

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Hana Jarošová

Rekvalifikace jako efektivní nástroj politiky zaměstnanosti

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013-2016

BACHELOR THESIS

Hana Jarošová

Retraining as an Effective Tool of the Employment Policy

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 13. února 2016

Hana Jarošová

Poděkování

Děkuji panu PhDr. Miroslavu Kostkovi za metodické vedení a pomoc, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se v teoretické části věnuje problematice nezaměstnanosti, se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti, a to především na využití rekvalifikací. V práci jsou vymezeny základní pojmy související s problematikou zaměstnanosti a popsány jednotlivé typy nezaměstnanosti. Cílovou skupinou této práce jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let. V závěru teoretické části je věnována pozornost Regionálnímu individuálnímu projektu „Zkušenosti pro Prahu“.

Empirická část zkoumá motivaci k účasti v Regionálním individuálním projektu „Zkušenosti pro Prahu“ a analyzuje výsledky vlastního dotazníkového šetření ve vybrané skupině účastníků uvedeného projektu.

Klíčová slova:

Aktivní politika zaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, rekvalifikace, rizikové skupiny, sociální problém, uchazeč o zaměstnání, Úřad práce České republiky.

Annotation

This bachelor thesis in its theoretical part pays attention to the problem of unemployment, focusing on active employment policy, in particular on utilization of retraining. The fundamental terms associated with employment problems are specified in this thesis including individual types of unemployment. The target group of this thesis is job applicants older than fifty. In the conclusion the attention is paid to the regional individual project „Experience for Prague“.

The empirical part investigates motivation of job applicants to participate in the above mentioned project and analyses data from own questionnaire survey performed in the selected group of project participants.

Key words:

Active employment policy, labour office, job applicant, long-term unemployment, retraining, social problem, vulnerable groups

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	9
1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	9
1.1 Pasivní politika zaměstnanosti	12
1.2 Aktivní politika zaměstnanosti	13
1.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:	13
2 NEZAMĚSTNANOST	17
2.1 Druhy nezaměstnanosti	19
2.2 Příčiny nezaměstnanosti	22
3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	24
3.1 Psychologická a zdravotní rizika nezaměstnanosti	25
3.2 Ekonomické následky nezaměstnanosti	26
3.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti	26
4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	28
4.1 Diskriminace zaměstnanců starších 50 let na trhu práce.....	32
5 REKVALIFIKACE	34
5.1 Organizace a instituce provádějící rekvalifikace	34
5.2 Rekvalifikační kurzy	36
5.3 Regionální individuální projekt „Zkušenosti pro Prahu“	40
6 EMPIRICKÝ PRŮZKUM.....	44
6.1 Cíle výzkumu a hypotézy	44
6.2 Metodika výzkumu.....	44
6.3 Zkoumaný soubor.....	45
6.4 Výsledky výzkumu.....	46
ZÁVĚR.....	58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	60
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	62
SEZNAM PŘÍLOH.....	63

ÚVOD

Placené zaměstnání je v naší společnosti důležitou součástí osobní svobody člověka a je zásadní podmínkou jeho důstojné existence. Ekonomická nezávislost dává pocit důležitosti a společenské užitečnosti. Možnost pracovat a získávat hmotné prostředky je důležitým faktorem pro začlenění jedince do řádu sociálních vztahů. Pracovní aktivita přináší nové kompetence, rozšiřuje zájem o společenské dění a podporuje vytváření a udržování společenských kontaktů. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání je pro většinu lidí vysoce stresující životní událostí, která má řadu negativních sociálních, ekonomických, ale i zdravotních důsledků. Nezaměstnanost a zvláště dlouhodobá nezaměstnanost není problémem pouze jedince, ale celé společnosti. Proto je nutné, aby stát tento problém řešil. Rekvalifikace je jedním z opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které by mělo zvýšit šance uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejčastěji postiženi lidé v určitém věku nebo s určitým sociálním případně zdravotním handicapem. Úkolem úřadu práce je poskytnout těmto znevýhodněným občanům pomoc při hledání zaměstnání. Jednou z efektivních možností řešení je rekvalifikace. Cílem této bakalářské práce je upozornit na problematiku nezaměstnanosti lidí starších 50 let a popsat možnosti rekvalifikace jako prostředku k získání nové kvalifikace.

Závěrečná práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je členěna do pěti kapitol. První kapitola se zabývá obecným popisem státní politiky zaměstnanosti a popisuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Druhá kapitola se věnuje obecnému náhledu na nezaměstnanost, její definici a rozdělení na základní typy. Třetí kapitola rozvádí zdravotní, sociální a ekonomické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Čtvrtá kapitola definuje jednotlivé rizikové skupiny na trhu práce. V páté kapitole je věnována pozornost rekvalifikacím a Regionálnímu individuálnímu projektu „Zkušenosti pro Prahu“.

Cílem empirické části práce je zjištění, jaká je efektivita rekvalifikačního projektu „Zkušenosti pro Prahu“. Tento průzkum byl proveden analýzou vlastního dotazníkového šetření. Efektivita byla posuzována podle počtu umístěných absolventů do 3 měsíců od ukončení rekvalifikace. Na základě dotazníkového šetření byly získány údaje o pohlaví, věku, vzdělání a motivaci účastníku k zapojení do popisovaného projektu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými stát vytváří podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Usiluje o produktivní využití zdrojů pracovních sil na trhu práce a dohlíží na dodržování práv občanů v oblasti zaměstnanosti. Vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a zajišťuje záchrannou sociální síť.

Státní politika zaměstnanosti je výsledkem jednání mezi státem, zaměstnavateli, zaměstnanci a odbory. Při provádění opatření politiky zaměstnanosti, spolupracuje stát i s dalšími subjekty aktivními na trhu práce. Jde zejména o samosprávné územní celky, profesní organizace, sdružení orientující se na handicapované osoby a organizace zaměstnavatelů. Prioritou je zajistit maximální možnou míru zaměstnanosti.

Cíle státní politiky zaměstnanosti:

- snaha o zachování pracovních míst a tvorba nových pracovních příležitostí,
- podpora rekvalifikací,
- aktivizace ekonomicky neaktivních jedinců,
- příprava na zaměstnání nebo podnikání.

Základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon nabyl účinnosti dne 1. 10. 2004.

Právo na zaměstnání je jedním ze základních práv občana. Toto právo je zakotveno spolu s ostatními základními právy občana v Listině základních práv a svobod. Základní práva a svobody se zaručují všem bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav a věk.

„Právo na práci v demokratické společnosti znamená možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by občanovi zajistila přiměřenou a lidsky důstojnou životní úroveň a umožňovala a stimulovala jeho snahu opět pracovat.“ (Petrášek, 2014)

„Právo na práci však neznamená právo na určitou práci, ale jen právo na pomoc státu při získávání práce a podporu v nezaměstnanosti.“ (Tomeš, 1996)

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Na úseku státní politiky zaměstnanosti zpracovává celostátní koncepce a programy na podporu zaměstnanosti. Sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce. Řídí úřady práce. Přijímá opatření k usměrňování přílivu pracovních sil ze zahraničí a k odlivu českých kvalifikovaných sil do zahraničí. V souladu s vývojem na trhu práce vytváří Národní soustavu povolání a Národní soustavu kvalifikací. Je nadřízeným správním orgánem Úřadu práce České republiky.

Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností. Úřad byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.

Tento úřad je státní instituce, jejíž hlavní funkcí je poskytování informací z oblasti pracovního trhu v České republice a Evropské unii. Eviduje uchazeče o zaměstnání a volná pracovní místa.

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která není v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru a není ani osobou samostatně výdělečně činnou. Zájemce musí osobně požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Při splnění zákonem stanovených podmínek (doložení zápočtového listu, dokladu o vzdělání a osobního dokladu), má uchazeč o zaměstnání nárok na služby realizované pracovištěm zaměstnanosti úřadu práce. Uchazeči o zaměstnání jsou motivováni k individuálnímu hledání vhodného zaměstnání. Klientům ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností je nabídnuto profesní poradenství, rekvalifikace nebo motivační kurs či jiná forma pomoci. Pokud je uchazeč o zaměstnání ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo jiných závažných důvodů je mu věnována ze strany úřadu práce zvýšená péče.

Dalšími činnostmi jsou například:

- vytváří koncepce vývoje zaměstnanosti,
- přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na pracovním trhu,
- podává informace o možnostech získání zaměstnání,
- organizuje a zabezpečuje rekvalifikace a poskytuje poradenské služby,
- eviduje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o jejich vyřazení,
- rozhoduje o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti nebo dávek státní sociální podpory,
- finančně podporuje vytváření nových pracovních míst,
- přispívá na provoz chráněných pracovních dílen,
- spolupracuje se zaměstnavateli a ostatními orgány státní správy,
- kontroluje dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, řeší stížnosti občanů a ukládá sankce,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na realizaci státní politiky zaměstnanosti

Působnost úřadu se dělí do menších administrativních celků. Hlavní činností instituce v oblasti zaměstnanosti je realizace pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.

1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Aktivity spojené s řešením nezaměstnanosti se označují jako pasivní politika zaměstnanosti a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu příjmu ze zaměstnání. Toto opatření má motivovat k hledání nového zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti

Vyplácení podpory se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který splňuje zákonem stanovené podmínky. To znamená, občan byl v rozhodném období, účasten důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců včetně náhradní doby. Za rozhodné období se považují poslední dva roky od data podání žádosti. Formulář „Žádost o podporu v nezaměstnanosti“, je nutné podat písemně, musí obsahovat identifikační údaje žadatele a výši příjmů za rozhodné období. Žadatel je povinen uvést všechny skutečnosti relevantní pro přiznání a výplatu dávky. Tyto skutečnosti je třeba doložit příslušnými doklady (zápočtový list, mzdový list apod.). Žadatel nemůže být příjemcem starobního důchodu nebo předčasného starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence, opakovaně sám ukončil pracovní poměr, nebo s kterým byl v tomto období rozvázán pracovní poměr pro hrubé porušení pracovní kázně.

Délka podpůrní doby je odvislá od věku uchazeče o zaměstnání v době podání žádosti. Do 50 let věku je v délce 5 měsíců, od 50 do 55 let v délce 8 měsíců a nad 55 let v délce 11 měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného čistého měsíčního příjmu dosaženého v posledním zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu (osoby samostatně výdělečně činné). Výše podpory činí první dva měsíce 65%, další 2 měsíce 50% a po zbytek podpůrní doby 45%.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

Podpora při rekvalifikaci je zvýšena na 60% předchozího výdělku.

1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřadem práce České republiky, spolupracují na realizaci opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavními úkoly jsou: zprostředkování zaměstnání, profesní poradenství, vzdělávací kurzy a koordinace spolupráce se zaměstnavateli. Navrhuje a předkládá nové koncepce a strategie. Analyzuje statistiky, rozborů a predikuje výhledy vývoje trhu práce. Spolupracuje při vytváření mezinárodních programů, týkajících se rozvoje lidských zdrojů. Rozděluje finance z Evropských strukturálních fondů. Zřizuje školící a rekvalifikační střediska. Zpracovává podklady pro udělování investičních pobídek.

Výchozími dokumenty pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015 jsou strategie „Evropa 2020“ a dokument „Národní program reforem České republiky“.

Přístup k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti je jen výjimečně umožněn osobám, které nejsou v evidenci úřadu práce.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zajistit:

- rovnovážný stav na trhu práce,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva na zaměstnání.

Prostřednictvím využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je realizován kontakt s trhem práce a s opatřeními k zabezpečení prevence sociálního vyloučení. Z uvedeného vyplývá, že hlavní pomoc je směřována k rizikovým skupinám.

1.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky

- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Informační a poradenské středisko

Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje zásadní nebo dílčí kvalifikace pracovníka, nezbytnou pro jeho další uplatnění. Význam spočívá především v tom, že pružně a okamžitě reaguje na měnící se kvalifikační strukturu trhu práce.

Více je toto téma rozpracované v kapitole č. 5 Rekvalifikace.

Investiční pobídky

Investiční pobídka představuje hmotnou podporu pro zaměstnavatele, poskytnutou na základě dohody s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pobídka je určena na vytváření nových pracovních míst v okresech s nejméně průměrnou nezaměstnaností. Hmotná podpora je účelově vázaná na podporu vytváření nových pracovních míst, organizování rekvalifikací nebo školení zaměstnanců.

V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí jsou dvě investiční pobídky:

- podpora tvorby nových pracovních míst,
- podpora rekvalifikací a školení zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Jedná se o práce zpravidla nekvalifikované, spočívající v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech. Dále to mohou být činnosti, které patří do oblasti pomocné charitativní práce. Jde například o práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením nebo pomocné práce v sociální a kulturní sféře. Účelem veřejně prospěšné práce je podpora zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich obtížného uplatnění.

Problémy jsou většinou kumulovány do několika oblastí:

- nízká nebo žádná kvalifikace,
- dlouhodobá nezaměstnanost,
- vyšší věk,
- zdravotní omezení,
- sociální vyloučení.

Cílem a hlavním přínosem veřejně prospěšných prací je udržení a obnovení základních pracovních návyků. Důležitá je motivace, kdy prostřednictvím zaměstnání, nezaměstnaný získá finanční prostředky z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních dávek nebo podpory v nezaměstnanosti. Což do určité míry může fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů, a tak pomáhat sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti.

Stát na veřejně prospěšná místa poskytuje zaměstnavatelům mzdové příspěvky, maximálně však po dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců. Zaměstnavatelé se zavazují, že místa na veřejně prospěšné práce budou obsazovat výhradně uchazeči, které jim doporučí úřad práce.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná místa jsou zaměřena na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Tato pracovní místa přispívají k dlouhodobému pracovnímu uplatnění uchazečů s méně závažnými handicap. Jsou to např. lidé s nedostatkem pracovní praxe, ženy vracející se na pracovní trh po mateřské a rodičovské dovolené, osoby nad 50 let, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací a podobně. Tyto osoby získají zaměstnání například ve všeobecné administrativě, účetnictví, gastronomii, obchodu, strojírenství nebo službách. Cílem je dlouhodobé, případně i trvalé pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Cílem je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti uvedených osob a tím zabránit jejich sociálnímu vyloučení. Dotace je zaměřena na úhradu mzdových nákladů včetně sociálního zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. O poskytnutí příspěvku na

zřízení společensky účelného pracovního místa, může požádat i uchazeč za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek na zapracování

Náleží zaměstnavateli, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče z důvodu zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo jiných závažných důvodů.

