré prostory, opotřebovaný inventář, nefungující terminál na pořadová čísla a nemluvě o lidech, kteří zde vyčkávali na vyzvání. Po vyplnění žádosti pro evidenci na úřadu práce a vyzvednutí pořadového čísla, se paní Sára zaevidovala v registraci u pracovnice úřadu. Byla jí přidělena jiná pracovnice, která jí bude v tíživé situaci pomáhat hledat zaměstnání a byl jí stanoven termín další návštěvy na úřadu práce. Termín další návštěvy byl určen až za tři týdny.

Paní Sára si vypracovala strukturovaný životopis a začala intenzivně hledat práci především po internetu, ale i v novinách.

Největším a nejhorším zjištěním bylo, že na trhu práce je podstatně méně nabídek práce, než bylo před 11 lety. Dalším zjištěním bylo, to, že výběrová kritéria na pozici účetní mají vyšší nároky na vzdělání, důraz byl kladen na jazykovou vybavenost a dalším

předpokladem k úspěšnému přijetí jsou znalosti a zkušenosti a praxe na konkrétních účetních programech.

Po třech týdnech se uskutečnila předem naplánovaná schůzka na úřadu práce. Tato schůzka byla poměrně vyčerpávající. Jednání se vedla striktní, odměřená pracovnice, která by měla v tak těžké situaci být oporou, ale spíš se jevila jako další problém. Žádné zaměstnání nenabídla, ale neopomněla zdůraznit, že si má paní Sára aktivně hledat práci a bylo by dobré si jí najít v co nejkratší možné době. Zapsala další termín schůzky a to bylo vše, žádná nabídka práce, žádné kontakty nic co by napomohlo paní Sáře najít si novou práci. Velké štěstí, že paní Sára je silná osobnost a dokázala si říct, že už žádné příště nebude, že už se žádná schůzka neuskuteční, protože už bude zaměstnaná.

Člověk mění, život mění, schůzka se i po sedmi týdnech uskutečnila. Proběhla ve stejném duchu, jako minule, pracovnice úřadu práce vedla opět dlouhou přednášku, o tom, jak je nutné si hledat aktivně práci a také neopomněla zdůraznit, jak nezaměstnaní zatěžují stát čerpáním finančních prostředků. Tak si paní Sára připadala, jako osoba, která chce stát oloupit o veškeré peníze, ona která celou řadu let přispívala na sociální pojištění srážkou ze mzdy (v tomto případě příspěvek v nezaměstnanosti u paní Sáry byl 8.100 Kč po dobu pěti měsíců). Paní Sára má na studujícího syna, nikdy od státu nečerpala žádné sociální dávky a bývalý manžel svojí vyživovací povinnost vůči svému synovi neplatí v plné výši a také ne ve stanoveném termínu.

Uběhlo hodně dnů, týdnů i několik měsíců, paní Sára rozeslala spoustu životopisů i na jiné pozice, nejen na místo účetní, dala si i svůj vlastní inzerát, že hledá práci. Většina odeslaných životopisů zůstala bez odezvy a jen na pár přišla odpověď a pozvání k ústnímu pohovoru. Do užšího kola výběrového řízení se již nedostala. Je problém ve vzdělání nebo je limitující věk? Fakt je, že několikrát ztratila zaměstnání, ale takový problém si najít práci připisuje spíše ekonomické krizi, která dolehla na všechny podniky a zaměstnání ztráceli i mladší zaměstnanci. Přesto je přesvědčena, že jako starší má horší pozici, především při hledání nové práce. Na druhé straně je při zpětném hodnocení ráda, že se celý život snažila se učit, účastnila se školení a kurzů.

Návštěvy na úřadu práce se plánovaně opakovaly, ale jednání se o poznání vylepšilo, neboť se změnila úřednice příslušného úřadu, kam paní Sára docházela. Jednání již nebylo tak komisní, a když se paní Sára zmínila, o tom, že je její finanční situace velice vážná, že dokonce uvažuje o tom, že si půjde přivydělat na brigádu třeba i do fast foodu nebo na pokladnu některého hypermarketu, pracovnice úřadu nabídla paní Sáře po devíti měsících usilovného hledání zaměstnání rekvalifikační kurz personalisty.

V tomto nepříjemném období, to bylo jak znovuzrození. Paní Sára měla opět pocit, že je o ní zájem, že je její situace řešitelná a přestala být bezradná. Na kurzu se setkala s kolegy, kteří byli v podobné situaci, měli stejný problém a stejný cíl. Chodila do kurzu po dobu tří týdnů, s velkou chutí, plnila zadané domácí úkoly a celkově došlo k celkovému zlepšení jejího psychického stavu. Pravidelný denní režim, vize smysluplného počínání k dosažení vytyčeného cíle pomohlo paní Sáře najít další motivaci těžkou životní situaci zvládat. Kurz úspěšně skončil zkouškou a tvrdá realita pokračovala dál.

V následujících dnech po ukončení kurzu došlo k dalšímu rozesílání životopisů, nejen na pozici účetní, ale i na pozici personalistka. Podání nových inzerátů v novinách, inzerce na vývěskách, ale nikdo se na podané inzeráty neozval. Mezi mnohačetnými rozeslanými životopisy se i ojediněle objevilo pozvání k pohovoru. Další možná naděje na práci. Paní Sára se na takovou událost vhodně oblékla a vypravila se na tak důležité jednání, které jí možná změní život. Ucházela se o místo asistentky a hospodářky v ekonomickém úseku na zástup mateřské dovolené po dobu dvou let. Paní Sára se dostavila včas, jak je jejím zvykem. Pohovor vedl přímo pan ředitel školy, dále účastníkem pohovoru byla pani, která tuto pozici vykonávala a případná kolegyně s kterou by paní Sára sdílela kancelář. Z pohovoru odcházela paní Sára plná dojmů a s nadějí, že toto místo vyjde, neboť celkově průběh pohovoru působil uspokojivě. Netrpělivě čekala následující dny, na telefonát, neboť uchazečů bylo velmi mnoho a tudíž se první kolo výběrového řízení konalo ve dvou dnech. Nastal ten dlouho očekávaný okamžik, zvoní telefon, kde paní na druhé straně sdělila Sáře, že prošla velmi těsně, splnila téměř všechna kriteria, ale do užšího výběru nepostoupila. Paní Sára

měla o tuto práci velký zájem a neúspěch ve výběrovém řízení jí ubral na sebevědomí a opět vzal veškerou motivaci v hledání nové práce.

Další možností, jak sehnat zaměstnání bylo, obrátit se na svoje kamarády, známé a přátele. Jenže situace ve firmách, kde pracují známí paní Sáry, byla obdobná jako u jejího původního zaměstnavatele. Nikde žádné volné místo, naopak ve většině firmách se také snižovaly stavy zaměstnanců a propouštělo se.

Při pročitání inzerátů nabídek práce se paní Sára stále víc a víc setkávala u pracovních míst s požadavkem vysokoškolského vzdělání a to i u pracovních pozic jako je účetní. V tento moment jí poprvé zamrzelo, že si neudělala vysokou školu a věnovala se rodině a podnikání.