Příspěvek může být Úřadem práce poskytnut zaměstnavateli na základě písemně uzavřené dohody. Dotaci lze poskytnout na dobu maximálně 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemá možnost zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Změnou se rozumí, zásadní změna podnikatelského záměru nebo inovace v technologii výroby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Informační a poradenské středisko úřadu práce

Odborní poradci pro volbu povolání na základě dokladů o vzdělání, pracovní praxi a dalších dat poskytují informace o předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání. Klientům pomáhají při hledání možnosti dalšího studia nebo přípravy na povolání. Informují zájemce o zdravotních předpokladech pro výkon konkrétního povolání a o možnostech pracovního uplatnění. Poradci klientovi doporučí vhodnou rekvalifikaci.

2 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je jedním z průvodních jevů rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Projevuje se jako převis nabídky pracovní síly nad poptávkou zaměstnavatelů. Nezaměstnanost je nutné chápat jako závažný psychologický, ekonomický a sociální problém. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima a zhoršuje nejen hospodářskou situaci státu, ale i spokojenost a zdraví obyvatel. „*Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu bez zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru, což v případech postkomunistických zemí znamená i ohrožení probíhajících sociálních a ekonomických reforem).*“ (Petrášek, 2007) Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, ale zvyšuje se i sociální napětí. Sociální krize, která nezaměstnanost doprovází, se projevuje zhoršením veřejného zdraví, nárůstem chudoby, krizí komunitního i rodinného života, růstem kriminality a dalšími sociálně patologickými jevy.

Ztráta zaměstnání může postihnout každého člověka. Nezaměstnaný člověk je společností vnímán jako někdo, kdo stojí mimo normy. Teprve v současné době dochází k adaptaci společnosti na tento druh sociálně-ekonomického problému a jsou vytvářeny účelné strategie pro jejich zvládání. „*Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem.*“ (Buchtová, 1999) Nedobrovolná ztráta zaměstnání ponižuje člověka, který umí a chce pracovat. Narušuje jeho psychickou rovnováhu a přináší i další zdravotní, sociální a ekonomické problémy. „*Přeměna člověka zvyklého pracovat na závislého klienta sociálního státu má společenské důsledky přesahující deformaci jeho ekonomické účasti na spotřebě.*“ (Brožová, 2003)

Jak se nezaměstnaný člověk vyrovná se situací, kdy dlouhodobě nenachází zaměstnání nebo je opakovaně ztrácí, závisí na mnoha vnitřních i vnějších faktorech. Vnějšími faktory mohou být například, nabídka pracovních míst, dostupnost služeb pro nezaměstnané, opatření zaměstnavatele. Za vnitřní faktory lze označit celkovou životní

situaci jedince a jeho osobnostní vlastnosti. Jedinec je charakterizován věkem, pohlavím, aktivitou, pružností myšlení a jednání, nezávislostí, odolností vůči stresu, ale i morálně volnými vlastnostmi.

„Vycházíme-li z předpokladu, že chování člověka je soubor funkcí osobnosti a prostředí je třeba přistupovat k situaci ztráty zaměstnání jako k proměnné, která významně ovlivňuje poznávací procesy, sociální formy chování i celou integritu osobnosti.“ (Čížková, Vysloužil, 1994)

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného pouze uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě svého trvalého bydliště.

Obecně platná definice používaná pro účely aktivní politiky zaměstnanosti v České republice uvádí, že za nezaměstnané jsou považovány osoby v produktivním věku bez placeného zaměstnání, které aktivně hledají práci a chtějí pracovat. Jsou schopny a ochotny vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu, ale i osobní situaci ihned do práce nastoupit. Přesto jsou v daný okamžik bez zaměstnání a registrované na úřadu práce.

Sociální událost nezaměstnanosti je diferencována:

- nedobrovolným charakterem nemožnost získat zaměstnání,
- pracovní schopností,
- připraveností pro výkon zaměstnání,
- aktivním vyhledáváním zaměstnání.

Nezaměstnanost je nejvýraznějším projevem poruch na trhu práce spjatých s existencí tržního prostředí. Je to stav nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou, ve prospěch převisu nabídky. Tento převis nabídky pracovní síly vyjadřuje nezaměstnanost. Jejím hlavním ukazatelem je tzv. míra registrované nezaměstnanosti, která se udává v procentech.

Míru nezaměstnanosti lze spočítat podle vzorce:

$$u=U/(U+E).$$

V tomto vzorci je písmenem u , vyjádřena míra nezaměstnanosti, U je počet nezaměstnaných a E je počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Termínem obyvatelstvo rozumíme souhrn osob žijících na určitém území. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou lidé, kteří jsou účastni pracovního procesu, a tak získávají prostředky k zajištění svých potřeb. Nezaměstnaný člověk se neúčastní pracovního procesu, protože buď pracovat nemůže, nebo pracovat může, ale nechce.

Únosná míra nezaměstnanosti pro tržní ekonomiku je maximálně 10%.

2.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možné rozlišovat dle příčin jejího vzniku, délky nebo charakteru

Základními druhy nezaměstnanosti jsou:

- strukturální,
- cyklická,
- frikční,
- skrytá,
- sezónní,
- neúplná a nepravá.

Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je nejnebezpečnější, protože zakládá masovou a dlouhodobou nezaměstnanost. Vzniká jako nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. *„Změna struktury ekonomiky způsobuje, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, po jiných v nových oborech roste. Tato nová pracovní místa, ale většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci a jsou produktivnější.“* (Buchtová, 2002) Tento stav je důsledkem nedostatečné flexibility na trhu práce. Jedná se především o změny v požadavcích zaměstnavatelů na zaměstnance. Pro zvýšení šance získat zaměstnání v nových odvětvích je nutné změnit nebo rozšířit stávající kvalifikaci.

Transformace profese je zásadní změnou významně zasahující do života pracovníka a celé jeho rodiny. Neochota a někdy i neschopnost nabývat nové vědomosti a zkušenosti se týká především lidí s nižším vzděláním, specifickou profesí nebo vyšším věkem. Tito lidé se obtížně umisťují, protože jejich konkurenceschopnost na současném pracovním trhu je nízká. Této skupině musí pomoci stát, který svou aktivní politikou zaměstnanosti, podpoří jejich znovu začlenění do pracovního procesu. Vhodným řešením jsou rekvalifikační programy, individuální poradenství a podpora mobility.

Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s průběhem hospodářského cyklu a krátkodobých výkyvů ekonomické aktivity. V období expanze je nezaměstnanost nízká a v době recese stoupá. Její ukončení je závislé na nastartování ekonomického růstu, politice centrální banky a politické vůli.

Je charakterizována jako nedobrovolná nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, je ochotný akceptovat mzdu, kterou trh nabízí a přesto práci nemůže najít.

Sezónní nezaměstnanost

Je modifikací cyklické nezaměstnanosti. Vzniká v důsledku sezónní povahy některých hospodářských činností. Má krátkodobý charakter. Její výskyt je spojen s odvětvími, které jsou závislé na počasí a přírodním cyklu. Tento druh nezaměstnanosti se týká například cestovního ruchu, stavebnictví, zemědělství a služeb.

Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je v tržní ekonomice běžný. Z ekonomického hlediska není závažným problémem, protože má krátkodobý charakter. Tvoří ji zaměstnanci, kteří z různých, převážně osobních důvodů, ukončí pracovní poměr, ale intenzivně hledají jiné zaměstnání a brzy jej nachází. Změna zaměstnání často souvisí se změnou životního stylu člověka, ale může jít i o studenty, kteří ukončili studium, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené nebo osoby, které změnili bydliště. Jde o běžný a prakticky neodstranitelný jev. Týká se jednotlivců či menších skupin. Frikční nezaměstnanost je také někdy označována za dobrovolnou nezaměstnanost.

Skrytá nezaměstnanost

Je tvořena lidmi, kteří nejsou registrováni na úřadu práce, ale naplňují definici nezaměstnanosti. Tito lidé z předchozího zaměstnání odešli dobrovolně z osobních důvodů a aktivně hledají jiné zaměstnání, které bude lépe odpovídat jejich požadavkům. Jde například o místa lépe placená, v kratší dojezdové vzdálenosti, se specifickou pracovní dobou atd. Další skupinu tvoří lidé, kteří rezignovali na hledání zaměstnání a volí práci v domácnosti nebo předčasný odchod do důchodu. Do této kategorie patří i jedinci, kteří neusilují o pracovní místo z důvodu dostatečného finančního zabezpečení.

Neúplná a nepravá nezaměstnanost

O neúplnou nezaměstnanost se jedná, pokud je občan z nějakého důvodu nucen přijmout práci na zkrácený pracovní úvazek nebo na pracovní poměr na dobu určitou. Případně je zaměstnán na pozici, kde není využita jeho kvalifikace.

Nepravá nezaměstnanost je charakteristická pro úzce specializované profese, kdy experti čekají na konkrétní pracovní nabídku. Mnohem větší skupinu tvoří lidé s nízkou kvalifikací a nezaměstnaní, dlouhodobě pobírající sociální dávky. Tyto osoby zpravidla trvalou práci nehledají a raději tráví volný čas pasivně nebo pracují v „šedé ekonomice“.

Nezaměstnanost v čase

Nezaměstnanost je také možné členit podle délky jejího trvání.

- Dlouhodobá
- Krátkodobá
- Opakovaná

Dlouhodobá nezaměstnanost

Je charakterizována jako nezaměstnanost trvající dvanáct měsíců a déle nebo je v jednom roce minimálně jedenkrát opakovaná. *„Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli*

a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.“ (Buchtová, 2002)

Pokud člověk stojí delší dobu mimo pracovní proces a nemá možnost průběžného získávání nových kompetencí, dochází u něj k postupné ztrátě kvalifikace. Dosažené vzdělání v tomto případě nehraje žádnou roli. Dlouhodobá a opakovaná ztráta zaměstnání je často spojena s individuální charakteristikou nezaměstnaného. Jde především o pasivitu a nižší sebehodnocení, které je překážkou v navazování nových kontaktů a sebeprosazení při hledání zaměstnání. Po určité době, kdy je člověk mimo pracovní proces, ztrácí motivaci hledat novou práci a upadá do apatie. Vzniká osobní nejistota, která se nepříznivě odráží v rodinném životě a zároveň snižuje zájem o společenské kontakty mimo rodinu. Dlouhodobá nezaměstnanost je velmi závažným ekonomickým problémem, jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. Lidé žijící dlouhodobě v ekonomické nejistotě a sociální izolaci, ztrácí motivaci k hledání nových východisek a naopak se u nich projevují sklony k asociálnímu chování. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání a nemožnost nalezení nového pracovního zařazení je zvláště stresující pro osoby nad 50 let.

Krátkodobá nezaměstnanost

O krátkodobé nezaměstnanosti se dá mluvit, pokud není delší než šest měsíců. Sociálně ani ekonomicky není nebezpečná. Nezaměstnaný, aktivně hledá práci a věří, že vhodné zaměstnání v krátké době získá. Neztrácí svou kvalifikaci ani pracovní návyky a je motivován k hledání nových možností, jak se uplatnit na pracovním trhu.

Opakovaná nezaměstnanost

Člověk opakovaně ztrácí zaměstnání ze subjektivních důvodů (neuspokojivé pracovní zařazení, špatné vztahy na pracovišti atd.), nebo objektivních příčin (např. ukončení činnosti firmy, zrušení místa). Podle četnosti opakování je možné vytipovat problémové regiony a rizikové skupiny. Opakovaná nezaměstnanost je často spojována s dlouhodobou nezaměstnaností.

2.2 Příčiny nezaměstnanosti

Je mnoho příčin, proč vzniká nezaměstnanost. Jedním z důvodů je hospodářský cyklus, kterým ekonomika běžně prochází. Dalším důvodem jsou strukturální změny

v jednotlivých odvětvích ekonomiky a s tím spojené snižování počtu zaměstnanců nebo strukturální změny podniků. Také rozvoj informačních technologií, automatizace a zavádění nových procesů snižuje počet pracovních míst. Příčinou může být i dobrovolné rozhodnutí, stát se po určitou dobu nezaměstnaným. Důvodem takového rozhodnutí může být např., dlouhá dojezdová vzdálenost na pracoviště, nízká mzda, nevyhovující pracovní prostředí, zdravotní a jiné.

Tři nejvýznamnější příčiny nezaměstnanosti:

- demografické změny,
- vládní politika,
- strukturální změny.

Demografické změny

Souvisí s demografickou strukturou ekonomicky činného obyvatelstva, rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, žen a příslušníků menšin.

Vládní politika

Vyšší nezaměstnanost je z části výsledkem větších sociálních jistot vytvořených vládou. Mezi některými rizikovými skupinami je menší snaha získat zaměstnání a nižší zájem o hůře placenou práci. Vývoj v posledních 3 letech ukazuje, že ti, kteří ztratí zaměstnání, se stanou až z 30% dlouhodobě nezaměstnanými. Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes více než polovinu celkového počtu nezaměstnaných. (zdroj: úřad práce)

Strukturální změny

Za strukturální změny lze považovat např., dlouhotrvající hospodářskou recesi, dlouhodobou mzdovou strnulost, kolektivní mzdové dohody a podporu v nezaměstnanosti.

V současnosti dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti. Důvodem je rychle se měnící ekonomika a nízká ochota pracovníků pružně reagovat na tyto změny.

Určitá míra nezaměstnanosti však existovala, existuje a vždy existovat bude. Její výše se však mění v čase i místě a odlišné jsou i její příčiny.

3 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Dlouhodobá nezaměstnanost je problém, který sebou nese mnoho negativních aspektů. Je-li člověk dlouhodobě nezaměstnaný, aktivně hledá práci, ale nedaří se mu to, dochází u něj ke ztrátě motivace hledat nové zaměstnání. V důsledku toho se stává, že nezaměstnaný na hledání práce rezignuje. Tím se sám vyloučí z pracovního procesu. Dlouhodobá nezaměstnanost má také negativní vliv na člověka jako lidský kapitál. Většina nezaměstnaných svou kvalifikaci po dobu nezaměstnanosti nedoplňuje ani nerozšiřuje, a proto není schopna udržet úroveň svých profesních znalostí, což vede ke ztrátě pracovních návyků a dovedností. Následkem dlouhodobého vyřazení z pracovního procesu, dochází paradoxně k tomu, že u potencionálních zaměstnavatelů, budí určitou nedůvěru. Zaměstnavatelé totiž dlouhodobě nezaměstnané osoby považují za problémové. Předpokládají, že jejich kompetence jsou nedostatečné a zastaralé. Mohou se domnívat, že se jedná o jedince nespolehlivé, nemající vhodné pracovní návyky. Výše uvedené skutečnosti, tak mohou vést k tomu, že pro dlouhodobě nezaměstnaného je velmi obtížné, opět se zařadit do pracovního procesu. Nelze opomenout, že nedobrovolné postavení mimo pracovní trh má negativní vliv na sebevědomí a sebeurčení člověka, což souvisí se skutečností, že současná společnost je organizovaná právě prostřednictvím zaměstnání, od kterého se odvíjí společenské postavení jedince. „Člověk již nemá možnost se podílet na činnostech, které přesahují jeho samého, a to v rámci širších skupin a společenství.“ (Mareš, 1994)

Čím déle člověk nemá pracovní uplatnění, tím je těžší vrátit se zpět do pracovního procesu. Jedním z důvodů je, že si zvykne, že nemusí pracovat a stává se závislým na sociálních dávkách. S touto situací je spokojen a nemá důvod ke změně svého postoje.

Podle Mareše, (1994) nezaměstnanost způsobuje:

- Demotivaci v hledání práce a následné vyloučení z pracovního trhu.
- Ničí a oslabuje pracovní dovednosti, návyky a neumožňuje zvyšování kvalifikace.
- Připisuje nezaměstnaným statut neschopných a nedůvěryhodných lidí.

- Představuje krizi identity člověka ve světě, který je organizován na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho postavení a význam.

3.1 Psychologická a zdravotní rizika nezaměstnanosti

Ztráta práce a následná dlouhodobá nezaměstnanost je silně stresující životní událostí. Někteří jedinci jsou více disponováni k tomu, aby ztráta zaměstnání podlomila jejich psychickou a fyzickou rovnováhu. Opakované odmítnutí při přijímacím řízení, může nastartovat pocit nejistoty, stavy beznaděje a prohloubit sociální izolaci. Hodnoty, cíle a způsob života, se kterými se člověk v průběhu své kariéry identifikoval, se dostávají do konfliktu s aktuální životní situací. Tento rozpor může vyvolat chronický stres a vyústit v afektivní poruchy nebo neurologické potíže.

Akutní stresová situace může vyvolat: dezintegraci osobnosti, dysfunkční chování nebo duševní poruchy. Nejčastější příčinou duševního strádání je strach z toho, „co bude dál“. Tento strach je spouštěčem pocitu bezmoci, úzkosti, emoční lability a psychického napětí. Důsledkem je alkoholismus u mužů, nadužívání léků u žen, časté a neopodstatněné návštěvy lékařů, trestná činnost, domácí násilí a prostituce. Nezaměstnaný pociťuje sníženou sebeúctu, mizí pocit zdraví a uspokojení, zvyšuje se agresivita nebo naopak apatie. Toto chování lze vysvětlit jako pokus o „únik“ ze stresové situace. Někteří lidé považují změny dané ztrátou práce za ponižující a obracejí agresi sami proti sobě. *„Mezi možné reakce na ztrátu zaměstnání patří: psychický šok, pasivita a rezignace, obranný postoj a výzva k hledání práce.“* (Hoskovcová, 2009)

Mezi nezaměstnaností a duševním zdravím je oboustranný vztah. Ztráta pracovní pozice je značně frustrující situací a zklamaný, nevyrovnaný člověk nepůsobí důvěryhodně na potenciální zaměstnavatele.

Negativní, dlouhotrvající a intenzivní emoce, vyvolané dlouhodobou nezaměstnaností, ovlivňují i fyzické zdraví jedince. *„Emoční poruchy se mohou ve svých důsledcích projevat jako tělesná onemocnění. Podle klasických názorů zahrnují běžné poruchy způsobené alespoň zčásti psychologickými faktory astma, některé gastrointestinální potíže a poruchy, vysoký krevní tlak, endokrinní poruchy, cukrovku a v konečných důsledcích dokonce srdeční choroby.“* (Buchtová, 2002)

3.2 Ekonomické následky nezaměstnanosti

V souvislosti se ztrátou zaměstnání, dochází k poklesu příjmu, což vede ke změně životního stylu, včetně snížení životní úrovně jednotlivce i celé jeho rodiny. Tato situace vede k frustraci (zklamání, překážka v dosažení cíle) a při dlouhodobém charakteru, může vyústit až v deprivaci (dlouhodobé neuspokojení základních psychických potřeb). Deprivaci rozlišujeme na absolutní a relativní. Absolutní deprivace je chápána jako existenční ohrožení, které je díky sociálnímu státu potlačeno. Relativní deprivace je mnohem závažnější a aktuálnější. Jde o psychické strádání způsobené vyloučením z konzumu jako významné aktivity člena moderní společnosti. Neschopnost udržet určitou úroveň spotřeby, znemožňuje člověku manifestovat adekvátní sociální status a vyjádřit osobní identitu. Nezaměstnaný člověk se proto snaží co nejdéle zachovat zdání většiny viditelných znaků konzumního standardu (auto, ošacení, udržení ekonomické úrovně především u dospívajících dětí). Vedle výše uvedených problémů je častým důsledkem zadlužování a neschopnost splácet půjčky a úvěry. Finanční problémy často souvisí se zadlužováním a exekucemi. V krajních případech může nezaměstnanost souviset i s kriminální činností a problematikou bezdomovectví.

3.3 Sociální aspekty nezaměstnanosti

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.“ (Buchtová, B. 2002).

Sociálními aspekty nezaměstnanosti se rozumí především ztráta sociálního statusu, omezení společenských kontaktů a sociální izolace.

Vyrovnání se, se ztrátou zaměstnání do značné míry záleží na obraných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti a rodinném zázemí. Profesní role je důležitou složkou identity dospělého člověka. Proto ztráta zaměstnání vede k sociální degradaci. Častým problémem při hledání nového pracovního uplatnění je neschopnost reagovat na nové podmínky na trhu práce a nízká míra sebevědomí. Mnozí lidé mají ztrátu zaměstnání spojenou se snížením životní úrovně, napětím v rodině a přerušením dlouhodobých sociálních vazeb. To znamená, že nezaměstnanost neohrožuje pouze jedince, ale má vliv

na celou rodinu. Výsledkem je pocit vlastního selhání z nezvládnutí své sociální role a strach z budoucnosti.

Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, jsou pasivní a zvykají si na systém sociálních dávek. Nezaměstnanost provází zvýšený počet sociálně patologických jevů jako je užívání omamných látek, kriminální činnost, domácí násilí, prostituce a jiné. Tyto symptomy jednoznačně zhoršují kvalitu života a mohou vést až k sociálnímu vyloučení.

Nezaměstnanost je stresovou situací pro celou rodinu a může vést ke krizi, která může vyústit v rozpad rodiny.

Ztráta zaměstnání se v rodině projeví:

- změnou ve vztazích,
- změnou statusu,
- narušením stereotypu rodinného života,
- změnou životního stylu.

4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině atd.), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti.“ (Buchtová, 2002)

Rizikové faktory se u jednotlivců velmi často kumulují. V praxi to znamená, že člověk s nízkou kvalifikací může být znevýhodněn pro svůj etnický původ nebo zdravotně handicapovaný člověk může být vyššího věku s úzkou specializací, matka s malým dítětem může být bez pracovní praxe atd. Pravděpodobnost získání zaměstnání není velká a je často spojena s osobní charakteristikou konkrétního uchazeče o práci. Podpořit občany, kteří jsou znevýhodněni, je úloha politiky zaměstnanosti. Úřady práce věnují rizikovým skupinám zvýšenou péči. Uchazečům je nabídnuta pomoc pracovního a psychologického poradenství. Finančně ohodnocená práce je jedním z klíčových nástrojů k začlenění znevýhodněných skupin do společnosti. Aktivizací a motivací se zvyšuje pracovní a společenská integrace, a tím se vytváří podmínky k odstranění bariér pro rovný přístup na trh práce i pro osoby z rizikových skupin. Podpora jednotlivých rizikových skupin je poskytována státním i neziskovým sektorem.

„Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky.“ (Buchtová, 2002)

Nezaměstnanost neohrožuje všechny občany stejnou měrou. Riziko nezaměstnanosti ovlivňuje především vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a příslušnost k určité sociální skupině.

Za rizikové faktory se považuje:

- nízká úroveň vzdělání, nízká nebo žádná kvalifikace,
- úzce zaměřená profesní specializace,
- věk nad 50 let,
- zdravotní postižení, nemoc,
- pohlaví (ženy jsou ztrátou zaměstnání ohroženy více než muži),
- bydliště se špatnou dopravní obsluhností,

- příslušnost k minoritní menšině, sociálně nepřízpůsobivý, lidé s kriminální minulostí, přistěhovalci.

Absolventi škol, kteří se uchází, o své první zaměstnání a mladiství

Tuto skupinu tvoří absolventi středních škol do 25 let, absolventi vysokých škol do 30 let věku a mladiství. Tito mladí lidé jsou často bez pracovních zkušeností v požadovaném oboru. Dalším problémem je, že se z hlediska oborové struktury neseťká nabídka odbornosti absolventů s poptávkou zaměstnavatelů. Nemají základní pracovní návyky a postrádají kontakty, které by jim pomohli, při hledání práce. Častá nedorozumění způsobují nereálná očekávání ze strany absolventů. Jejich výhodou je časová flexibilita, jazykové znalosti a orientace v nových technologiích.

Do této skupiny patří mladí lidé do 18 let, kteří mají zpravidla pouze základní vzdělání. Nemají žádné pracovní návyky a jsou často poznamenáni sociálním postavením svých rodičů. V této skupině bude pravděpodobně vysoká nezaměstnanost i v dalších letech.

Osoby pečující o dítě do 15 let

Skupina je tvořena především ženami, které pečují o malé děti. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou ani jiným způsobem nevytváří prostor pro skloubení práce a péči o děti. Častá je obava zaměstnavatelů z absencí z důvodu nemoci dětí a dalších problémů souvisejících s organizačními potřebami dětí, např. doprovod do předškolního zařízení atd. Ohrožené jsou především matky samoživitelky. Stát jako garant politiky zaměstnanosti se touto otázkou zatím příliš nezabýval. Řešením bude muset být změna legislativy, tak aby zaměstnavatelé ženám umožnili flexibilní pracovní úvazky.

Zdravotně postižení

U zdravotně znevýhodněných lidí dochází nejen k ekonomickému a sociálnímu vyloučení, ale objevují se u nich i fyzické nebo psychické problémy. Kombinace fyzického a psychického postižení většinou neumožňuje práci mimo chráněná pracoviště, které významně ovlivňují pocit lidské důstojnosti a smyslu života.

Vzhledem k zdravotním omezením jsou jen těžko schopni vyhovět současným požadavkům na výkon a produktivitu práce. Mnozí potřebují specifické podmínky pro práci, a proto nejsou zaměstnavateli vyhledáváni.

Za určitých podmínek je možné, aby úřad práce pracovní místo pro zdravotně postižené dotoval.

Lidé se základním vzděláním nebo nízkou kvalitací

Představují největší skupinu ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných. V této skupině jsou mladí, obtížně vzdělávatelní lidé, kteří nemají zájem o práci, jedinci s asociálními sklony (alkoholici, recidivisté, závislí na automatech a návykových látkách, nepříznivě ovlivnění občané atd.). Tito lidé žijí převážně problematickým způsobem života.

Jak uvádí, německý sociolog R. Dahrendorf (1990) zvláštní náklonosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new-underclass“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a dalšími faktory sociálního prostředí.

Podle holandského sociologa Schuyta Keese (1991) se předpokládá, že vznikne nová třída deklasovaných, jejíž členové budou permanentně vyloučeni z pracovního trhu i společenského života a budou žít v trvalé závislosti na státu.

Dnes je pro uplatnění na pracovním trhu zásadní úroveň vzdělání a profesionálních dovedností. O práci nekvalifikovaných lidí není zájem, takže jejich možnosti výběru profese jsou velmi omezené, a to je příčinou potenciálního kriminálního a asociálního jednání.

Romové

Romské etnikum vykazuje mnoho společných znaků, se skupinou nízko kvalifikovaných osob. I oni patří do kategorie obtížně zaměstnatelných.

„Většina má pouze základní vzdělání a značná část žáků ani základní vzdělání neukončí.“ (Buchtová, 2002) Romská populace je ve špatném zdravotním stavu. Mnozí

neovládají český jazyk na dobré komunikační úrovni, rozsah a kvalita sociálních dovedností je nízká. Jejich motivace k pracovnímu výkonu není velká a úroveň pracovní morálky je problematická.

„Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována.“ (Buchtová, 2002)

Problém integrace je však stále nevyřešený. Romové jsou již několik generací plně závislí na prostředcích poskytovaných sociálním systémem. Zlepšení kvality jejich života je determinované změnou v jejich postoji ke vzdělání a osobní odpovědnosti za svůj život.