Získala sice certifikát o rekvalifikaci na personalistu, ale ten v tuto chvíli nijak nepomohl řešit životní situaci. Místo inzerátů týkajících se nabídek práce začala hledat inzeráty s nabídkou dalšího vzdělávání. Jelikož je tato nabídka poměrně široká, vyloučila ekonomický obor, neboť jak sama říkala ekonomie a účetnictví už umí dost a nikam se v danou chvíli neposunula, cizím jazykům se již učila, ale jen okrajově je využila při své práci a do zahraničí vycestovat určitě ve svém věku jako oper neplánovala. Ale ten rekvalifikační kurz obsahoval i část přednášek z oblasti psychologie a sociologie, což paní Sáru zaujalo a bavilo. Tím se okruh možností dalšího výběru studia zúžil a zjednodušil. Jelikož už byl podzim, nebylo o čem dlouho přemýšlet, protože na většině vysokých školách a univerzitách už začal probíhat zimní semestr. Tak jak se nová myšlenka v hlavě paní Sáry zrodila, tak se i rychle zrealizovala. Splnila všechny předepsané podmínky k přijetí ke studiu, podala si přihlášku na pražskou vysokou školu, zaplatila školné a mohla začít s dalším sebevzděláváním. Po psychické stránce se opět cítila skvěle, našla nové kolegy, nastaly jí nové povinnosti, ale i starosti a začala se věnovat něčemu co je užitečné, potřebné a zároveň možná se i v budoucnu prospěšné.

Nic se ale nemělo na tom, že během dnů a týdnů, kdy nebyla výuka ve škole se paní Sára neustále snažila hledat práci.

Po dlouhém jedenáctiměsíčním neúspěšném hledání zaměstnání se přes kamarádku naskytla možnost pracovat v nově otevřené prodejně s potravinami jako prodavačka na druhé směně. I tato práce se paní Sáře nepříčila, a projevila o ní zájem. Tato možnost opět nevyšla, neboť v nově otevřeném obchodě si zatím vystačili pouze s jednou pracovníci a časem se prý uvidí, jak bude obchod prosperovat.

Nakonec po třinácti měsících aktivního hledání zaměstnání paní Sára uspěla ve výběrovém řízení u společnosti zabývající se telemarketingem na pozici junior účetní. Mzda byla poněkud nižší než v předchozím zaměstnání, ale v tu dobu nebylo jiné východisko, než práci přijmout.

Pracovní náplní byla příprava veškerých dokladů do účetnictví pro dvě dceřiné společnosti a předání účetní firmě k finálnímu zpracování. Jednalo se o tyto povinnosti:

- vystavování odběratelských faktur,
- evidence přijatých faktur,
- účtování bankovních výpisů,
- vystavování zápočtů závazků a pohledávek,
- předkontace všech dokladů pro účetní firmu,
- vedení pokladny včetně všech příjmů a výdajů v pokladně,
- vystavování příkazů do banky a následné párování plateb s fakturami,
- všechny tyto doklady zanést do účetního systému a předkontovat na příslušné účty podvojného účetnictví.

Postupem času přibývaly další pracovní povinnosti, mezi které patřily:

- příprava veškerých smluv ohledně nájmu, pojištění firmy, firemních vozů
- zajišťování technických kontrol u firemních vozů

- vyřizování potřebných záležitostí na městském úřadě a jiných státních institucích, jako je finanční úřad, zdravotní pojišťovny, správy sociálního pojištění, úřad práce.

Další nedílnou součástí pracovní náplně bylo i proškolení nových i stávajících zaměstnanců o Bezpečnosti ochrany zdraví při práci.

Nevyhovující pracovní prostředí v open space, špatné mezilidské vztahy na pracovišti, kde se dá mluvit i o mobbingu, pokřivená firemní kultura, nefungující nastavení pracovních procesů, neúnosné pracovní vytížení s velkou zodpovědností při náročné odborné práci, časově nemožné všechny úkoly a povinnosti stihnout během pracovní doby vedlo k tomu, že po šestnácti měsících usilovného snažení vše zvládnout, začala být paní Sára na pokraji sil jak fyzických tak i psychických a dala výpověď.

Úplně náhodou při pracovní návštěvě finančního úřadu si všimla malého inzerátu na dveřích, týkající se volného místa na místně příslušném úřadě. Neváhala ani chvíli a udělala všechny potřebné legislativní kroky pro to, aby se mohla ucházet o volné pracovní místo. Prošla úspěšně výběrovým řízením a byla přijata do nového zaměstnání. V novém zaměstnání působí již dva a půl roku. Opět se musela adaptovat na nové prostředí, vytvořit si s kolegy nové pracovní vztahy, naučit se novým věcem, absolvovat vstupní a jiná školení, přizpůsobit se novým podmínkám státní správy a spoustě dalších novinkám. Pozitivní na celé věci je i to, že ve státní správě se zaměstnanci odměňují podle platových tabulek a jelikož paní Sára úspěšně ukončila bakalářské studium, tak jí její vysokoškolské vzdělání pomohlo k lepší platové třídě a získala studiem nejen cenné vědomosti, ale i vyšší plat. Přesto všechno paní Sára pevně věří a doufá, že už takovou trpkou životní zkušenost s hledáním nového zaměstnání nezažije.

Třetí část šetření - rozhovor

Pro bližší seznámení s problémem nezaměstnanosti zdravotně postižených lidí a s tím spojeným hlubším poznáním tohoto nelehkého problému autorka dopěla k názoru, že by bylo vhodné řadu poznatků získat přímo od osoby, která je úzce spojená s touto problematikou v reálném životě a to nejlépe prostřednictvím rozhovoru.

Rozhovor má za cíl přinést podrobnější pohled na získání zaměstnání tělesně postižených osob, které se snaží přes jejich handicap si najít zaměstnání a pracovat. Rozhovor přímo s osobou, která stála u zrodu družstva, může poskytnout relevantní informace a detaily přímo z prostředí, které nabízí zdravotně postiženým lidem pracovní místo. Před začátkem rozhovoru je vhodné si nejprve družstvo představit.

1. Severočeské družstvo zdravotně postižených

1. Severočeské družstvo zdravotně postižených bylo založeno v polovině roku 2003. Zakládajícími členy družstva bylo několik lékařů a lidí, kteří měli zkušenosti z práce se zdravotně postiženými spoluobčany a nechyběla ani skupina odborníků z oblasti informačních technologií.

Je to společnost, která především svoji činnost zaměřila na vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené osoby a svoje podnikatelské záměry provozuje v různých ekonomických oborech.

Obchod – Dodávky zboží (kancelářská, výpočetní a komunikační technika, kancelářské potřeby a spotřební materiál, oblečení a textil, hygienické a úklidové prostředky, čisticí a průmyslová chemie, atd.).

Služby – Telemarketing (služby callcenter a helpdesku), outsourcing služeb a výroby (převzetí obslužných aktivit).

Bezpečnostní agentura – Bezpečnostní služby, ostraha, dohled, recepční služby, EZS, EPS, kamerové systémy.

Vzdělávání – Akreditované rekvalifikační kurzy a vzdělávací programy.

Výroba – Provoz chráněných šicích dílen zaměřených na konfekční i průmyslový textil. Výroba převážně pro export.

Poslání družstva

Už od svého vzniku v roce 2003 je posláním 1. Severočeského družstva zdravotně postižených vytvářet pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením a nadále pokračovat v budování silné, prosperující a stabilní firmy. Cílem družstva není zájem změnit celý svět, ale právě ukázat lidem, že jejich činnost má smysl a začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti prostřednictvím myšlenky sociálního podnikání a vytváření nových pracovních míst je dobrou cestou, jak alespoň malým dílem pozitivně přispět k vývoji celé společnosti.

Posláním družstva se vedle samotné podnikatelské činnosti snaží naplňovat i úzkou spoluprací s organizacemi jako je Národní rada osob se zdravotním postižením, Sdružení zdravotně postižených ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce, Tematická síť pro sociální ekonomiku TESSEA, Svaz českých a moravských výrobních družstev apod.