Osoby starší 50 let

Po roce 1989 došlo k výraznému posunu ve vnímání věku. Zvýšil se jeho význam pro společenský a profesní život jedince. V souvislosti s novým demografickým vývojem se stal věk nad 50 let diskriminačním činitelem a to nejen v souvislosti s trhem práce.

Pro tuto skupinu osob, je uvolnění z pracovního procesu, zásadní negativní sociální událostí, která je doprovázena poklesem příjmů a životní úrovně. Mnoho lidí v tomto věku, čelí krizi základních jistot. Může se dostavit psychická tenze, ztráta sebedůvěry a rezignace na společenskou aktivitu. Často zažívají pocity bezradnosti a nejistoty spojené se strachem z budoucnosti. Tento psychický stav se nepříznivě odráží i ve vztahu k vlastní rodině. Čím je člověk starší, tím výraznější jsou jeho návykové stereotypy a tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Tito lidé byli zvyklí setrvávat v jedné profesi a u jednoho zaměstnavatele mnoho let. Na nejistotu zaměstnání, kterou s sebou přináší, dnešní doba nejsou zvyklí, a proto hůře odolávají dopadům segmentace pracovního trhu. Ztráta zaměstnání v tomto věku, znamená oddělení od výsledků dosavadní práce, sociálních kontaktů i finančního zabezpečení. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání, může způsobit i zhoršení zdravotního stavu. Lidé v této věkové kategorii sice disponují zkušenostmi, jsou motivováni pracovat a tzv. „ještě v kondici“, nicméně jsou pro zaměstnavatele „drahou a nejistou investicí“ ve srovnání s mladou generací. Podle dostupných statistik Českého statistického úřadu se v Praze posouvá věková hranice ohrožené skupiny na 45 let. Tito lidé mohou disponovat vysokou kvalifikací, dlouholetými zkušenostmi, chutí pracovat, jsou odpovědní, mají nižší životní

nároky a jsou loajální, a přesto o ně není zájem. Příčinou jejich nedocení může být nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovního trhu a nižší adaptabilita.

Další bariérou může být averze k dalšímu vzdělávání a podřízení se novým požadavkům zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že v současné době dávají zaměstnavatelé přednost vzdělání před praxí, je zřejmé, že jsou tito lidé v nevýhodě, pokud si nedoplňovali nebo nerozšiřovali poznatky ze svého oboru.

„Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.“ (Buchtová, 2002) Problémem u této skupiny jsou vyšší platové nároky, vyplývající z délky jejich praxe a vysoké kvalifikace. Nevýhodou jsou častější zdravotní potíže v souvislosti s přibývajícím věkem a snížená adaptabilita. Zaměstnanci, kterým se blíží nárok pro odchod do starobního důchodu, řeší ztrátu zaměstnání, žádosti o předčasný starobní důchod.

V roce 1996 došlo k zásadním změnám v důchodovém systému. Hranice odchodu do starobního důchodu je neustále zvyšována a tento trend bude pokračovat. V naší společnosti dochází k demografickému stárnutí populace. Průměrný věk ve společnosti se zvyšuje, a pokud máme v budoucnu pracovat do 70 let, není možné dále vnímat osoby nad 50 let jako staré a diskriminovat je na trhu práce. Je to ekonomicky nevýhodné a společensky i morálně neetické. Do budoucna bude nezbytné zavádět do praxe celoživotní vzdělávání tak aby věk nebyl nevýhodou.

4.1 Diskriminace zaměstnanců starších 50 let na trhu práce

Věk je jedním z hlavních faktorů, které spoluurčují pozici na trhu práce. Lidé nad 50 patří na pracovním trhu v České republice ke skupinám s největší nezaměstnaností. Ta u lidí v předdůchodovém věku dlouhodobě překračuje celostátní průměr. Diskriminace se projevuje od nepřijetí do zaměstnání přes horší mzdové podmínky, převedení na jinou méně kvalifikovanou práci až po uvolnění z pracovního poměru.

Riziko nezaměstnanosti roste s věkem, a to až do doby odchodu do důchodu. Diskriminace věkové skupiny nad 50 let je nejčastější při výběru a přijímání pracovníků. Mareš (2002), ve svém výzkumu mezi nezaměstnanými uvádí, že 40% osob ve věku nad 40 let a skoro všichni starší 50 let se nejméně jednou setkali s odmítnutím od zaměstnavatele z důvodu vyššího věku.

Jedním z úskalí pro zaměstnance nad 50 let je ageismus (diskriminace na základě věku). Pod vlivem stereotypního pohledu a předsudků jsou vnímáni jako lidé pracující pomalejším tempem, neschopní se adaptovat na nové změny, panuje obava z jejich rigidních postojů, neochoty učit se novým věcem a práci na osobním růstu. Případná specifika daná vyšším věkem, jako je zhoršení pozornosti a smyslové vnímání kompenzují však starší pracovníci zkušeností, kompetencemi, časovou flexibilitou a využíváním alternativních a efektivních metod práce. Skutečnost je však jiná, dnes si tito zaměstnanci sami iniciativně prohlubují a rozšiřují kvalifikaci, pečují o své duševní i tělesné zdraví, sportují, cestují a běžně využívají moderní technologie. Pracovní klady a zápory se liší podle jednotlivých profesí. Společné však mají loajalitu, stabilitu a vyzrálost

5 REKVALIFIKACE

Vývoj poptávky po pracovních silách, vyvolává změny na profesně kvalifikační struktuře pracovníků. Je tedy zřejmé, že vzrůstá úloha dalšího profesního vzdělávání. Z toho vyplývá, že rekvalifikace je jedním z rozhodujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Rekvalifikací se rozumí, získání nové kvalifikace případně zvýšení, rozšíření nebo prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího udržování a 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 a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Tato problematika je řešena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108 – 109.

„Rekvalifikace umožňuje rychle přizpůsobovat profesní strukturu a kvalifikační potenciál lidí nově se utvářejícím potřebám ekonomiky. Je proto jedním z rozhodujících faktorů působících k dosažení potřebné pružnosti na straně nabídky práce, které umožňují přizpůsobovat profesní strukturu.“ (Beneš, 1991)

Vzdělávací kurzy a programy jsou prioritně určeny pro občany, kteří nenacházejí uplatnění pro svoji kvalifikaci na trhu práce nebo pro zaměstnance, aktuálně ohrožené nezaměstnaností. Význam změny kvalifikace spočívá v tom, že umožňuje pružně přizpůsobovat teoretické znalosti a praktické dovednosti aktuálním požadavkům trhu práce. Cílem je dosáhnout zlepšení kvality pracovní síly, zvýšení její flexibility a přizpůsobení obsahu kurzů aktuálním potřebám zaměstnavatelů.

5.1 Organizace a instituce provádějící rekvalifikace

Výběr subjektů provádí Generální ředitelství Úřadu práce České republiky podle zák. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Do výběrového řízení se mohou přihlásit vzdělávací agentury, státní nebo soukromé školy, odborná vzdělávací zařízení, soukromí podnikatelé a zprostředkovatelská a vzdělávací zařízení. Tyto instituce jsou vybírány na základě

předkládaných vzdělávacích projektů a musí prokázat svou způsobilost k provádění edukační činnosti.

Akreditace

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy uděluje akreditace vzdělávacím programům podle Národní soustavy kvalifikací. Podmínky pro udělení akreditace stanoví vyhláška ministerstva č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení.

V žádosti o vydání akreditace, které vzdělávací zařízení zasílá Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy musí být uvedeno:

- název rekvalifikačního programu,
- popis pracovní činnosti, na kterou bude rekvalifikace zaměřena,
- učební plán se seznamem vzdělávacích předmětů a s určenou hodinovou dotací teoretické a praktické přípravy,
- učební osnovy, které zahrnují detailně rozpracovaný obsah učebního plánu,
- vzdělávací projekt pro pracovní činnosti. Projekt musí obsahovat cíl, obsah, délku kurzu, složení účastníků rekvalifikace, formy a metody vzdělávání organizační zajištění výuky, způsob zakončení a ověření získaných vědomostí vzdělávaných osob.

Po ukončení rekvalifikace všichni účastníci obdrží „Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu“. Pokud účastník úspěšně absolvuje závěrečnou zkoušku obdrží „Osvědčení o rekvalifikaci“ nebo „Osvědčení o získání profesní kvalifikace“.

Akreditace je tedy chápána jako potvrzení a schválení kvality posuzované rekvalifikace. Garantuje, že jsou dodrženy platné standardy v poskytovaném vzdělávání. Vytváří konkurenční prostředí mezi jednotlivými poskytovateli rekvalifikačních programů a je zárukou jejich kvality.

5.2 Rekvalifikační kurzy

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka úřadu práce, příslušného podle místa bydliště uchazeče.

Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně. Dohodou se stanoví obsah, forma a délka rekvalifikace a podmínky hmotného zabezpečení.

Dohoda musí obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou je zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče o zaměstnání uhradit poměrnou část ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání.

Úřad hradí za nezaměstnaného náklady spojené s rekvalifikací a může uhradit i prokázané oprávněné náklady účastníka, spojené s účastí v kurzu. V dohodě je sjednán závazek, že uchazeč, který svévolně bez vážných důvodů zanechá rekvalifikace nebo odmítne po jejím absolvování, nastoupit do vhodného zaměstnání, uhradí úřadu práce náklady na rekvalifikaci. Toto opatření je motivováno snahou podpořit aktivní přístup samotných účastníků. Od 1. 1. 2012 si evidovaný uchazeč o zaměstnání může vybrat podle § 109 písm. a, zákona o zaměstnanosti sám rekvalifikační kurz. Jestliže rekvalifikační zařízení disponuje akreditací a vybraná profese je úřadem práce shledána jako perspektivní, bude cena kurzu po absolvování, uhrazena úřadem práce.

Rozdělení rekvalifikačních kurzů

Rekvalifikace lze rozdělit na programy pro nezaměstnané a pro pracovníky v pracovním poměru ohrožené nezaměstnaností.

Další rozlišení kurzů:

- Krátkodobé
- Dlouhodobé
- Motivační
- Cílené
- Necílené
- Specifické
- Obnovovací
- Rozšiřovací
- Praktické.

Krátkodobá rekvalifikace je vhodná pro uchazeče, kteří si danou odbornost potřebují pouze doplnit nebo rozšířit. Kurz je zpravidla ukončen do jednoho měsíce.

Pokud má uchazeč zájem o zásadní změnu kvalifikace. Dochází do specializovaného kurzu 5 až 6 měsíců. To je dostatečná doba pro získání kompetencí ve zvolené profesi. Absolvent takového kurzu by měl být schopen samostatně vykonávat novou pracovní činnost.

Z hlediska obsahu jsou specifické programy zaměřeny na kvalifikaci, po které je na trhu poptávka. Obsah rekvalifikace se odvíjí od požadavků kladených na konkrétní povolání. Jde tedy o programy, jejichž obsah je určován trhem. Účastníci těchto programů často přichází již s příslibem konkrétního pracovního místa.

V nesespecifických programech účastník získá všeobecné znalosti a dovednosti. Zpravidla se jedná se o počítačové kurzy pro začátečníky, základy administrativy, případně o základy angličtiny. Jde však o programy bez příslibu konkrétního zaměstnání.

Motivační kurzy jsou určeny pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří mají spíše nízkou kvalifikaci nebo jsou dlouhou dobu vedeni v evidenci úřadu práce. Jejich úkolem je účastníky reaktivovat, psychicky povzbudit a motivovat k hledání zaměstnání. V těchto

kurzech si účastníci zlepší sociální a komunikační dovednosti. Naučí se základy finanční a počítačové gramotnosti. Absolventi se naučí sestavit životopis, napsat motivační dopis a připraví se na vstupní pohovor.

Praktické programy jsou zaměřeny na nezaměstnané s nízkou kvalifikací nebo zcela bez kvalifikace. Jejich obsah je vždy upraven podle potřeb účastníků.

Rekvalifikace jsou převážně směřované na rizikové osoby (absolventi škol do 30 let, kteří se uchází o své první zaměstnání, matky po rodičovské dovolené a ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací, etnické skupiny, osoby po výkonu trestu, osoby starší 50 let atd.).

Všechny kurzy jsou zakončené písemnou zkouškou a absolvent obdrží certifikát vydaný pořádající agenturou. Pokud zkouška, nebyla úspěšně složena, certifikát není vydán.

Rekvalifikace hrazená úřadem práce

Nárok na rekvalifikaci hrazenou úřadem práce vznikne zájemci, pokud je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Délka evidence není podstatná. Rozhodující je, zda má žadatel odpovídající předpoklady požadované v konkrétním kurzu. To znamená, že zájemce má například odpovídající vzdělání, je aktivním řidičem, ovládá práci s počítačem, je zdravotně způsobilý, jazykově vybavený atd. Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

Nárok na hmotné zabezpečení v době rekvalifikace

Nárok na hmotné zabezpečení po celou dobu rekvalifikace činí 60% předchozího čistého měsíčního příjmu. Za předpokladu, že je kurz dokončen. Tuto skutečnost absolvent dokládá úřadu certifikátem, který vystaví agentura, organizující rekvalifikaci. Nárok na hmotné zabezpečení je i v případě, že rekvalifikace byla dokončena, avšak zkouška nebyla úspěšně složena.

Vlastní iniciativa při hledání vhodného kurzu

Zájemci o zaměstnání si mohou najít vhodný kurz pro zvýšení kvalifikace i sami. Zvolí si druh pracovní činnosti, na kterou se chtějí rekvalifikovat a konkrétní vzdělávací zařízení. Vyplní příslušné formuláře a předají zprostředkovatelce na příslušné krajské pobočce úřadu práce, a to nejpozději čtrnáct dní před zahájením kurzu. Cenu rekvalifikace doloží zájemce potvrzením, které vydá vzdělávací zařízení. Požadavek je posouzen odbornou komisí úřadu práce.

Pokud jej schválí, vystaví zájemci potvrzení o úhradě kurzovního. Cena takto zvolené rekvalifikace nesmí přesáhnout v období 3 let částku 50 000 Kč.

Rekvalifikace zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností

Rekvalifikace pro zaměstnané podle §110 zák. č. 435/2004 Sb., může být prováděna ve spolupráci se zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rekvalifikace zaměstnanců spočívá v získání nových konkrétních dovedností nebo zvýšení či rozšíření stávající kvalifikace. Zaměstnavatel může s úřadem práce uzavřít dohodu o rekvalifikaci svých zaměstnanců za účelem zachování pracovních míst.

Je-li rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zajišťuje, plně nebo částečně uhrazeny náklady spojené s touto rekvalifikací (dle nařízení vlády č. 97/2010 Sb.).

Přínos rekvalifikace

Rekvalifikace mají řadu pozitivních efektů, prostřednictvím kterých se naplňují cíle aktivní politiky zaměstnanosti. Bylo jednoznačně prokázáno, že přispívají ke snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Lidé bez zaměstnání totiž po určité době ztrácí důvěru ve své schopnosti a dovednosti, proto u nich dochází k poklesu aktivity a mizí motivace k hledání nového zaměstnání.

V kurzech účastníci získávají nejen odborné znalosti, ale i sociální a komunikační dovednosti a tím se zvyšuje jejich sebevědomí a aktivita. K pozitivům rekvalifikací také patří neformální společenské kontakty mezi aktéry, což vede k odstranění sociální izolace. Nezaměstnaní se stávají více otevřenými poradenským službám a jsou motivováni řešit i ostatní problémy, zdánlivě nesouvisející s nezaměstnaností. Rekvalifikace mohou také povzbudit nezaměstnané k dalšímu formálnímu i neformálnímu vzdělávání.

Po absolvování rekvalifikačních kurzů se zvýší oborová mobilita a rozšíří se propustnost profesní struktury.

5.3 Regionální individuální projekt „Zkušenosti pro Prahu“

Realizátorem projektu byl Úřad práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu. Dodavatelem služeb spojených s realizací projektu je sdružení Společně pro vzdělávání, ATTEST s r.o. a MOST KE VZDĚLÁVÁNÍ – BRIDGE TO EDUCATION, o. s.

Účast v projektu je pro účastníky hrazena z operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“. Tento operační program je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. Účastníkům byla účast v projektu nabídnuta nebo o zařazení požádali sami na kontaktním místě příslušného úřadu práce. Zařazení do programu bylo dobrovolné. Po podpisu „Dohody o účasti v projektu Evropského sociálního fondu se stává účast povinná.

Popis projektu

Tento projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 let, evidovaných krajskou pobočkou pro hlavní město Prahu déle než 5 měsíců. Hlavním cílem projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti účastníků projektu.

Záměrem projektu bylo vzdělávání a motivace dlouhodobě nezaměstnaných osob pro nalezení uplatnění na trhu práce a tím předcházet pádu do sociální sítě. Projektové

aktivity, které byly pro účastníky připraveny, rozšířily a doplnily jejich znalosti a dovednosti. Zároveň zvýšily jejich schopnost lépe se uplatnit na trhu práce.

V rámci projektu byly připraveny tyto aktivity:

- poradenské činnosti skládající se ze skupinového a individuálního poradenství, motivačních aktivit a bilanční diagnostiky,
- nácvik měkkých dovedností,
- pomoc při hledání zaměstnání,
- rekvalifikační kurzy.

Projekt byl zahájen 1. 11. 2013 a ukončen 30. 8. 2015. Za tuto dobu projekt absolvovalo 220 osob. Frekventanti byli rozděleni do skupin po 20 až 25 lidech. Doba strávená v projektu, byla pro každou skupinu přibližně tři měsíce.

Osoby starší 50 let, mají obecně dlouhodobě zhoršené podmínky pro opětovný vstup na trh práce, a to často i bez ohledu na dosaženou kvalifikaci. Je to cílová skupina, která je zaměstnavateli obecně negativně vnímána jako méně výkonná, a to i přes dosažené pracovní zkušenosti a znalosti. Tento postoj v současnosti přebírají i soukromé pracovní agentury a zprostředkovatelé. Ty v důsledku paušálního odmítavého postoje zaměstnavatelů nemají zájem o zaměstnávání starších osob. Zhoršená zaměstnatelnost osob starších 50 let vede k růstu celkové nezaměstnanosti a zároveň zpětně přispívá k posilování jejich negativního vnímání na trhu práce.

Účastníci projektu jsou povinni absolvovat:

- Informační schůzku
- Úvodní pohovor
- Pracovní diagnostiku
- Bilanční diagnostiku
- Motivační kurz
- Základy počítačové gramotnosti
- Profesní rekvalifikaci

Informační schůzka

Prvotní informace byly podány na informační schůzce. V průběhu setkání byli zájemci seznamováni s jednotlivými aktivitami projektu, s jejich strukturou a výukovými materiály. Účastníci byli informováni o svých právech a povinnostech v rámci účasti v projektu.

Úvodní pohovor

Občané, kteří se rozhodli na základě informační schůzky vstoupit do projektu, absolvovali tentýž den úvodní pohovor. Během pohovoru byl vyplněn vstupní dotazník. Na základě získaných informací byly vyhodnoceny požadavky, potřeby a možnosti jednotlivých zájemců. S těmi, kteří se rozhodli vstoupit do projektu, byla podepsána „Dohoda o účasti v projektu Evropského sociálního fondu“.

Pracovní diagnostika

V rámci diagnostiky se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Na základě výsledků může být účastníkovi navržena bilanční diagnostika. Z pracovní diagnostiky také vyplývají doporučení vhodných pracovních pozic pro účastníka nebo naopak těch, které nejsou pro účastníka na základě jeho zaměření úplně vhodné. Dalším výstupem je diagnostika dispozic pro zvládnutí určitých rekvalifikací, kurzů nebo jiného druhu studia. Vše je činěno ve prospěch účastníka. Rizikové faktory se sdělují pouze účastníkovi.

Bilanční diagnostiku

Bilanční diagnostika je proces, při kterém se psycholog snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho neoptimálnější začlenění do pracovních aktivit. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při zpracování psychologických metod, lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce. Na základě získaných informací je zpracován kariérní plán. Při poradenském procesu bilanční diagnostiky se předpokládá motivace klienta podstoupit doporučené aktivity a současně se řídit navrženými postupy kariérního plánu. Výsledky jsou určeny účastníkovi a obsahují informace o jeho silných stránkách,

upozorní na slabší oblasti, na které by se měl účastník více zaměřit při svém dalším osobním rozvoji.

Motivační kurz.

Cílem aktivity je připravit a motivovat zúčastněné k návratu do zaměstnání. Absolvování by mělo přispět k potřebnému posílení sebevědomí účastníků projektu a k obnově základních vzdělávacích návyků, které jsou potřebné k následnému úspěšnému absolvování profesní rekvalifikace. V rámci motivačního kurzu byly podány informace o pracovních místech zabezpečovaných úřadem práce (společensky účelná místa). Motivační kurz je sedmi denní. Podrobný program je i s časovou dotací podrobně rozepsán v příloze č. 3.

Základy počítačové gramotnosti

V rámci kurzu byly vyučovány základní počítačové dovednosti. Účelem této aktivity je zvýšení znalosti ovládání informačních technologií. Účastníci školení získají základní znalost obsluhy osobního počítače. Naučí se nebo si rozšíří znalosti kancelářské administrativy v prostředí operačního systému Microsoft Windows, za použití programového balíku Microsoft Office. Na základě úspěšného absolvování kurzu obdrží účastníci „Osvědčení s celostátní platností.“

Profesní rekvalifikace.

Tato klíčová činnost je realizována formou akreditovaných rekvalifikačních kurzů, které vyhovují požadavkům zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhlášky č.519/2004Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání. Na základě úspěšného absolvování kurzu obdrží zúčastnění Osvědčení s celostátní platností. Účastníci programu si mohou zvolit například rekvalifikace v oblasti informačních technologií, služeb, logistice, obchodu, stavebnictví a administrativy.

6 EMPIRICKÝ PRŮZKUM

6.1 Cíle výzkumu a hypotézy

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným celospolečenským jevem. K analýze tohoto jevu je nutné si ujasnit, koho se týká, jak dlouho trvá, do jaké míry ovlivňuje život, ale i jaká je ochota nezaměstnaných změnit svou situaci.

Cíle průzkumného šetření:

- Zjistit motivaci uchazečů o zaměstnání k účasti na výše uvedeném projektu.
- Zmapovat problematiku nezaměstnanosti sběrem dat o dosaženého vzdělání, délce zaměstnanosti a četnosti opakované ztráty zaměstnání.
- Zjistit zájem o individuální psychologické a profesní poradenství.
- Analyzovat počet respondentů, kteří mají zájem novou kvalifikaci a těch, kteří si chtějí znalosti a vědomosti prohloubit a rozšířit.
- Vyhodnotit ochotu respondentů pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.

V této kapitole je analyzováno šetření zpracované autorkou bakalářské práce.

Pro výzkumné šetření byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: lze předpokládat, že 50% respondentů je bez zaměstnání poprvé.

Hypotéza č. 2: lze předpokládat, že víc než 60% respondentů bude ochotných pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.

6.2 Metodika výzkumu

Pro získání údajů ke zkoumané problematice byl použit anonymní dotazník sestavený autorkou práce. Pro vyhodnocení byla použita kvantitativní metoda dotazníkového šetření, obsahová analýza dokumentů a následně. Dotazník sloužil k získání a porovnání dat klientů úřadu práce, zařazených do Regionálního projektu „Zkušenosti pro Prahu“. Informace se týkaly některých osobních a objektivních údajů, vztahujícím se

k možnostem řešení aktuální situace nezaměstnaného. Pomocí obsahové analýzy byly zjišťovány informace, týkající se potřeb jedince při hledání zaměstnání.

Projekt byl realizován od 1. 9. 2012 do 30. 11. 2015. V rámci mého šetření byla náhodně vybrána 25 členná skupina, která absolvovala projekt od ledna 2015 do března 2015. Rozdáno bylo 25 dotazníků. Dotazník byl anonymní a byl rozdělen do dvou částí. První část obsahovala tři otázky (pohlaví, věk, vzdělání). Druhá část obsahovala 7 otázek a byla zaměřena na zkušenost účastníků projektu se ztrátou zaměstnání a vliv této zkušenosti na jejich život. Návratnost dotazníků byla 100%. Otázky byly uzavřené s několika možnostmi odpovědí.

6.3 Zkoumaný soubor

Sběr dat probíhal v březnu 2015. Šetření bylo provedeno se souhlasem krajské pobočky Úřadu práce pro hlavní město Prahu, referátu zprostředkování a poradenství a Společnosti pro vzdělávání ATTEST s r.o.. Výzkum se uskutečnil v Praze 3, Domažlické ulici 1053, v prostorách vzdělávací společnosti ATTEST s.r.o.. Cílovým souborem byla náhodně vybraná skupina uchazečů o zaměstnání, starších 50 let, kteří byli zařazeni do Regionálního individuálního projektu „Zkušenosti pro Prahu“. Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 25 osob (9 mužů a 16 žen), evidovaných krajskou pobočkou pro hlavní město Prahu. Tyto osoby byly pět a více měsíců nezaměstnané. Všechny 25 oslovených respondentů s účastí na výzkumu souhlasilo a odpovědělo na všechny otázky.

6.4 Výsledky výzkumu

Dotazník

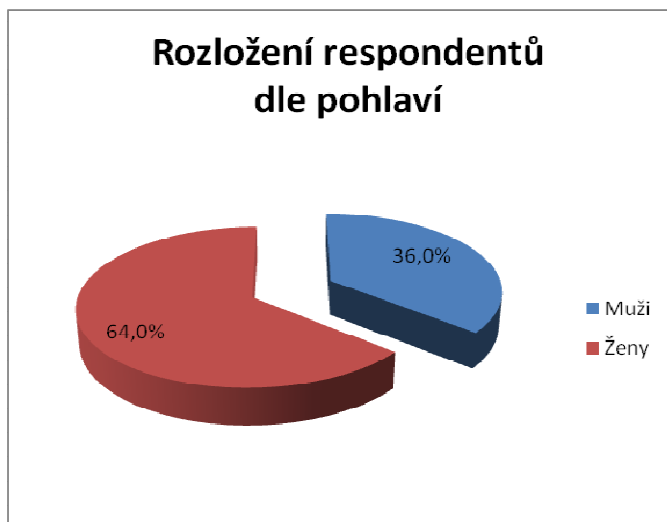
Viz příloha A

Otázka č. 1:

Cílem první otázky bylo určení počtu žen a mužů ve zkoumaném souboru. Z výsledného počtu uvedeného v dotazníku vyplynulo, že výzkumu se zúčastnilo více žen než mužů. Šetření se zúčastnilo 9 mužů a 16 žen starších 50 let.

Viz tabulka č. 1

Graf č. 1: Rozdělení respondentů dle pohlaví



Zdroj: vlastní

Tabulka č. 1: Rozdělení respondentů dle pohlaví

Rozložení respondentů dle pohlaví		
Pohlaví	Počet	Procenta
Muži	9	36,0%
Ženy	16	64,0%
Celkem	25	100,0%

Zdroj: vlastní

Otázka č. 2

Záměrem otázky bylo zjistit věkové rozložení respondentů.

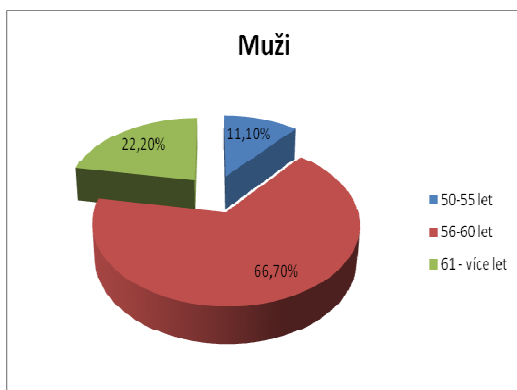
Věk respondentů byl rozdělen do tří kategorií: 50-55 let, 56-60 let, 61 let a více.