Vize družstva

Družstvo chce být nejúspěšnějším a největším zaměstnavatelem zdravotně postižených v celé České republice. Rádo by i nadále rozšiřovalo svoje aktivity do dalších regionů a prostřednictvím trvalého rozvoje nabídky svých služeb a produktů přispět k vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Hlavními nástroji pro uskutečňování této vize je zavádění moderních technologií, neustálé vzdělávání, profesní rozvoj a podpora kreativity zaměstnanců.

Cíle družstva

- rozšiřovat působnost firmy do dalších regionů,
- rozšiřovat povědomí o možnostech a výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- rozšiřovat portfolio svých aktivit,
- být i nadále spolehlivým a inspirujícím protějškem pro svoje zákazníky a obchodní partnery,
- pokračovat v šíření dobrého jména firmy⁷⁰.

Vlastní rozhovor

Rozhovor byl domluven přímo s ředitelem družstva v Praze na Výstavišti, kde se pořádal veletrh pracovních příležitostí. 1. Severočeské družstvo zdravotně postižených bylo jedním z mnoha dalších účastníků veletrhu z řad zaměstnavatelů.

Po úvodním navázání konverzace a správné atmosféry již mohly navazovat otázky, které již autorka měla pečlivě připravené předem.

1) Jak Vás napadlo založit družstvo pro zdravotně postižené občany?

Nápad se zrodil již v roce 2001, kdy se nám do Děčína vrátil náš kamarád, který měl dva zdravotně postižené syny, dvojčata a nebyla pro ně práce. Začali jsme vyřizovat akreditace, a když se nám konečně úspěšně podařilo vyřídit veškerou legislativu, mohli jsme začít zaměstnat akreditované zdravotně postižené občany. Proměnit myšlenu v realitu nám trvalo zhruba necelé dva roky. Velkým milníkem pro

⁷⁰ Ústní podání zaměstnance jmenované společnosti 1. SDZP

nás bylo vyhrané výběrové řízení pro společnost Oriflame, která hledala partnera, který by provozoval zákaznické centrum a tak jsme zřídili call centrum.

2) Jaký je zájem ze strany zdravotně postižených a znevýhodněných o práci v call centru?

U nás máme tu velkou výhodu, že jsme v několika místech naší republiky, jmenovitě jme v Ústí nad Labem, Děčíně, České Lípě a nově i v Jaroměři. Všechna call centra mají dohromady 40 operátorských míst, navíc máme tým homeworkerů, převážně vozičkářů, kteří pracují na projektech aktivního telemarketingu z domova po celé České republice.

Nevím, jestli je Vám známo, že České republice je každý desátý člověk osoba se zdravotním postižením. Samozřejmě by byl nesmysl plánovat si call centrum o sto lidech v jedné oblasti, pro tolik osob s postižením a navíc je to poměrně těžká práce v pozici operátora call centra a není vhodná pro každého.

3) Jaké je složení Vašeho call centra?

Naše družstvo zaměstnává 98% lidí se zdravotním postižením, myslíte-li tím, zda osoby se zdravotním postižením vedou osoby se zdravotním postižením, ale jinak je naše struktura stejná jako každé jiné call centrum, máme teamleader, supervizory kvality, manažera call centra a obchod, který nám dodává projekty k realizaci.

4) Kdo všechno může pracovat v call centru, myslím s jakým zdravotním postižením, nabízí call centrum práci lidem s handicapem?

U nás může pracovat téměř každý, kdo chce práci. Asi nemusím zmínit, že osoby se ztrátou sluchu takovou práci dělat nemohou. Znevýhodnění jsou také epileptici, kteří obecně mají omezení týkající se práce s počítačem. Nevýhodou práce v call centru je také dlouhé sezení, které může být problematické pro lidi s postižením páteře.

Naopak jsme schopni zaměstnat i nevidomé, protože nové technologie jsou dnes již tak daleko, že jim umožňují téměř standardní práci s počítačem.

5) Jak je náročné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

Určitě to není lehké. Tady se potvrzuje, že každý zaměstnanec vyžaduje individuální přístup, co člověk, to určité omezení, musí se k nim přistupovat jednotlivě. U nás všichni mají stejnou pracovní dobu, pracují na 5,5 hodinové směny, což je pro člověka s handicapem maximum. Myslím, že ani v standardním call centru operátor po této odpracované době už nepodává takový výkon, zejména, jedná-li se o akvizici.

Jinou otázkou je, jestli si lidé se zdravotním postižením můžou najít práci sami? Možná by nebylo od věci, aby si ministerští úředníci vyšli mezi lidi do reality, aby viděli, jak systém funguje v praxi. Třeba by je to vedlo k zamyšlení a změnili názor, že by si zdravotně postižení občané měli hledat práci sami.

Naše družstvo zkusilo úplně jinou cestu, máme navázanou síť spolupracujících patientských organizací a o.s., které skutečně podporují ty, kteří mají zájem si práci najít.

6) Jaké projekty realizuje Vaše call centrum nebo jaké je schopné realizovat?

O spolupráci se společností Oriflame, se kterou jsme začínali už na začátku, jsem se již zmínil a ve spolupráci pokračujeme dál, pro ně provozujeme pasivní i aktivní telemarketing. Jdeme trochu jinou cestou než klasické komerční call centrum, zaměřujeme se na generování leaderů pro řadu společností z různých odvětví, máme výborně navázanou spolupráci s firmou, která se zaměřuje na průzkumy trhu a spotřebitelské průzkumy, takže pro ně v podstatě soustavně voláme CATI dotazníky.

Odmítáme a nechceme dělat čistě akviziční projekty za provize. Jsou obtížné na volání i pro zdravé, natož pro lidi se zdravotním handicapem a hlavně oni by je ani nezvládli.

Máme radost a jsme velmi rádi, že naše družstvo roste s našimi klienty, a že máme opravdu dobré jméno a reference na dobrou kvalitu naší práce.

7) Jak zaškolujete a vzděláváte nové zaměstnance?

Ideální varianta zapojení a adaptace osob se zdravotním postižením je stínování a koučink. Sledováním skutečného výkonu a možností zaměstnance dojde k optimálnímu nastavení jeho pracovní doby a schopností.

Odbornost v novém oboru je prováděna formou rekvalifikačního kurzu, který trvá od 2-4 týdnů a v rámci něhož se osoba se zdravotním postižením připraví na novou pracovní pozici. Potom je již sledován a řízen zkušeným supervizorem, který mu napomáhá k adekvátnímu zapojení v novém pracovním procesu.

8) Čím se odlišují vaše call centra oproti klasickému call centru?

Jedna odlišnost je to, že máme ty čtyři lokality po 10-15 místech. Dále se odlišujeme tím, že naši operátoři nepracují v těch běžných boxech, ale mají klasické pracoviště jako například administrativní pracovníci.

Dále máme skupinu pracovníků z domova, převážně vozíčkářů, kteří jsou vzdáleně připojeni do našeho systému a mohou tak realizovat aktivní telemarketing, převážně generování leaderů. Fyzicky jsme je nikdy neviděli, všechny pohovory, smluvní záležitosti, školení a kontrola kvality a zpětné vazby probíhají elektronickou poštou a přes Skype.

Jinak se výrazně neodlišujeme, jsme úplně stejní, používáme profesionální call centrové řešení od společnosti Atlantis, jsme schopni uspokojit i vysoké požadavky klientů a dovolím si konstatovat, že jsme konkurence schopni co se týká nároků i větších zákazníků.

9) Jaký vztah k práci má zaměstnanec se zdravotním postižením?