Mezi muži byla nejvíce zastoupena kategorie 56-60 let - 6 mužů (tj. 66,7%), následovala kategorie 61 let a více - 2 muži (tj. 22,2%), nejméně byla zastoupena kategorie 50-55 let - 1 muž (tj. 11,1%).

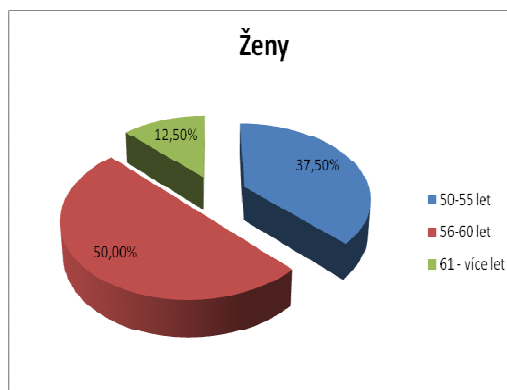
Mezi ženami byla nejvíce zastoupena kategorie 56-60 let - 8 žen (tj. 50,0%), následovala kategorie 50-55 let - 6 žen (tj. 37,5%), nejméně byla zastoupena kategorie 61 let a více – 2 ženy (tj. 12,5%).

Z uvedeného vyplývá, že nejpočetnější kategorií (muži i ženy) byla skupina 14 osob ve věku 56 – 60 let (tj. 56%).

Graf č. 2: Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví



Zdroj: vlastní



Tabulka č. 2: Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví

Muži		
Věk	Počet	Procenta
50-55 let	1	11,1%
56-60 let	6	66,7%
61 - více let	2	22,2%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Věk	Počet	Procenta
50-55 let	6	37,5%
56-60 let	8	50,0%
61 - více let	2	12,5%
Celkem	16	100,0%

Otázka č. 3

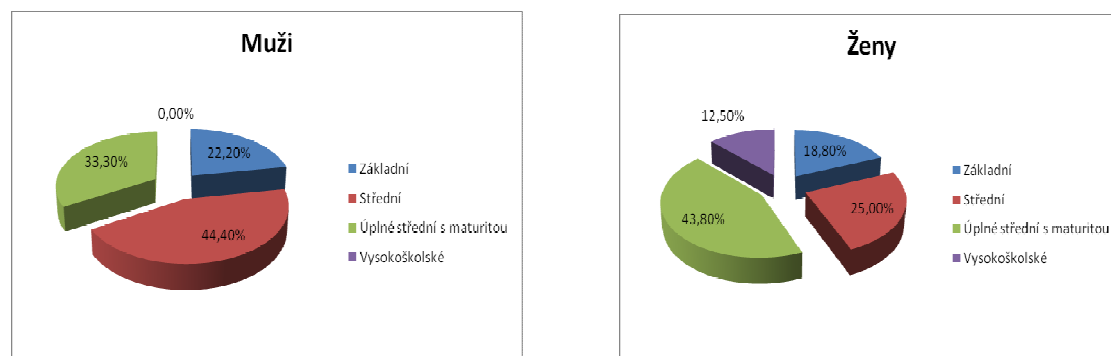
Nejvyšší dosažené vzdělání.

Na základě získaných dat, bylo zjištěno, že nejčastějším vzděláním mezi účastníky sledovaného projektu bylo úplné středoškolské vzdělání s maturitou - 10 osob (tj. 40%). Dalším bylo středoškolské vzdělání zakončené učňovskou zkouškou - 8 osob (tj. 32%), následuje základní vzdělání - 5 osob (tj. 20%) a nejméně bylo zastoupeno vysokoškolské vzdělání - 2 osoby (tj. 8%).

Podle dosaženého vzdělání mezi muži převažovalo vzdělání středoškolské zakončené učňovskou zkouškou - 4 muži (tj. 44,4%), dalším nejčastějším vzděláním bylo úplné střední ukončené maturitou - 3 muži (tj. 33,3%) a nejméně bylo zastoupeno základní – 2 muži (tj. 22,2%).

Mezi ženami bylo nejčastějším vzděláním úplné střední s maturitou - 7 žen (tj. 43,8%), druhé nejčastější bylo střední s výučním listem - 4 ženy (tj. 25%), další bylo základní vzdělání – 3 ženy (tj. 18,8%) a nejméně bylo zastoupeno vysokoškolské - 2 ženy (tj. 12,5%).

Graf č. 3: Zájem o rekvalifikaci ve vztahu k získanému vzdělání



Zdroj: vlastní

Tabulka č. 3: Zájem o rekvalifikaci ve vztahu k získanému vzdělání

Muži			Ženy		
Vzdělání	Počet	Procenta	Vzdělání	Počet	Procenta
Základní	2	22,2%	Základní	3	18,8%
Střední	4	44,4%	Střední	4	25,0%
Úplné střední s maturitou	3	33,3%	Úplné střední s maturitou	7	43,8%
Vysokoškolské	0	0,0%	Vysokoškolské	2	12,5%
Celkem	9	100,0%	Celkem	16	100,0%

Zdroj: vlastní

Druhá část dotazníku je zaměřená na zkušenost s nezaměstnaností a vlivem na osobní život respondentů.

Otázka č. 4

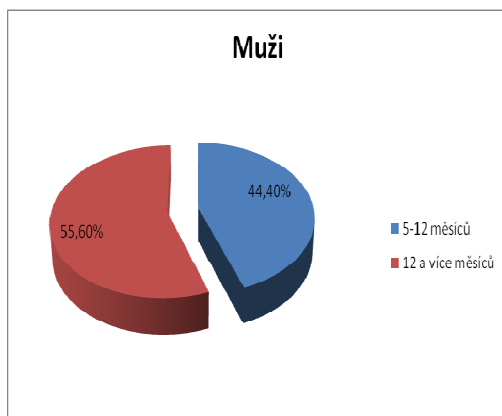
Tato otázka zjišťovala aktuální délku nezaměstnanosti.

13 osob (tj. 52%) bylo bez pracovního poměru více než 5 a méně než 12 měsíců.

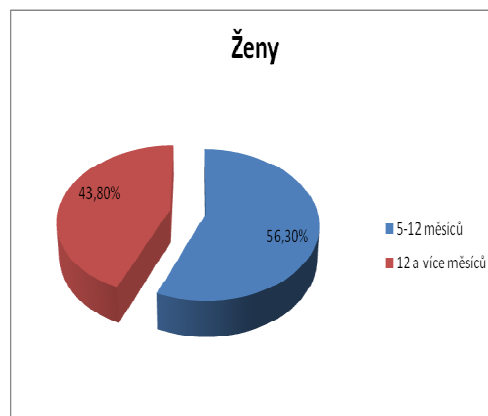
Víc než 1 rok bylo bez práce 12 osob (tj. 48%).

Z uvedeného vyplývá, že všichni respondenti patřili do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Skutečnou délku nezaměstnanosti nelze odhadnout.

Graf č. 4: Délka nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní



Tabulka č. 4: Délka nezaměstnanosti

Muži		
Délka nezaměstnanosti	Počet	Procenta
5-12 měsíců	4	44,4%
12 a více měsíců	5	55,6%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Délka nezaměstnanosti	Počet	Procenta
5-12 měsíců	9	56,3%
12 a více měsíců	7	43,8%
Celkem	16	100,0%

Otázka č. 5

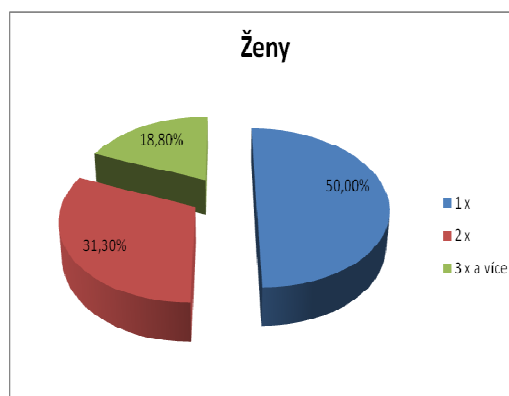
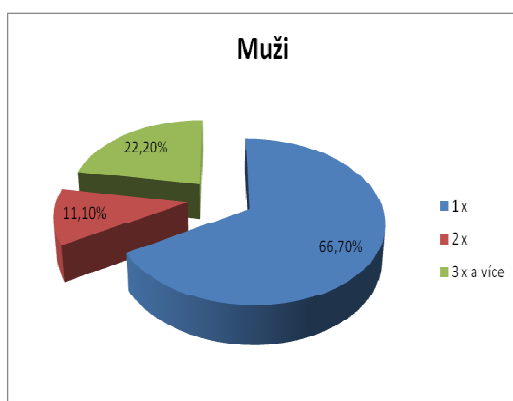
Touto otázkou autorka šetření sledovala četnost nedobrovolné nezaměstnanosti v posledních 5 letech.

14 osob (tj. 56%) z celkového počtu dotázaných odpovědělo, že v posledních 5 letech bylo minimálně 1x nedobrovolně nezaměstnaní, z toho bylo 6 mužů (tj. 66,7%) a 8 žen (tj. 50%).

2x byl nezaměstnaný pouze 1 muž (tj. 11,1%), ale 5 žen (tj. 31,3%), což je dohromady 6 osob (tj. 24%).

Opakovaně (víc než 3x) bylo bez práce 5 osob (tj. 20%) z toho 2 muži (tj. 22,2%) a 3 ženy (tj. 18,8%).

Graf č. 5: Opakovaná nezaměstnanost v posledních 5 letech



Zdroj: vlastní

Tabulka č. 5: Opakovaná nezaměstnanost v posledních 5 letech

Muži		
Opakovaná nezaměstnanost	Počet	Procenta
1 x	6	66,7%
2 x	1	11,1%
3 x a více	2	22,2%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Opakovaná nezaměstnanost.	Počet	Procenta
1 x	8	50,0%
2 x	5	31,3%
3 x a více	3	18,8%
Celkem	16	100,0%

Otázka č. 6.

Zjišťován byl zájem o individuální psychologické poradenství.

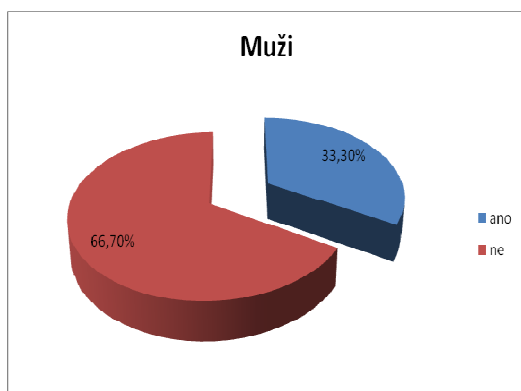
O psychologické poradenství mělo celkově zájem 15 respondentů (tj. 60%). Zcela jednoznačně vedly ženy s počtem 12 (tj. 75%) oproti 3 mužům (tj. 33,3%).

Zájem o poradenské služby nemělo 10 dotazovaných (tj. 40%). V této skupině bylo zastoupeno 6 mužů (tj. 66,7%) a 4 ženy (tj. 25%).

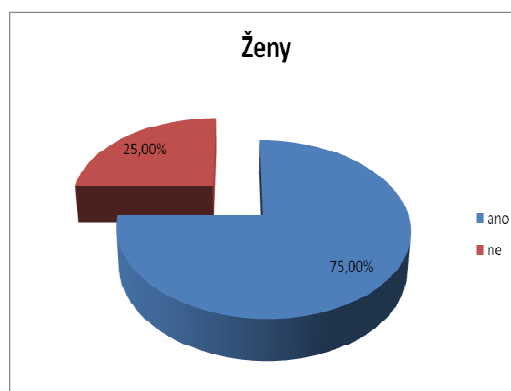
Muži, nemající zájem o služby psychologa: 2 muži s nižším vzděláním žili bez rodiny, 2 měli zajištěné nové zaměstnání, 1 muž přepokládal, že po absolvování rekvalifikace bude podnikat a 1 muž neuvedl důvod (zdroj: informace z náslechu).

Ženy z této skupiny uvedly: 3 jsou finančně zajištěné a 1 má příslibený nástup do zaměstnání (zdroj: informace z náslechu).

Graf č. 6: Zájem o individuální psychologické poradenství.



Zdroj: vlastní



Tabulka č. 6: Zájem o individuální psychologické poradenství.

Muži		
Zájem o psychologické poradenství	Počet	Procenta
ano	3	33,3%
ne	6	66,7%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Zájem o psychologické poradenství	Počet	Procenta
ano	12	75,0%
ne	4	25,0%
Celkem	16	100,0%

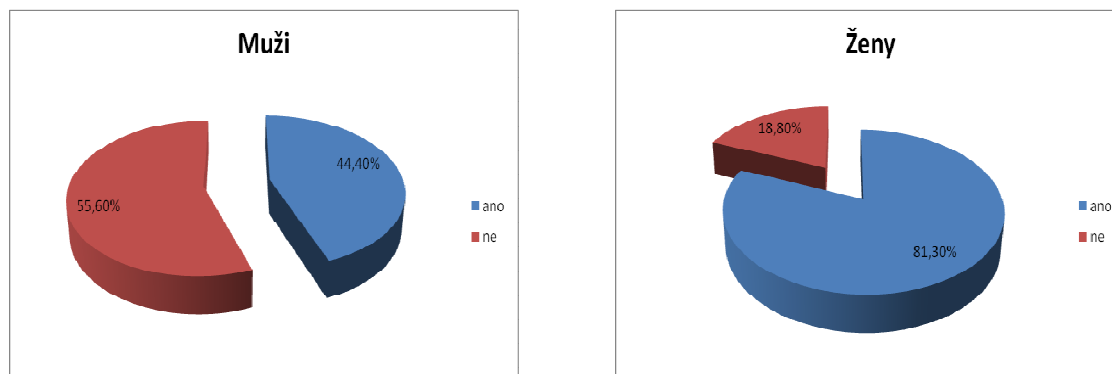
Otázka č. 7

Zjišťován byl zájem o profesní poradenství.

O tuto službu měli zájem 4 muži (tj. 44,4%), což je o jednoho víc než zájemců o psychologické poradenství. I mezi ženami byl nárůst o 1 respondentu, a to znamená, že 13 žen (tj. 81,3%) má zájem o profesní diagnostiku. Celkový zájem o profesní poradenství mělo 17 respondentů (tj. 68%) z celkového počtu.

O poradenství v této oblasti nemá zájem 8 osob (tj. 32%) z celkového počtu dotazovaných. Na základě náslechu mohu doplnit, že o poradenství nemají zájem lidé, kteří mají konkrétní představu o tom, kam budou profesně směřovat. Z počtu 5 mužů, kteří odpověděli ne, byli 3, kteří měli zajištěné zaměstnání po dokončení rekvalifikace (obsluha vysokozdvížného vozíku, svářeč a pracovník grafického studia) a 2 muži neuvedli důvod odmítnutí. Všechny uvedené rekvalifikace vycházely z původní profese účastníků a byly rozšířením nebo doplněním jejich kvalifikace. Mezi ženami, které neměly zájem o poradenství, byla jedna, která po dokončení kurzu floristiky, chtěla začít podnikat v daném oboru. Zbývajících 2 ženy neměly zájem bez uvedení důvodu, ten bylo možné tušit spíš v osobní rovině.

Graf č. 7: Zájem o individuální profesní poradenství.



Zdroj: vlastní

Tabulka č. 7: Zájem o individuální profesní poradenství.

Muži		
Zájem o profesní poradenství	Počet	Procenta
ano	4	44,4%
ne	5	55,6%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

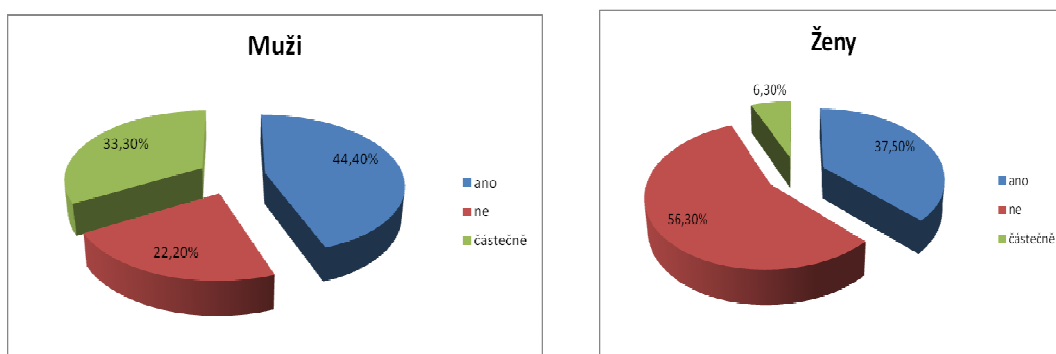
Ženy		
Zájem o profesní poradenství	Počet	Procenta
ano	13	81,3%
ne	3	18,8%
Celkem	16	100,0%

Otázka č. 8.

Otázkou mělo být zjištěno, zda je větší zájem o novou kvalifikaci, nebo o rozšíření a prohloubení stávající kvalifikace.

O rekvalifikaci vycházející z původní profese mělo zájem celkem 10 osob (tj. 40%). 11 respondentů (tj. 44%) nehodlalo pokračovat ve svém předchozím oboru a raději zvolilo obor nový. Příbuzný obor zvolili 3 muži (tj. 33,3%) a 1 žena (tj. 6,3%). Novou profesi preferovali 2 muži (tj. 22,2%) a 9 žen (tj. 56,3%).

Graf č. 8: Původní kvalifikace jako východisko pro zvolenou rekvalifikaci.



Zdroj: vlastní

Tabulka č. 8: Původní kvalifikace jako východisko pro zvolenou rekvalifikaci.

Muži		
Vychází vámi zvolená rekvalifikace z vaší původní kvalifikace?	Počet	Procenta
ano	4	44,4%
ne	2	22,2%
částečně	3	33,3%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Vychází vámi zvolená rekvalifikace z vaší původní kvalifikace?	Počet	Procenta
ano	6	37,5%
ne	9	56,3%
částečně	1	6,3%
Celkem	16	100,0%

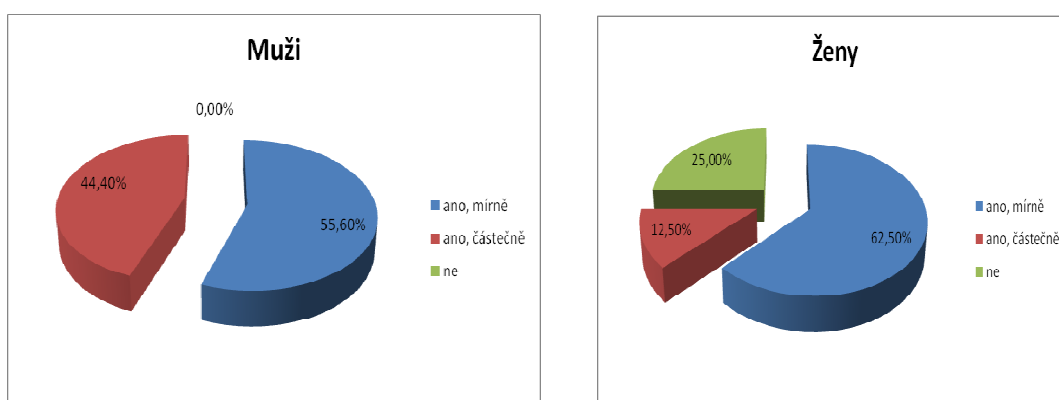
Otázka č. 9

Otázka zjišťuje souvislost mezi nezaměstnaností a rodinnými vztahy.

Ekonomická a společenská nejistota se odráží i v rodinných vztazích. Tato nejistota se nesterioměrně promítla do života všech respondentů a jejich rodin.

Mírné změny v rodinných vztazích zaznamenalo osob 15 osob (tj. 60,0%). Zásadní změny pocítilo 6 osob (tj. 24,0%). Žádné výraznější změny nezaznamenaly 4 osoby (tj. 16,0%).

Graf č. 9: Změna vztahů v rámci rodiny?



Zdroj: vlastní

Tabulka č. 9: Změna vztahů v rámci rodiny?

Muži		
Změna vztahů v rámci rodiny?	Počet	Procenta
ano, mírně	5	55,6%
ano	4	44,4%
ne	0	0,0%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Změna vztahů v rámci rodiny?	Počet	Procenta
ano, mírně	10	62,5%
ano	2	12,5%
ne	4	25,0%
Celkem	16	100,0%

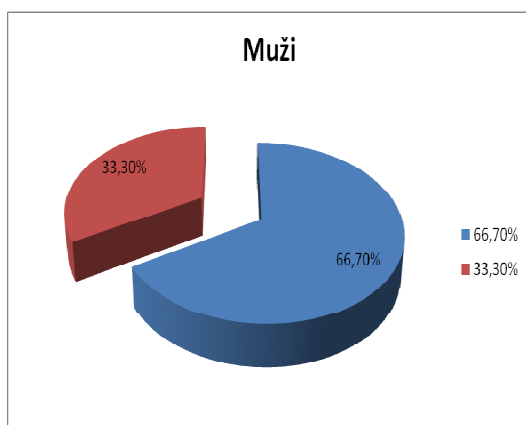
Otázka č. 10

Zjišťována byla ochota pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.

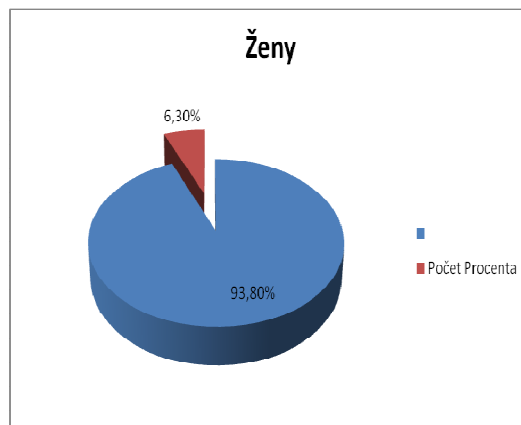
Finanční stabilita je důležitým aspektem důstojného života. A pracovat za nižší mzdu se přímo dotýká existence jednotlivce i jeho rodiny.

Za nižší mzdu bylo ochotno pracovat 21 respondentů (tj. 84,0%) z toho 6 mužů (tj. 66,7%) a 15 žen (tj. 93,8%). Pouze 4 osoby (tj. 16%) by nižší plat odmítly z toho 3 muži (tj. 33,3%) a 1 žena (tj. 6,3%).

Graf č. 10: Ochota pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.



Zdroj: vlastní



Tabulka č. 10: Ochota pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.

Muži		
Ochota pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání	Počet	Procenta
Ano	6	66,7%
Ne	3	33,3%
Celkem	9	100,0%

Zdroj: vlastní

Ženy		
Ochota pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání	Počet	Procenta
ano	15	93,8%
ne	1	6,3%
Celkem	16	100,0%

Hodnocení hypotéz

Cílem průzkumného šetření bylo vyhodnocení motivace uchazečů o zaměstnání k účasti v projektu „Zkušenosti pro Prahu“ a verifikace hypotéz.

V empirické části práce byly stanoveny dvě hypotézy.

Hypotéza č. 1: Lze předpokládat, že 50% respondentů je bez zaměstnání poprvé.

Hypotéza se potvrdila. Celkem 14 respondentů z 25 (tj. 56%) v průzkumu uvedlo, že jsou nezaměstnaní poprvé (6 mužů a 8 žen). Šest respondentů (tj. 24%) uvedlo, že o zaměstnání přišlo 2x a zbylých 5 respondentů (tj. 20%) bylo nezaměstnaných opakovaně.

Hypotéza č. 2: Lze předpokládat, že více než 60% respondentů bude ochotných pracovat za nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.

Hypotéza se potvrdila. Celkem 21 respondentů z 25 (tj. 84%) v průzkumu uvedlo, že by byli ochotni pracovat za nižší mzdu, oproti mzdě z předchozího zaměstnání (6 mužů a 15 žen).

V hodnocené skupině bylo 9 mužů a 16 žen. Nejpočetnější věkové zastoupení měla kategorie od 56 do 60 let.

Od vstupu do projektu si všichni účastníci slibovali získání nové odbornosti nebo rozšíření a zkvalitnění stávající kvalifikace. Hlavní motivací k účasti v projektu bylo následné nalezení zaměstnání.

Ze získaných dat vyplynulo, že nejčastějším vzděláním mezi respondenty je úplné středoškolské vzdělání s maturitou. Dále bylo zjištěno, že nadpoloviční většina respondentů je nezaměstnaná poprvé, a to více než 5 a méně než 12 měsíců. Tato situace byla vnímána jako tíživá a stresující, proto většina účastníků měla zájem o psychologické poradenství a profesní diagnostiku. Psycholožka působící v projektu, nabízela bezplatné poradenství v osobních, vztahových a mezilidských problémech. Objasňovala práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání, informovala o podpoře v nezaměstnanosti a službách úřadu práce.

Déle trvající ztráta placeného zaměstnání má negativní vliv na psychickou pohodu. Vyvolává pocit úzkosti, doprovázený nižším sebevědomím. Objevují se nové zdravotní problémy a zhoršují se chronická onemocnění. Negativní dopad má nejen na ekonomickou stránku života, ale jsou poznamenány i rodinné a sociální vztahy. Nejsilněji prožívají tuto situaci právě lidé starší 50 let. Dnes, kdy se rodičovství odkládá, se stává, že nezaměstnaný, který je personalistou odmítnut jako neperspektivní, vzhledem ke svému věku, má nezaopatřené dítě a současně se stará o své nemocné rodiče. Tato zdánlivě neřešitelná situace vyžaduje nestrannou profesionální pomoc, a to si uvědomuje většina respondentů. Psycholog má možnost vyhodnotit informace získané přímo od klienta i má možnost jej pozorovat při aktivitách v rámci programu. Na základě získaných dat doporučí osobní postup pro harmonizaci vztahů a může doporučit individuální nebo skupinovou formu poradenství. Přednášky byly zaměřené i na praktické dovednosti jako například napsat životopis, motivační dopis a vyzkoušet si jak probíhá přijímací pohovor. Dalším cílem bylo zjistit, zda respondenti upřednostňují rozšíření stávající kvalifikace před získáním nové. Rozhodování měla usnadnit bilanční diagnostika. To je proces, při kterém se psycholog snaží zjistit co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho neoptimálnější začlenění do pracovních aktivit. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a při aplikaci psychologických metod, lze společně s klientem hledat cesty, které mu usnadní jeho návrat na trh práce. Na základě získaných informací je zpracován kariérní plán. Při bilanční diagnostice je klient motivován k absolvování doporučených aktivit a současně se řídit navrženými postupy kariérního plánu. Výsledky jsou určeny účastníkovi a obsahují informace o jeho silných stránkách. Dále jej upozorní na slabší oblasti, na které by se měl zaměřit při svém dalším osobním rozvoji.

V tomto případě se odpovědi mužů a žen lišily. Je možné říci, že muži jsou v otázkách své kvalifikace konzervativnější, a proto jich 7 z 9 volilo rozšíření a prohloubení stávající kvalifikace. Na rozdíl od mužů, 9 žen z 16 volilo rekvalifikace, které pro ně byly zajímavější a lépe uplatnitelné. Vzhledem k ekonomickým problémům, které sebou nezaměstnanost přináší je 21 osob z 25 ochotno přijmout i méně placené zaměstnání.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je aktuálním a závažným problémem současné společnosti. Je ekonomickým, psychologickým a sociálním jevem, který postihuje část obyvatelstva v produktivním věku.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce postiženi lidé se sociálním, zdravotním nebo životním handicapem. Tito lidé, ač mají různé handicapy, mají jedno společné, není o ně na trhu práce zájem. Restrukturalizace hospodářství spojená se zánikem zastaralých profesí vedla k nucenému odchodu pracovníků, kteří nedokázali obstát v nových pracovních podmínkách. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání je traumatizujícím zásahem do života člověka, a to bez ohledu na to, v které fázi života se nachází. Nezaměstnanost zaviněná transformačními procesy se významně dotýká lidí starších 50 let. Nedobrovolný odchod ze zaměstnání vnímají velmi osobně a považují jej za životní prohru. Tito lidé, byť za sebou mají úspěšnou kariéru, stojí před problémem, „co dál“. Pomoc a podporu jim při hledání zaměstnání může poskytnout Úřad práce České republiky.