Je to stejné, jako u zdravého člověka, žádný rozdíl v tom není, jsou lidi, kteří pracovat chtějí a potom jsou tací, co pracovat nechtějí. Občan se zdravotním postižením pobírá invalidní důchod, a potom záleží na tom, jak ho další příjem ze zaměstnání motivuje. Naše družstvo se snaží nedělat rozdíly v ohodnocení zaměstnanců, my platíme stejně lidem s handicapem a stejně zdravým. Samozřejmě, že když práce baví, v kolektivu se

cítí dobře, je člověk se zdravotním postižením k firmě víc loajálnější než standardní operátor call centra. Motivace je u každého jiná, je to jako u zdravých lidí, ale pravdou je, že mnoho lidí se díky své nemoci nebo náhlému zdravotnímu omezení dostává opravdu do neřešitelných finančních situací.

Fluktuací u nás v call centru moc neznáme, pokud máme víc zakázek nebo zvýšenou poptávku ze strany klientů řešíme to s brigádníky z řad vysokoškoláků, kterých je v Ústí nad Labem vždycky dost. Navíc spravujeme v rámci našich dalších aktivit celý kampus ústecké univerzity, tak k nim máme poměrně blízko.

10) V rámci služeb poskytujete náhradní plnění. Co to obnáší?

Ano, všechny služby, které od nás zákazník odebere, včetně služeb call centra, můžeme jako sociální podnik zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením, dodávat v náhradním plnění.

Dle zákona zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti je povinností zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí 4 % nebo odebírat služby právě od firem jako ta naše.

Pro větší firmy jsme tedy dobrým a vyhledávaným obchodním partnerem.

11) Jaká je poptávka na trhu po náhradním plnění?

Nevím jaká je situace obecně na celém trhu, ale my náhradní plnění vyčerpáme každoročně v plné výši.

Situace na našem tuzemském trhu stále ještě nedosáhla standardů západních zemí, kde je daleko obvyklejší vytvářet pracovní místa pro rizikové sociální skupiny, je zde daleko větší podpora a vůle zaměstnavatelů hendikepované zaměstnávat.

Z obchodních jednání vím, že často při první zmínce o možné spolupráci s naším družstvem je člověk se zdravotním postižením vozíčkář, který má problém, že se jim nevejde do výtahu. U nás převládá ještě spousta předsudků.

12) Jak vaše call centrum doplňuje ostatní aktivity družstva?

My se zabýváme obchodní činností, technickými, zabezpečovacími a IT službami. Mezi komplexní služby zákazníkům patří i call centrum, ale i velké pracoviště back office, je tak další aktivitou našeho podnikání.

Naše dceřiné firmy se starají o naše další oblasti podnikání, ve Šluknově a v Kamenici o šicí dílny a o Družstvo grafika.

Naše budoucnost se bude ubírat ve strategických aliancích, a časem se uvidí v jakých oborech se ještě rozšíří naše podnikatelské záměry.

13) V roce 2014 byl u vás úspěšně odstartován projekt tzv. inhousingu. O co se vlastně jedná?

Projekt inhousingu započal zahájením vzájemné spolupráce s Petrou Dlabolovou, která se inspirovala sociálním podnikáním v Beneluxu. Ten patří mezi nejlepší regiony, které vytvářejí příležitosti pro hendikepované. Petra Dlabolová převzala řízení celého projektu i všech call center a řízení homeworkerů.

Jedná se především o to, že pokud nejde „Mohamed k hoře, musí jít hora k Mohamedovi“. To znamená, že pokud se firmy obávají outsourcingu zákaznických procesů v našem call centru, lze vytvořit pracovní místa u klientů. Lidé se zdravotním postižením zůstávají našimi zaměstnanci, ale mají vybudované své pracovní zázemí u klienta, který si je i sám řídí. Případné potíže řeší klient s námi, nikoliv s postiženým zaměstnancem, což napomáhá k bourání předsudků na obou stranách.

Takto jsme převzali zákaznický servis včetně infolinek v některých energetických firmách. Podařilo se nám najít strategického partnera ve významném komerčním call centru. O tento typ projektu jsme zaznamenali mezi klienty velký zájem, a z tohoto důvodu i významně rosteme.

Čtvrtá část šetření – kazuistická studie

Kazuistická studie adaptace osob se zdravotním postižením ve společnosti 1.SDZP

Pro hlubší poznání problematiky adaptace osob se zdravotním postižením byla do šetření po dohodě s ředitelem instituce zahrnuta i studie příběhu konkrétního pracovníka.

Příběh paní Aleny, 44 let, pracující na pozici asistentka vedení, pobočka Praha

Alena se v rámci výběrového řízení přihlásila přes inzerci na portále Práce.cz v květnu roku 2013, a to na pozici specialisty zákaznického servisu, kterou společnost 1. Severočeské družstvo zdravotně postižených zajišťuje pro jednoho z významných partnerů v oblasti energetiky. Alena má ukončené pouze základní vzdělání, proto bylo dohodnuto, že při výběrovém řízení bude muset prokázat i písemné testy z českého jazyka, ve kterých uspěla na výbornou. CV, které doručila společnosti, vykazovalo pouze základní schopnosti a dovednosti, a osobní setkání při pohovoru naprosto předčilo očekávání toho, co bylo v CV sepsáno. Výběrové řízení na tuto pozici bylo dvoukolové – v prvním kole byla na ústním pohovoru s vedením společnosti, kde se prověřovaly její dovednosti, které byly pro tuto pozici požadované – práce s počítačem, velmi dobrý komunikační vybavenost slovem i písmem, ochota učit se nové věci. Alena ve výběrovém řízení uspěla i ve druhém kole, tj. u klienta, kde s ní vedl pohovor supervizor zákaznického centra, poté byla na pozici přijata.

Zaměstnanecký poměr byl uzavřen na pobočce 1. Severočeského družstva zdravotně postižených, kterou společnost sdílí společně s klientem. Pozice pracovníka zákaznického servisu, která byla definována na 5,5 hodiny denní práce, což je běžný a praktický úvazek osoby se zdravotním postižením, byl pro ní však velice náročný. Alena totiž musela dojíždět cca 20 minut autem, její transport zajišťoval její manžel, jelikož Alena díky svému neurologickému postižení a zařazení do 2. stupně ZTP nemohla využívat městskou hromadnou dopravu, protože má velmi sníženou schopnost pohybu, pohybuje se s francouzskou holí. Po třech dnech musela práci vzdát, neboť

přesun do zaměstnání byl pro ní velmi náročný. Poté Alena byla 2 týdny v pracovní neschopnosti.

1. Severočeské družstvo zdravotně postižených se vzhledem k její ochotě a proaktivitě rozhodlo, že Alenu i nadále využije, a zaměstnalo jí jako asistentku vedení. Znamenalo to, že se pobočka musela přestěhovat blíže místu, kde Jana trvale bydlí s manželem.

Po nástupu do této pozice byla Alena seznámena s chodem společnosti, a prošla měsíční rekvalifikační MŠMT Zprostředkovatel obchodu, kterou má společnost certifikovanou. Tím získala naprosto komplexní znalosti a dovednosti z oblasti rozšířené práce s počítačem, komunikační a prodejní dovednosti.

Aby měla Alena dokonalejší prostředí pro svůj rozvoj, dostávala v začátcích jednoduché úkoly, jako vyhledávání kontaktů na internetu, zadávání inzerce na internetu. Později se začala účastnit výběrových řízení na obsazování volných pracovních pozic, které 1. Severočeské družstvo zdravotně postižených v dané lokalitě nabízelo, po cca 3 měsících byla připravena tato výběrová řízení vést sama, i když po další 3 měsíce stínována manažerem pobočky.

Nyní Alena pracuje pro společnost 4 rokem, její pozice byla změněna z asistenta pobočky na HR asistenta. Alena se stará o kompletní inzerci společnosti na webových stránkách, předvýběr kandidátů a aktualizaci databáze osob, které chtějí být ve společnosti zaměstnány.

Časem stráveným s vedením společnosti, odbornými pozicemi z oblasti personalistiky, je koučována denně telefonicky, prostřednictvím Skype nebo osobních setkání.

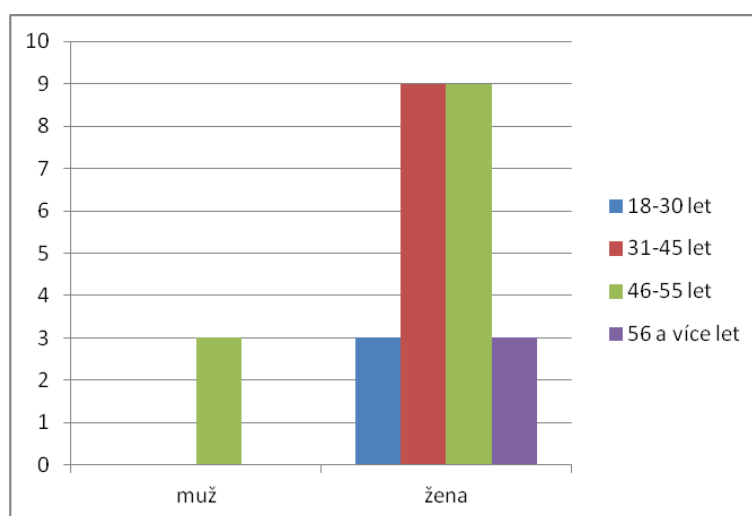
V případě, že v letošním roce zvládne školení personalistiky, stane se náborovým pracovníkem společnosti na pobočce.

8.3 Ověření zvolených hypotéz

1. K ověření první hypotézy, že *„Rekvalifikace posiluje uplatnění nezaměstnaných na trhu práce“*

autorka použila dotazník, a bylo zjištěno, že z celkového počtu dotázaných respondentů u vybraného dotazovaného vzorku absolvovalo rekvalifikaci ať již prostřednictvím úřadu práce nebo z vlastní iniciativy 28% dotázaných respondentů. Pro rekvalifikaci mimo úřad práce se jednalo převážně o ženy ve věku 31-55let viz graf Obrázek 15.

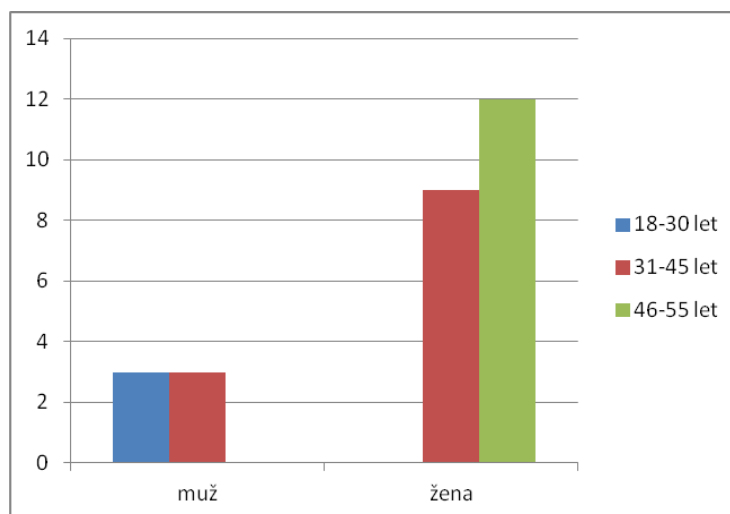
Graf 15 - Přehled rekvalifikovaných respondentů mimo úřad práce



Zdroj: autor

Pro rekvalifikace přes úřad práce se jednalo převážně také o ženy v největším zastoupení ve věku 46-55let a druhou největší skupinou ve věku 31-45let viz Obrázek 16. Dle výsledků zkoumaného vzorku lze konstatovat, že muži absolvovali rekvalifikaci zcela v minimálním počtu.

Graf 16 - Přehled rekvalifikovaných respondentů přes úřad práce



Zdroj: autor

Dalším důležitým ukazatelem byla doba pro hledání zaměstnání. U sledovaného vzorku dotázaných, kteří absolvovali rekvalifikaci, se ukázalo, že doba při hledání zaměstnání byla kratší u respondentů, kteří odpověděli, že rekvalifikaci absolvovali než u respondentů, kteří rekvalifikaci neabsolvovali. Z analýzy vyplývá, že uchazeči o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikaci, hledali zaměstnání rychleji, většina 89 % práci našla v době kratší než půl roku a do doby jednoho roku jen 11% nezaměstnaných. Na rozdíl od nezaměstnaných uchazečů bez rekvalifikace hledalo práci méně než půl roku 72%, 21 % do jednoho roku a 7% do roka a půl.

Z celkového vzorku 126 účastníků hledajících zaměstnání v posledních 5 letech neabsolvovalo jakoukoliv rekvalifikace 84 osob a celkově 42 osob absolvovalo alespoň některou z rekvalifikací, což je 33,3% ze všech osob hledajících práci.

Z hlediska času na základě získaných údajů lze konstatovat, že rekvalifikace obecně vede k rychlejšímu získání práce uchazečů o zaměstnání.

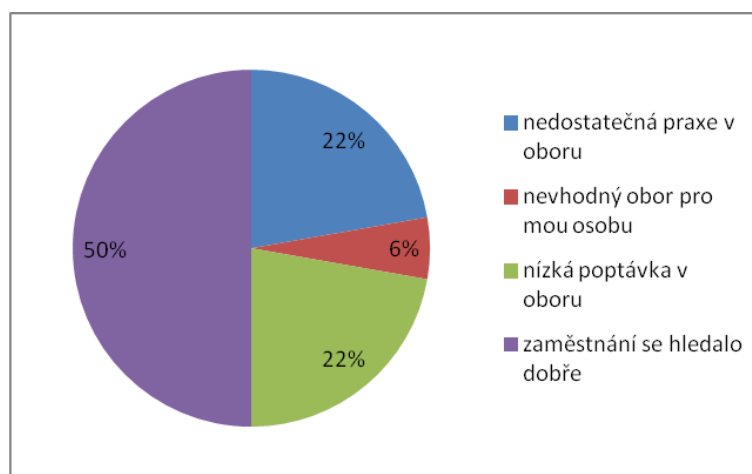
Z použité kazuistické studie paní Sáry vyplynulo, že v náročné životní situaci při ztrátě zaměstnání rekvalifikace nijak nepřispěla k řešení dané situace, nepomohla k získání nového zaměstnání a uplatnění se na trhu práce.

Hypotéza byla potvrzena – rekvalifikace posiluje uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.

2. Při ověření druhé hypotézy „*Odborné rekvalifikace bez praxe pro nezaměstnané v odlišném oboru nezvyšují možnost uplatnění nezaměstnaných na trhu práce*“,

bylo podle dotazníkového průzkumu zjištěno, že z celkového počtu dotázaných, kteří hledali zaměstnání po rekvalifikaci, celých 22% uvedlo jako překážku nedostatečnou praxi v oboru. Nejčetnější skupina viz Obrázek 17, která byla zastoupena 50% všech rekvalifikovaných, kteří hledali zaměstnání, uvedla snadné hledání práce po absolvování rekvalifikace.

Graf 17 - Překážky v získání zaměstnání po rekvalifikaci



Zdroj: autor

Z příběhu paní Sáry lze vyvodit závěr, že pro uplatnění kvalifikace z rekvalifikačního kurzu jí chyběla dostatečná praxe, jelikož na většině nabízených, místech byla praxe vyžadována a zaměstnavatelé očekávali již zkušené pracovníky.

Celkově z těchto závěrů není možné hypotézu jednoznačně potvrdit, ale pouze částečně. Šetření zaznamenalo, že polovina dotázaných hledající zaměstnání našla uplatnění po rekvalifikaci bez komplikací, avšak celých 22% uvedlo jako překážku nedostatečnou praxi v oboru rekvalifikace.

3. K ověření třetí hypotézy jestli „*Nabídka rekvalifikačních kurzů u úřadu práce reflektuje poptávku na trhu práce*“:

výsledky dotazníkového šetření viz Obrázek 17 ukázaly, že 22% dotázaných, kteří hledali zaměstnání a absolvovali rekvalifikaci, nemohli uspět kvůli nedostatečné poptávce na trhu práci v oboru rekvalifikace a 6% označilo rekvalifikaci za nevhodně zvolenou pro danou osobu.

V kazuistické studii paní Sárý se potvrdilo, že hledání nového zaměstnání pro konkrétní pracovní místo s rekvalifikací v oboru nezvyšuje nezaměstnaným možnost si najít novou práci bez nutné praxe.

Z kazuistické studie paní Aleny se potvrdilo, jaký pozitivní význam má další rekvalifikační vzdělávání, které umožnilo ženě se zdravotním handicapem setrvat u zaměstnavatele i když má určitá fyzická omezení.

Jen díky zaměstnavateli, který dokázal při vzniklých překážkách jako je snížená schopnost pohybu a další zdravotní omezení najít cestu k řešení, aby mohla setrvat v pracovním poměru, vrátit se po nemoci opět do práce a následně jí umožnil další profesní vzdělání pro konkrétní pracovní místo. Zajistil jí novou kvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele a v návaznosti jí umožnil uplatnění v nové pracovní pozici. V závěru je vidět, že další profesní vzdělávání má smysl a pomáhá i lidem se zdravotním postižením se udržet na trhu práce a být prospěšný pro společnosti.

Můžeme konstatovat, že i podnikatelský záměr může malým dílem pozitivně přispět k řešení problému nezaměstnanosti handicapovaných spoluobčanů, jak přímým zaměstnáváním těchto osob ve svých soukromých podnikatelských aktivitách, tak i zřizováním pracovních míst u velkých zaměstnavatelů.

Šetření dokázalo, že nabídka rekvalifikací úřadu práce ve většině případů reflektuje poptávku, avšak téměř pro jednu 1/4 nezaměstnaných bylo problematické hledání pozice v oboru rekvalifikace.

Hypotéza byla potvrzena pouze částečně.

4. Ověření čtvrté hypotézy „*Úřad práce a rekvalifikace dostatečně motivuje nezaměstnané k aktivnímu hledání pracovního místa*“.

U této hypotézy bylo dotazníkovým šetřením zjištěno, že z celkového počtu dotazovaných respondentů, kteří hledali práci v posledních 5 letech, 19% bylo rekvalifikováno přes úřad práce a 17% bylo rekvalifikováno individuálně. Ze shodné skupiny hledajících zaměstnání 67% bylo evidováno na úřadu práce a 33% hledalo nové zaměstnání svépomocí. Zároveň pouze ve 3% bylo uvedeno, že úřad práce pomohl najít nové zaměstnání díky rekvalifikaci a pro 97% nepomohl. Pouhých 29% účastníků, kteří byli evidováni na úřadu práce absolvovalo rekvalifikaci přes úřad práce a 14% evidovaných na úřadu práce si zajistilo rekvalifikaci samostatně mimo úřad práce.

Hypotéza v tomto případě potvrzena nebyla.

Shrnutí výzkumu a doporučení

Cílem praktické části diplomové práce bylo provést šetření směřující k významu celoživotního vzdělávání při překonávání náročných životních situací nezaměstnanosti a rekvalifikace. K získání primárních dat byl zvolen dotazník, který byl šířen na několika distribučních kanálech v období 8. 10. 2016 – 8. 1. 2017. V tomto období na dotazník odpovědělo 126 respondentů. Šetření prokázalo, že rekvalifikační kurzy podporované úřady práce absolvovaly většinou ženy než muži. Z výsledků tedy vyplývá, že do náročné životní situace, jako je ztráta zaměstnání se častěji dostávají ženy. Provedeným šetřením se potvrzuje, že rekvalifikace absolvovaly více ženy, lze tedy usoudit, že na trhu práce existují nerovnosti mezi ženami a muži a ženy jsou stále rizikovější skupinou, které jsou znevýhodňovány na pracovním trhu. Stávají se častěji nezaměstnanými a je pro ně obtížnější získat práci, jelikož firmy často na trhu práce upřednostňují muže.

Z provedeného rozhovoru s ředitelem 1. Severočeského družstva zdravotně postižených vyplynulo, že problém nezaměstnanosti u rizikové skupiny zdravotně postižených se týká velké části obyvatel. Bylo jasně řečeno, jakým způsobem je potřeba se o handicapové starat, jaká se jim musí poskytnout individuální péče, jak je stínovat a jak by měla společnost optimálně přistupovat k této problematice.

Pro hlubší poznání problematiky nezaměstnanosti a získání potřebných poznatků zvolila autorka rozhovor přímo s osobou znalou a pohybující se v prostředí zdravotně postižených osob s ředitelem družstva, které se problematikou zaměstnanosti zdravotně postižených zabývá.

Celý tento problém nezaměstnanosti zdravotně postižených osob osvětlila a zároveň potvrdila kazuistická studie s paní Alenou. Fyzicky i psychicky handicapovaná žena ukázala, jak by se mohla lehce ocitnout bez zaměstnání jenom proto, že má zdravotní problémy. Od zaměstnavatele jí byla podána pomocná ruka formou rekvalifikace, která jí pomohla získat jinou pracovní pozici, a tak může dál aktivně pracovat i při svých těžkých zdravotních potížích. V tomto případě studie ukázala, že pokud je vůle se chtít

vzdělávat, může i člověk se zdravotním postižením být zaměstnán a nemusí být v evidenci nezaměstnaných na úřadu práce.

V kazuistické studii paní Sáry se ukázalo, že pokud nejsou rekvalifikační kurzy zprostředkované úřadem práce zaměřeny na konkrétní volné pracovní pozice, nová kvalifikace bez praxe neřeší problém nezaměstnaných lidí najít si nové místo. Rekvalifikace za podpory úřadů práce by se měly zaměřit přímo na konkrétní požadavky zaměstnavatelů, aby absolvent s novou kvalifikací byl na trhu práce prospěšný a snižoval nezaměstnanost. Možným řešením by mohlo být, že rekvalifikační kurzy by se rozdělily do dvou částí, do části teoretické a praktické. Absolvent by během rekvalifikace získal teoretické znalosti a ty by mohl rovnou využít při rekvalifikaci na pracovišti v praxi. Získanou částečnou praxi při rekvalifikaci by mohl dále nabídnout při hledání nového zaměstnání. Další efektivnější variantou by mohlo být i řešení, kdyby praktická část rekvalifikace probíhala přímo u potencionálního zaměstnavatele a tím by zároveň probíhala i jeho adaptace v novém zaměstnání. Finanční náklady spojené s rekvalifikací by se pro stát nenavýšily, neboť praktická část rekvalifikace by byla zastřešena novým zaměstnavatelem, který by měl při vykonávání své ekonomické činnosti k dispozici pracovní sílu bez jakékoli finanční zátěže.

Závěrem z celkového pohledu dobrého hospodáře se dá konstatovat, že finanční prostředky vynaložené úřadem práce do rekvalifikace by byly využity účelově a efektivně jako investice do vzdělávání. A z pohledu do budoucnosti by se dalo počítat i s jejich návratností, protože by byl předpoklad, že uchazeč bude zaměstnán a bude se podílet na odvodech ze mzdy na sociální a zdravotní pojištění a zároveň srážkou zálohy daně ze mzdy do státního rozpočtu.

ZÁVĚR

Člověk dospěje do určitého věku a může si říct, že už to stačilo, že už toho umí a zná dost. Pokud se ale nad tím zamyslí, zjistí, že v současném životě při velkém vývoji nových technologií a kladených vyšších nároků a úkolů se bez dalšího sebevzdělávání neobejde ani při výkonu vlastní profese. Vzdělávání jako součást celoživotního vzdělávání je nezbytnou součástí života v dnešní společnosti zvláště při ztrátě zaměstnání. Jednoznačně nepříznivé je, že nezaměstnaní v České republice se méně účastní dalšího vzdělávání a tím se u nich snižuje šance znovu získat práci. Pro osoby, které jsou nezaměstnaní a nemohou dlouhodobě najít na trhu práce uplatnění je velmi důležité další vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je nezbytné pro lidi, kteří zaměstnání mají a potřebují si práci udržet, ale i pro občany, kteří jsou momentálně bez zaměstnání. Je potřeba získávat nové informace, zkušenosti, znalosti a dovednosti, hlavně v době nezaměstnanosti je vzdělávání důležité i jako další aktivita, která jim pomáhá k překonávání náročné životní situace. Zabraňuje ztrátě některých důležitých pracovních návyků a motivuje k dalším krokům situaci nezaměstnanosti překonat. Získat novou kvalifikaci absolvováním rekvalifikačních kurzů podporované úřady práce jsou jeden z možných kroků, jak se s náročnou životní situací nezaměstnanosti vyrovnat.

Rekvalifikace patří mezi jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejím cílem je usnadnit uchazeči o zaměstnání co nerychleji se uplatnit na volném trhu práce na základě získaných znalostí a získaného dalšího vzdělání v novém oboru. V provedeném šetření bylo prokázáno, že pro dlouhodobě nezaměstnané má změna kvalifikace vliv na rychlejší možnost si práci najít.

V případě paní Sáry dal její příběh částečný náhled na prožívání náročné životní situace při ztrátě a hledání nového zaměstnání. Je nejspíš pravděpodobné a možné, že takové nepříjemné pocity a stavy vyplývající z dlouhodobé nezaměstnanosti může podobně prožívat každý člověk, který se ocitne delší dobu bez práce. V tomto případě rozšíření kvalifikace nepomohlo k získání nového zaměstnání, ale na druhé straně bylo možné pozorovat pozitivní vliv rekvalifikačního kurzu k dalšímu celoživotnímu vzdělávání, a

jak vyšší dosažené vzdělání pomohlo k dosažení pracovní pozice a k celkovému zlepšení její ekonomické situace.

Rekvalifikace jako takové mají pozitivní vliv na osobnost a rozvoj osobnosti, avšak pro podporu získávání nových zaměstnání je potřeba, aby nabídka rekvalifikací reflektovala poptávku trhu a zároveň individuální předpoklady nezaměstnaných. Pomocným nástrojem v tomto ohledu by mohly být psychologické testy pracovních předpokladů, které by mohly více napovědět o schopnostech a také směru jedince, kterým by se dále mohl posunout v rámci absolvování rekvalifikace. Tím by bylo možné vybrat právě takovou rekvalifikaci, která by měla vyšší šanci na využití, než v rámci prostého výběru ze seznamu. Soulad poptávky volných pracovních míst a nabízených rekvalifikací musí vždy zajišťovat úřad práce a pravidelně jej analyzovat. Vhodné by také byly analýzy zpětných vazeb od uchazečů na úřadu práce, kteří absolvovali rekvalifikace, v jakém segmentu mají novou práci, jestli rekvalifikaci využili a pokud nevyužili, tak proč.

SEZNAM ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- 1) ANDRÉSOVÁ, Martina et al. *Ošetrovatelství pro střední zdravotnické školy. III, Gynekologie a porodnictví, onkologie, psychiatrie. 2., dopl. vyd.* Praha: Grada, 2013. 230 s., xii s. obr. příl. Sestra. ISBN 978-80-247-4341-7.
- 2) BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- 3) BENEŠ, Milan. *Úvod do andragogiky.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 1997. 129 s. ISBN 80-7184-542-6.
- 4) BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J., BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, ISBN 978-80-247-4282-3.
- 5) ČÁP, Jan a DYTRYCH, Zdeněk. *Utváření osobnosti v náročných životních situacích.* Vyd. 1. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1968. 118 s. Knižnice psychologické literatury. Kruh přátel pedagogické literatury.
- 6) ČERVINKA, T., *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady,* 2014.
- 7) ČEVELA, Rostislav, ČELEDOVÁ, Libuše a ZVONÍKOVÁ, Alena. *Posudkové lékařství: vybrané kapitoly.* 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 143 s. ISBN 978-80-247-3285-5.
- 8) EHRENBERG, Ronald G. a SMITH, Robert Stewart. *Modern labor economics: theory and public policy.* 10th ed. Boston: Pearson, ©2009. xxi, 650 s. The Addison-Wesley series in economics. ISBN 978-0-321-53896-3.
- 9) HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie: učebnice pro střední školy a bakalářská studia na VŠ.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 317 s. Psyché. ISBN 978-80-247-3037-0.

- 10) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- 11) JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, Olomouc: ANAG, 2011, 978-80-7263-685-3.
- 12) JELÍNKOVÁ, B. *Sportovně rekreační ježdění u zdravotně postižených a jeho vliv na kvalitu života*. Diplomová práce, 2003.
- 13) KOPECKÁ, Ilona. *Psychologie 3. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. Grada Publishing a.s., 2015, s. 268, ISBN: 978-80-247-9881-3 (ePub), ISBN: 978-80-247-9880-6 (pdf), ISBN: 978-80-247-3877-2 (print)
- 14) KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Konflikty mezi lidmi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. 189 s. ISBN 978-80-7367-407-6.
- 15) KUTÍNOVÁ, Zdeňka. *Náročné životní situace a jejich řešení: metodická příručka*. Praha: Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i., 2015. 8 stran. ISBN 978-80-86302-49-2.
- 16) *Lifelong learning = Celoživotní vzdělávání*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, Institut celoživotního vzdělávání, 2011- . ISSN 1804-526X. Dostupné také z: <http://lifelonglearning.mendelu.cz>.
- 17) MAHROVÁ, Gabriela a kol. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. 168 s. Sestra. ISBN 978-80-247-2138-5.
- 18) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.
- 19) MEDLÍKOVÁ, Olga. *Přesvědčivá prezentace: špičkové rady, tipy a příklady*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2010. 144 s. Komunikace. ISBN 978-80-247-3455-2.
- 20) NOVÝ, Ivan a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. 287 s. Manažer. Management. ISBN 80-247-1705-0.

- 21) PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.
- 22) Rein, E. N.: Didactical Design. In Federighi, P., Torlone, F. (Eds.). *Low Skilled Take Their Qualifications One Step Up*. Firenze: Firenze University Press, pp. 27–38. ISBN 978-88-6453-174-8.
- 23) ŠPATENKOVÁ, Naděžda a kol. *Krize: psychologický a sociologický fenomén*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2004. 129 s. Psyché. ISBN 80-247-0888-4.
- 24) URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 3., dopl. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7357-579-3.
- 25) VETEŠKA, Jaroslav, ed. *Celoživotní učení pro všechny - výzva 21. století = Lifelong learning for all - challenge of 21st century*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2014. 408 s. ISBN 978-80-7452-047-1.
- 26) VODÁČKOVÁ, Daniela a kol. *Krizová intervence*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. 543 s. ISBN 978-80-262-0212-7.
- 27) *Zákon o zaměstnanosti*. In: Česká republika: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, č.435/2004 Sb.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

- 1) MATULČÍKOVÁ, Marta a Július MATULČÍK. *Vzdělávanie a kariéra*. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2700-2.
- 2) ŠÍPOŠ, Ivan a KOLLÁRIK, Teodor. *Sociálna psychológia práce*. Bratislava: Práca, 1975. 153 s. Človek a práca; zv. 1/75.

Seznam použitých internetových zdrojů

- 1) Pojem frustrace. *Slovník cizích slov* [online]. ABC.cz, 2017. 1. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/frustrace>
- 2) Frustrace, Deprivace, Stres.. více, co nám škodí? *Psychologie pro každého* [online]. Lenka Martínková, 2016 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: <http://psychologieprokazdeho.cz/clanky/2016/listopad/frustrace-deprivace-stres-vice-co-nam-skodi/>
- 3) Náročná životní situace. *Psychologie* [online]. Gabriel Angel, 2016 [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.gabrielangel.estranky.cz/clanky/psychologie/narocne-zivotni-situace.html>
- 4) Krize. *AZ psychologie* [online]. Psychologické poradenství Self [cit. 2017-02-11]. Dostupné z: <http://www.azpsychologie.cz/krize/>
- 5) Syndrom vyhoření – úvod. *Syndrom vyhoření* [online]. PhDr. Michaela Peterková, 2017 [cit. 2017-02-12]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz>
- 6) Náročná životní situace a jejich zvládnání. *Psychologie, pedagogika* [online]. 2017 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://psychologie-pedagogika.studentske.cz/2008/06/nron-ivotn-situace-jejich-zvldn.html>
- 7) REMR, Jiří. *Podpora zaměstnávání starších osob* [online]. Praha, 2007 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf
- 8) Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik. *Aperio* [online]. Aperio - společnost pro zdravé rodičovství, 2017 [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/598/zeny-a-muzi-na-trhu-prace-pohledem-statistik>
- 9) Podpora v nezaměstnanosti v roce 2016 roste. A na pracáku si můžete přivydělat víc. *Penize.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/307345-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2016-roste-a-na-pracaku-si-muzete-privydelat-vic>

- 10) *Svaz tělesně postižených v České republice z. s.* [online]. STP v ČR, 2017 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://svaztp.cz/>
- 11) *Česká asociace pro psychické zdraví* [online]. ČAPZ, 2017 [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: <http://www.capz.cz/>
- 12) Tisková zpráva: ERGO. *Tiskovky.info* [online]. Tiskovky.info, 2011 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.tiskovky.info/tiskove-zpravy/ergo>
- 13) *Zapsaný spolek EpiStop* [online]. Zapsaný spolek EpiStop, 2016 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.epistop.cz/>
- 14) REKVALIFIKACE. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2016 [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- 15) Celoživotní vzdělávání. *PdF UP* [online]. PdF UP, 2012 [cit. 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.pdf.upol.cz/skupiny/verejnosti/celozivotni-vzdelavani>
- 16) *E-learningová podpora mezioborové integrace výuky: (CZ.1.07/2.2.00/15.0334)*, 2010
- 17) Frustrace. *Psychologie* [online]. 2017 [cit. 2017-02-24]. Dostupné z: <http://www.psychology.estranky.cz/clanky/psychologie/zakladni-pojmy/frustrace.html>

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 - Zastoupení mužů a žen	63
Graf 2 - Věkové složení respondentů	64
Graf 3 - Dosažené vzdělání respondentů	65
Graf 4 - Dosažené vzdělání v souvislosti s věkem.....	65
Graf 5 - Přehled odpovědí sady doplňkových otázek	66
Graf 6 - Následné uplatnění v rekvalifikovaném oboru	67
Graf 7 - Uplatnění v oboru rekvalifikace přes ÚP	68
Graf 8 - Uplatnění v oboru rekvalifikace mimo ÚP.....	68
Graf 9 - Doba hledání zaměstnání bez rekvalifikace	69
Graf 10 - Doba hledání zaměstnání po rekvalifikaci.....	70
Graf 11 - Oblasti minulých zaměstnání.....	71
Graf 12 - Oblast absolvovaných rekvalifikací respondentů	71
Graf 13 - Efektivita úřadu práce dle respondentů	72
Graf 14 - Překážky uchazečů o nové zaměstnání po rekvalifikaci	73
Graf 15 - Přehled rekvalifikovaných respondentů mimo úřad práce	91
Graf 16 - Přehled rekvalifikovaných respondentů přes úřad práce.....	92
Graf 17 - Překážky v získání zaměstnání po rekvalifikaci	93

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Otázky dotazníku.....	107
-----------------------------------	-----

PŘÍLOHA A – OTÁZKY DOTAZNÍKU

Otázky dotazníku:

- 1) **Pohlaví** /muž, žena/
- 2) **Věk** /18-30, 31-45, 46-55, 56 a více let/
- 3) **Dosažené vzdělání** /základní, odborné učiliště, odborné učiliště s maturitou, střední, vyšší odborné, vysokoškolské/
- 4) **Hledali jste v posledních 5 letech zaměstnání?** /ano, ne/
- 5) **Byli jste v posledních 5 letech evidováni na Úřadu práce?** /ano, ne/
- 6) **Absolvovali jste rekvalifikaci prostřednictvím Úřadu práce?** /ano, ne/
- 7) **Absolvovali jste rekvalifikaci mimo Úřad práce?** /ano, ne/
- 8) **Uplatnili jste se následně v oboru, ve kterém jste se rekvalifikovali?** /ano, ne, bez absolvování rekvalifikace/
- 9) **Jak dlouho jste hledali zaměstnání BEZ rekvalifikace?** /méně než půl roku, do 1 roku, do 1,5 roku, do 2 let, více jak dva roky, nehledal jsem zaměstnání/
- 10) **Jak dlouho jste hledali zaměstnání PO absolvování rekvalifikaci?** /méně než půl roku, do 1 roku, do 1,5 roku, do 2 let, více jak dva roky, nehledal jsem zaměstnání/
- 11) **Oblasti minulých zaměstnání** /žádné - po studiu, finance a ekonomika, administrativa a personalistika, řemeslné a manuální, zdravotnictví a soc. péče, doprava a přeprava, odborný technický, pohostinství a hotelnictví, jiné/
- 12) **Oblast absolvované rekvalifikace** /žádná - bez rekvalifikace, finance a ekonomika, administrativa a personalistika, řemeslné a manuální, zdravotnictví a

soc. péče, doprava a přeprava, odborný technický, pohostinství a hotelnictví,
ostatní/

13) **Úřad práce pomohl najít nové zaměstnání?** /ano, ano - díky rekvalifikaci, ne,
nehledal/a jsem nové zaměstnání/

14) **Pokud jste po rekvalifikace nemohli najít nové zaměstnání, proč?** /nízká
poptávka v oboru, nedostatečná praxe v oboru, nevhodný obor pro mou osobu,
nedostatečné ohodnocení v oboru, bez absolvování rekvalifikace, zaměstnání se
hledalo dobře, nehledal jsem zaměstnání/

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Jana Kompitová

Obor: Andragogika

Forma studia: magisterské kombinované studium

Název práce: Význam celoživotního vzdělávání pro překonávání náročných životních situací nezaměstnanosti a rekvalifikace

Rok: 2017

Počet stran textu: 91

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 27

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových použitých zdrojů: 17

Vedoucí práce: PhDr. Tereza Vacínová, Ph.D.