Klíčovou roli v boji proti nezaměstnanosti hrají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Zásadní však je, uvědomit si, že pozice člověka ve společnosti je dnes plně závislá na jeho vlastním úsilí. Změna postoje starších lidí k celoživotnímu vzdělávání je pozitivním krokem k odstranění bariér na trhu práce. Proto je zavedení celoživotního vzdělávání do praxe jedním z důležitých kroků aktivní politiky zaměstnanosti.

Jedním z možných řešení nezaměstnanosti této rizikové skupiny je změna profesní orientace na základě požadavků trhu práce, tedy rekvalifikace. Samotné absolvování rekvalifikace, však ještě neznamená záruku získání zaměstnání. Znamená, ale rozšíření možností, které může nezaměstnaný na trhu práce využít. U některých nezaměstnaných by mohlo být řešením i zahájení samostatné výdělečné činnosti. Hledat cesty k zvýšení šancí na trhu práce má smysl pro ty, kteří mají schopnosti a snahu něčemu novému se naučit. Začít budovat novou kariéru v 50 letech vyžaduje odvalu. Nová profese nebo samostatné podnikání je výzva. Na základě výzkumu autorka dospěla k závěru,

že rekvalifikace mohou být odrazovým můstkem pro zahájení nové profesní aktivity. Šanci na nové uplatnění, dostali účastníci rekvalifikací bez rozdílu vzdělání. Z výzkumu vyplynulo, že vyšší motivaci a aktivitu mají lidé, kteří jsou nezaměstnaní dobu kratší než 1 rok a bez pracovního poměru jsou poprvé. Nezaměstnanost je událost, která výrazně postihuje celou rodinu a to zvláště v případě, že nezaměstnaným je muž, který vyšší měrou přispíval do rodinného rozpočtu. S tímto problémem souvisí i poměrně vysoký zájem o individuální psychologické poradenství a pracovní diagnostiku poskytovanou psycholožkou v rámci projektu. Největší zájem o konzultaci, projeví ženy se středoškolským vzděláním (maturita i vyučení). Změna kvalifikace byla častější u žen. Muži častěji volili rekvalifikaci vycházející z jejich původní profese nebo si svou kvalifikaci rozšiřovali a prohlubovali. Vzhledem k významnému poklesu příjmů byla většina respondentů ochotna přijmout i méně placená zaměstnání.

Ztráta zaměstnání pro lidi starší 50 let znamená citelný pokles příjmů a životní úrovně, ale mnohem závažnější je pocit osobního selhání a ztráty celoživotně budovaného společenského statusu.

Podle názoru autorky je nutné začít motivovat zaměstnavatele k realizaci personální politiky, která bude zaměřená na podporu zaměstnávání starších zaměstnanců, například daňovými úlevami. Dalším vhodným opatřením by bylo zkrácení pracovního úvazku na 6 a 4 hodiny a umožnit přivýdělky, které pomohou pomoci překlenout období kariérního výpadku. Profesní kariéra by se měla řídit tzv. cyklickým modelem života. To znamená, že se člověk, v průběhu svého života celoživotně formálně i neformálně vzdělává a několikrát zcela změní svou kvalifikaci. Takový člověk udržuje sociální kontakty, zůstává v rámci možností duševně i fyzicky svěží, nezatěžuje sociální systém a stále cítí uspokojení ze své společenské užitečnosti a ekonomické nezávislosti. Za důležitou považuje autorka změnu v postoji české společnosti ve vnímání stárnutí jako přirozeného biologického procesu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARNOLDOVÁ, A. *Sociální péče* 1. díl. Praha: Grada Publishing a.s., 2015.

ISBN 978-80-247-5147-4

BENEŠ, M. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing a.s., 2008.

ISBN 978-80-247-2580-2.

BOČKOVÁ, L. a kolektiv. *50+ Aktivně: Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut, 2011. ISBN 80-904153-2-4.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003.

ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Sborník referátů z konference s mezinárodní účastí. Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti, konané 16. listopadu 2000 v Brně.

FRONEK, J. *Anglicko-český a česko-anglický slovník*. Praha: LEDA, 1999.

ISBN 80-85927-48-9.

KOZLOVÁ, L. *Sociální služby*. Praha: Triton, 2005. ISBN 80-7254-662-7.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. ISBN 80-7042-595-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické Nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. Praha: UJAK, 2007. ISBN: 80-7357-276-1.

MPSV ČR, *Národní program reforem České republiky 2015*. Praha: MPSV ČR, 2015.

MPSV ČR, *Státní sociální podpora*. Praha: MPSV ČR, 2005. ISBN 80-86878-28-7.

Zákon 117/1995 Sb., *o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů*.

Zákon 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VECÍ. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí /online/. MPSV. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Rozdělení respondentů dle pohlaví	47
Tabulka č. 2: Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví	47
Tabulka č. 3: Zájem o rekvalifikaci ve vztahu k získanému vzdělání	48
Tabulka č. 4: Délka nezaměstnanosti	49
Tabulka č. 5: Opakovaná nezaměstnanost v posledních 5 letech	50
Tabulka č. 6: Zájem o individuální psychologické poradenství.	51
Tabulka č. 7: Zájem o individuální profesní poradenství.	52
Tabulka č. 8: Vychází vámi zvolená rekvalifikace z vaší původní kvalifikace?	53
Tabulka č. 9: Změna vztahů v rámci rodiny?	54
Tabulka č.10: Ochota pracovat za výrazně nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání.	55

Seznam grafů

Graf č. 1: Rozdělení respondentů dle pohlaví	46
Graf č. 2: Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví	47
Graf č. 3: Zájem o rekvalifikaci ve vztahu k získanému vzdělání	48
Graf č. 4: Délka nezaměstnanosti	49
Graf č. 5: Opakovaná nezaměstnanost v posledních 5 letech	50
Graf č. 6: Zájem o individuální psychologické poradenství.	51
Graf č. 7: Zájem o individuální profesní poradenství.	52
Graf č. 8: Vychází vámi zvolená rekvalifikace z vaší původní kvalifikace?	53
Graf č. 9: Změna vztahů v rámci rodiny?	54
Graf č. 10: Ochota pracovat za výrazně nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání	55

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník k průzkumnému šetření	I
Příloha B - Skupiny rekvalifikací.....	IV
Příloha C - Program motivačního kurzu.....	V

Příloha A

Dotazník k průzkumnému šetření

Vážená paní, vážený pane,

prosím o vyplnění tohoto anonymního dotazníku, který slouží pouze pro účely zpracování mé bakalářské práce.

Velmi děkuji za spolupráci.

Hana Jarošová

Zakřížkujte odpověď, která nejlépe vyjadřuje váš názor.

ČÁST I

1. Pohlaví

žena

muž

2. Váš věk

50 - 55 let

56 - 60 let

61 a více let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

základní vzdělání

středoškolské s vyučením

úplné středoškolské vzdělání s maturitou

vysokoškolské vzdělání

II ČÁST

4. Jak dlouho jste v současné době bez pracovního poměru?

5 – 12 měsíců

12 a více

5. Byl/a jste nedobrovolně nezaměstnaný/á v posledních 5 letech a kolikrát?

1x

2x

3x a vícekrát

6. Máte zájem o individuální psychologické poradenství?

Psycholožka působící v rámci projektu „Zkušenosti pro Prahu“, nabízí neplacené poradenství v osobních, vztahových a mezilidských problémech.

Ano

Ne

7. Máte zájem o individuální profesní poradenství?

Psycholožka zabývající se pracovním poradenstvím nabízí bezplatné rady, týkající se rekvalifikace, orientace na trhu práce a informace jak a kde hledat nové zaměstnání.

Ano

Ne

8. Vychází vámi zvolená rekvalifikace z vaší původní profese?

ANO

NE

9. Jak ovlivnila ztráta zaměstnání vztahy ve vaší rodině?

Neovlivnila

Ano, ale pouze mírně

Ovlivnila

10. Za jak dlouho po ukončení rekvalifikace předpokládáte získání nového zaměstnání?

Do 3 měsíců

Do 6 měsíců

Déle

11. Jste ochoten/ochotna pracovat za výrazně nižší mzdu oproti předchozímu zaměstnání?

Ano

Ne

Děkuji za váš čas, který jste věnovali vyplnění tohoto dotazníku.

Příloha B

Skupiny rekvalifikací

Rekvalifikační kurzy		
Oblast rekvalifikací	Rekvalifikace	Počet osob skutečný
Informační technologie	Počítačová gramotnost dle sylabu ECDL	44
	Pracovník grafického studia	1
Služby	Hospodyně, Pedikérka, Průvodce, Lektor	5
	Chůva/pečovatelka	11
	Strážný	3
	Pracovník v sociálních službách	22
	Floristka	4
Logistika	Obsluha motovozíku	10
Obchod	Marketing	4
Stavební profese	Svařování	2
	Realitní makléř	1
Administrativa	Základy podnikání	1
	Manažer projektu	5
	Management	6
	Administrativní pracovník	33
	Účetnictví s využitím PC	24

Příloha C

Program motivačního kurzu

ROZVRH VÝUKY

1. den motivačního kurzu – motivační a komunikační aktivity, asertivita (8:30-13:30)	
Úvod do poradenského programu – vzájemné seznámení, zmapování očekávání a potřeb klientů, nastavení pravidel jednotlivých setkání, seznámení klientů s náplní poradenského programu, seznámení s předpisy BOZP a PO.	1 hodina
Zmapování dosavadních postupů klientů při hledání zaměstnání (využívané informační zdroje, způsob komunikace se zaměstnavateli, apod.)	
Komunikační dovednosti – co vše sem patří	
Základní informace:	3 hodiny
- Komunikační schéma - Verbální a neverbální komunikace, komunikace činem - Faktory ovlivňující komunikaci - Osobnostní komunikační faktory	
Pravidla úspěšné komunikace, časté chyby při komunikaci – verbální i neverbální	
Síla prvního dojmu a chyby v posuzování druhých	
Trénink komunikačních dovedností na modelových situacích a při interaktivních hrách	2 hodiny
Asertivita – co to je	
- Rozdíl mezi asertivním, pasivním a agresivním jednáním - jak se chovat a prosazovat - asertivní práva a zásady - asertivní techniky	

2. den motivačního kurzu – asertivita, osobní portfolio (8:30-13:30)	
Nácvik asertivních technik	1 hodina
Adaptabilita a emoční inteligence	1 hodina
Zvládání stresových situací	4 hodiny
- Co je to stres, jeho projevy a dopady - Rady a tipy jak zvládat stres a trému při náročných situacích	
Teoretický úvod k osobnímu portfolio	
Teoretický úvod k tvorbě životopisu - Tvorba osobního portfolia	
- Význam životopisu na současném trhu práce - Náležitosti životopisu podle aktuálních trendů - Formální požadavky na podobu životopisu - Další náležitosti osobního portfolia	
Teoretický úvod k tvorbě motivačního dopisu - Tvorba osobního portfolia	
Význam motivačního dopisu na současném trhu práce	
- Formální a obsahové náležitosti motivačního dopisu - Tvorba motivačního dopisu s ohledem na různé typy hledaných pracovních pozic	
3. den motivačního kurzu – osobní portfolio, přijímací pohovor (8:30-13:30)	
Dopracování životopisů a motivačních dopisů	2 hodiny
Orientace na trhu práce – seznámení klientů se základními informacemi trhu práce, především s informačními zdroji nabídek volných pracovních míst, fungování personálních agentur a využívání těchto zdrojů	2 hodiny
- Informační zdroje (tisk, internet...), výhody a nevýhody jednotlivých zdrojů - Personální agentury a jak je správně využívat	

Jak rozpoznat důvěryhodnou nabídku volného pracovního místa a na co si dát pozor Formy kontaktu se zaměstnavateli - Výhody a nevýhody osobní, písemné a telefonické komunikace - Časté chyby a jak se jich vyvarovat	2 hodiny
4. den motivačního kurzu – příprava na pracovní pohovor (8:30-13:30)	
Příprava na osobní schůzku se zaměstnavatelem – příprava na pracovní pohovor - Zásady pro formální přípravu na výběrová řízení a přijímací pohovory - Plánování, oblečení, potřebné dokumenty, zásady slušného chování, řeč těla – vytváření vlastního image - Příprava odpovědí na otázky zaměstnavatele, zpracování si otázek na zaměstnavatele, zjišťování dalších relevantních informací - Nejčastější chyby a jak se jich vyvarovat - Modelová situace dle profesního zaměření jednotlivých účastníků s pořízením videozáznamu	6 hodin
5. den motivačního kurzu – příprava na pracovní pohovor, pracovněprávní minimum (8:30-13:30)	
Modelová situace dle profesního zaměření jednotlivých účastníků Zpětné vazby od ostatních účastníků, vlastní zhodnocení a pocity Zhlédnutí videozáznamu a opakované poskytnutí zpětných vazeb lektorem: - zdůraznění toho, co se povedlo, upozornění na chyby - celkové zhodnocení Zvýšení profesního kreditu Pracovněprávní minimum - úvod do pracovního práva – základní zásady př. zákaz diskriminace, spravedlivé odměňování atd.	4 hodiny 2 hodiny

[illegible]

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Hana Jarošová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Rekvalifikace jako efektivní nástroj politiky zaměstnanosti

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 8

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 1

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka