

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

REKVALIFIKACE NEZAMĚSTNANÝCH OSOB 50+

V OKRESE HAVLÍČKŮV BROD

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Věra Bočková

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „*Rekvalifikace nezaměstnaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 3. března 2017

.....

Věra Bočková

Poděkování

Děkuji doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce a poskytování cenných rad a připomínek při jejím zpracování.

Podklad pro zadání BAKALÁŘSKÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
BOČKOVÁ Věra	Jihlavská 945, Havlíčkův Brod	F140570

TÉMA ČESKY:

Rekvalifikace nezaměstnaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod

TÉMA ANGLICKY:

Retraining of unemployed people 50+ in the district Havlíčkův Brod

VEDOUcí PRÁCE:

doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D. - KSA

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

Cílem práce je analyzovat vývoj rekvalifikací nezaměstnaných osob starších 50 let evidovaných Úřadem práce České republiky na kontaktních pracovištích v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995 - 2015.

V úvodu práce se budu zabývat rekvalifikacemi jako významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Poté budu charakterizovat postavení nezaměstnaných osob starších 50 let na trhu práce, představím rekvalifikace jako příležitost k získání jejich dalšího pracovního uplatnění a popíši specifika vzdělávání těchto osob. Následně budu analyzovat nabídku kurzů a počty rekvalifikovaných osob z uvedené cílové skupiny evidované Úřadem práce České republiky na kontaktních pracovištích v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995 - 2015. K dosažení cíle využiji techniku kvantitativní analýzy dokumentů, například sekundární analýzy zpráv o situaci na trhu práce a statistik aktivní politiky zaměstnanosti. Téma jsem zvolila s ohledem na možnost využití poznatků z praxe a přístupu k interním dokumentům potřebným ke zpracování výše uvedené problematiky. Pro svoji práci budu čerpat informace z odborné literatury, právních předpisů České republiky z oblastí zaměstnanosti a vnitřních předpisů.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- Brožová, D. (2003). Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký, Z. (2013). Nezaměstnanost. Praha: Grada Publishing.
- Hroník, F. (2007). Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing.
- Kučař, P. (2007). Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum.
- Linhart, Z. (2004). Stárnutí a politika zaměstnanosti: Česká republika. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Mareš, P. (2002). Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Pacovský, V. (1990). O stárnutí a stáří. Praha: Avicenum.
- Vágnerová, M. (2008). Vývojová psychologie II. Praha: Karolinum.
- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění.


Podpis studenta:



Datum:

12.4.2016

Podpis vedoucího práce:



Datum:

5.5.2016

Anotace

Jméno a příjmení:	Věra Bočková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Rekvalifikace nezaměstnaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá problematikou rekvalifikací nezaměstnaných osob starších 50 let. Nejprve rekvalifikace zasazují do systému politiky zaměstnanosti a představují je jako významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Dále dávám význam rekvalifikací do souvislosti s demografickými a společenskými změnami, poukazuji na jejich místo v rámci celoživotního vzdělávání a uvádím jejich právní úpravu. Úřad práce ČR realizuje rekvalifikace pro registrované nezaměstnané více než 25 let. Osoby 50+ mají svá specifika, kvůli kterým hledají nové pracovní uplatnění obtížně. Rekvalifikace se přitom pro ně mohou stát východiskem ze stavu nezaměstnanosti. V práci analyzuji vývoj rekvalifikací osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015, a to z různých hledisek. V závěru práce nalézám za pomoci sekundární analýzy dat odpověď na otázku, v jakých časových intervalech po ukončení rekvalifikace byli uchazeči o zaměstnání 50+ úspěšní v nalezení nového pracovního uplatnění. Výstupy analýzy přinášejí poznatky pro plánování projektů a rekvalifikačních programů určených pro skupinu nezaměstnaných 50+.
Klíčová slova:	trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, rekvalifikace, osoby 50+
Title of Thesis:	Retraining of unemployed people 50+ in the district of Havlíčkův Brod

Annotation:	Bachelor thesis deals with the issue of retraining of unemployed people who are over 50 years. At first I put retraining in the system of employment policy and I present it as an important tool of active employment policy. Furthermore, I put the importance of retraining in the context of demographic and social changes, I point out their position in the framework of lifelong education and I mention their legislation. The Labour Office of the Czech Republic implements the retraining for registered unemployed people more than 25 years. The people 50+ have their own characteristics and because of them the people look for a new job very hard. The retraining may become the starting point from the unemployment. In the thesis I analyse the development of the retraining of persons 50+ in the district of Havlíčkův Brod in 1995–2015 from different points of view. In conclusion I answer the question in what time intervals after completion of retraining 50+ jobseekers are successful in finding a new job. I used secondary data analysis for that. The outputs of the analysis can be beneficial for planning of projects and retraining programs designed for a group of unemployed 50+.
Keywords:	labour market, unemployment, employment policy, labour office, job seeker, retraining, people 50+
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1 Přehled projektů ESF pro cílovou skupinu nezaměstnaných osob 50+ evidovaných na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015 Příloha č. 2 Přehled rekvalifikací a počty rekvalifikovaných osob 50+ evidovaných na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015
Počet literatury a zdrojů:	30
Rozsah práce:	57 s. (83 414 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod.....	9
1 Politika zaměstnanosti České republiky	11
1.1 Politika zaměstnanosti jako součást sociální politiky	11
1.2 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti a její aktéři	12
1.3 Zaměstnatelnost a nezaměstnanost	14
1.4 Rekvalifikace v kontextu demografických a společenských změn	16
2 Rekvalifikace jako významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti	19
2.1 Rekvalifikace jako součást celoživotního vzdělávání	19
2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	22
2.3 Právní úprava rekvalifikací dle zákona o zaměstnanosti.....	24
2.4 Druhy rekvalifikačních kurzů ÚP ČR	26
2.5 Podmínky pro zařazení do rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR	29
3 Specifika skupiny nezaměstnaných 50+	31
3.1 Specifika skupiny osob 50+ z hlediska vývojové psychologie.....	31
3.2 Faktory ovlivňující návrat nezaměstnaných 50+ na trh práce	33
3.3 Reakce osob 50+ na ztrátu zaměstnání.....	35
4 Rekvalifikace nezaměstnaných 50+ v okrese Havlíčkův Brod..	37
4.1 Vývoj nezaměstnanosti osob 50+ a rekvalifikací v letech 1995–2015...	37
4.2 Klasifikace rekvalifikovaných nezaměstnaných 50+	40
4.3 Uplatnění nezaměstnaných 50+ po rekvalifikaci	45
Závěr	48

Literatura a zdroje	50
Seznam zkratek.....	53
Seznam grafů.....	54
Seznam příloh	55

Úvod

Ztráta zaměstnání je sociální událostí, která výrazně zasáhne do života člověka. Nezaměstnaný se cítí nepotřebný, dostává se do finančních problémů, situace se negativně odráží na jeho zdraví, rodinném a společenském životě. Na trhu práce se nacházejí určité skupiny nezaměstnaných, které jsou při hledání nového zaměstnání obzvlášť znevýhodněny. Některé se musí vyrovnávat s nedostatkem praxe, jiné se zdravotním hendikepem, pro další je náročné skloubit práci a rodinný život. K těm, kteří obvykle hledají nové pracovní uplatnění obtížně, patří i lidé starší 50 let.

Osoby 50+ se začínají potýkat s neodvratnými projevy stárnutí, nezřídka se musí vyrovnávat s diskriminačním přístupem ze strany potenciálních zaměstnavatelů, a pokud se průběžně nevzdělávaly, jsou konfrontovány s faktem, že jejich kvalifikace již neodpovídá současným potřebám trhu práce. Jedním z momentů, kdy potřeba rozšíření, obnovy a někdy i úplné změny kvalifikace vyvstává zřetelně, je ztráta zaměstnání. Rekvalifikace, které jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, mohou nezaměstnaným registrovaným na Úřadu práce České republiky (dále jen ÚP ČR) k získání nového pracovního uplatnění výrazně pomoci.

Cílem práce je analyzovat vývoj rekvalifikací nezaměstnaných osob starších 50 let evidovaných ÚP ČR na kontaktních pracovištích v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015. Výzkumnou otázkou, na kterou hledám odpověď v závěru práce, je, v jakých časových intervalech po ukončení rekvalifikace byli ve sledovaném období uchazeči o zaměstnání starší 50 let úspěšní v nalezení pracovního uplatnění.

Práci jsem rozdělila do čtyř kapitol, z nichž poslední má empirický charakter. Z důvodu vytvoření obecného rámce pro téma bakalářské práce se v první

kapitole zaměřuji na politiku zaměstnanosti, vymezuji základní pojmy z této oblasti, se kterými dále v textu pracuji, a uvádím, jaké důsledky má stárnutí populace na trh práce. Ve druhé kapitole vymezuji rekvalifikace jako součást systému celoživotního vzdělávání, stručně pojednávám o aktivní politice zaměstnanosti a jejích nástrojích, mezi něž rekvalifikace patří, a následně uvádím i jejich právní aspekty. Poté charakterizuji jednotlivé druhy rekvalifikací, které může ÚP ČR zajišťovat, a také podmínky, které jsou kladeny na účastníky rekvalifikačních kurzů.

Ve třetí kapitole popisuji specifika, kterými se skupina osob 50+ vyznačuje, dále se zaměřuji na faktory, které mají u osob této věkové kategorie vliv na získání a udržení pracovního místa, a nakonec si všímám toho, jak reagují na ztrátu zaměstnání. V poslední kapitole analyzuji pomocí metody sekundární analýzy dat vývoj rekvalifikací nezaměstnaných osob starších 50 let evidovaných ÚP ČR na kontaktních pracovištích v okrese Havlíčkův Brod. Data jsem čerpala ze Zpráv o situaci na trhu práce (ÚP ČR, 1995–2015) a z Programového systému OKpráce (tj. informačního systému ÚP ČR). Rekvalifikace klasifikuji z hlediska nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, délky a typu absolvovaného rekvalifikačního kurzu a také podle délky evidence na ÚP ČR před nástupem do rekvalifikace.

Profesně se rekvalifikacemi nezaměstnaných zabývám více než dvacet let. Spatřuji v nich potenciál pro řešení budoucích problémů trhu práce souvisejících se stárnutím populace. Z tohoto důvodu se ve své práci zaměřuji právě na skupinu nezaměstnaných osob 50+, pro něž se vhodně navržené rekvalifikační kurzy mohou stát dobrým východiskem ze stavu nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že ÚP ČR dosud neprovádí systematickou a podrobnou analýzu rekvalifikovaných, věřím, že výsledky mé práce budou přínosné pro další plánování rekvalifikačních programů a projektů zaměřených na cílovou skupinu nezaměstnaných 50+.

1 Politika zaměstnanosti České republiky

Sociální politika se zaměřuje na různé oblasti, jednou z nich je i zaměstnanost občanů státu. Cílům politiky zaměstnanosti a jejím aktérům se věnuji v úvodu první kapitoly. Řada pojmů z oblasti zaměstnanosti je běžně užívána, jejich obsah však není chápán vždy jednotně, proto nejdůležitější pojmy objevující se v práci blíže specifikuji. Domnívám se, že otázka zaměstnanosti osob 50+ bude v souvislosti se stárnutím populace nabývat na významu, a proto se o rekvalifikacích zmíním také v kontextu demografických a společenských změn.

1.1 Politika zaměstnanosti jako součást sociální politiky

Sociální politika v moderní společnosti vstupuje významným způsobem do života lidí, spoluvytváří dynamiku a charakter společnosti. Potůček (1995, s. 58–101) rozděluje sociální politiku na politiku zaměstnanosti, politiku sociálního zabezpečení, zdravotní politiku, vzdělávací politiku, bytovou politiku a rodinnou politiku. Obecně je sociální politika chápána jako politika, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvalit života (Krebs, 2015, s. 17).

Pojem sociální politika je užíván v různých významech a lze ho tedy definovat různými způsoby. V Kotousově pojetí (2013, s. 10) se jedná o soubor aktivit, jejichž prostřednictvím subjekty sociální politiky reagují na nepříznivé sociální události, jako je např. stáří, nemoc, invalidita, hmotná nouze či nezaměstnanost. Realizace sociální politiky předpokládá existenci rozmanitých, vzájemně spjatých subsystémů, nástrojů a institucí, jejichž pomocí jsou naplňovány její cíle. Hlavním cílem sociální politiky je eliminace tvrdostí, které doprovázejí fungování tržního mechanismu. Za

nejvýznamnější a určující principy sociální politiky považuje Kotous (2013, s. 8–15) sociální spravedlnost, sociální solidaritu, subsidiaritu a participaci.

Hlavním subjektem, který určuje obsah a cíle sociální politiky a zároveň ji iniciuje a realizuje, je stát. Jak uvádí Krebs (2015, s. 49–52), sociální opatření jsou orientována na konkrétní objekty, kterými jsou buď konkrétní jedinci, nebo skupina lidí. Některá sociální opatření, jako například rovný přístup ke vzdělání, jsou směřována vůči všem lidem ve společnosti, některá, například podpora v nezaměstnanosti, jsou určena pouze určitým skupinám či jednotlivcům.

Sociální politika je velmi rozsáhlá oblast, která se v rámci procesu společenské dělby práce, diferenciací a specializací činností rozčlenila na oblasti, které jsou v současné době také jako relativně samostatné části právně vymezeny. Výše uvedení autoři uvádějí různé složky sociální politiky; rozhodla jsem se využít členění, které používá Potůček (1995). Vzhledem k tématu práce se v dalším textu zaměřím pouze na politiku zaměstnanosti.

1.2 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti a její aktéři

Úkolem politiky zaměstnanosti je neustálé vyrovnávání nabídky práce a poptávky po ní s cílem dosažení maximálního souladu. Kotous a Štefko (2013) ji charakterizují jako rovnovážný, dynamický systém, který je předpokladem pro efektivní využívání pracovních sil. Cílem současné politiky zaměstnanosti je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a zabezpečení práva na zaměstnání všem občanům, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se ucházejí. Tržní hospodářství vyžaduje, aby práce byla užitečná, společensky efektivní, a přispívala k celkovému rozvoji společnosti. Plná zaměstnanost se proto týká jen práceschopných osob, které jsou nuceny pracovat z ekonomických důvodů, a osob, které z těchto důvodů sice pracovat nemusí, ale pracovat chtějí. Buďto vykonávají zaměstnání, pro

kteře jsou kvalifikováni, nebo se rekvalifikují na nové, vhodné zaměstnání (Kotous, & Štefko, 2013, s. 104–105).

Přes sebevětší snahu o dosažení plné zaměstnanosti však není ani v tržním hospodářství možné odstranit určitou míru nezaměstnanosti. „Kromě práce schopných osob, které nemají zájem pracovat, jde zejména o osoby, které v důsledku strukturálních změn národního hospodářství ztratily zaměstnání nebo kvalifikaci a přes svou snahu pracovat jsou po určitou dobu mimo pracovní proces. Vzhledem k žádoucímu rozvoji národního hospodářství jsou jeho strukturální změny nezbytné, a to i za cenu vzniku určité strukturální nezaměstnanosti“ (Kotous, & Štefko, 2013, s. 105).

Podle zákona o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti v ČR kromě jiného zabezpečování práva na zaměstnání, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Součástí politiky zaměstnanosti jsou také opatření zaváděná na podporu a dosažení rovného zacházení se skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob (Česko, 2016a).

K naplňování funkcí politiky zaměstnanosti slouží dva základní nástroje. Prvním je pasivní politika zaměstnanosti. Její hlavní součástí je poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR. Uvedené typy podpor jsou poskytovány uchazečům o zaměstnání jako kompenzace při ztrátě příjmů ze zaměstnání. Druhým nástrojem je aktivní politika zaměstnanosti, která pomáhá zejména obtížně umístitelným skupinám uchazečů o zaměstnání na trhu práce

v získání či znovunalezení pracovního uplatnění. K tomu jí slouží řada nástrojů, které zmíním v další části práce.

Uvedla jsem, že hlavním aktérem, který vytváří politiku zaměstnanosti, je stát. Společně s ním se na ní podílejí i další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice realizují Ministerstvo práce a sociálních věcí a ÚP ČR (Petrášek, 2014, s. 82).

1.3 Zaměstnatelnost a nezaměstnanost

Zaměstnatelnost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání nebo míra nezaměstnanosti jsou pojmy, které jsou běžně užívány, jejich interpretace však může být v závislosti na okolnostech různá. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla vymezit jejich obsah tak, aby byl v rámci této práce chápán jednotně a jednoznačně.

Za zaměstnatelného považuji takového jedince, kterého Kuchař (2007) označuje za schopného najít si takové zaměstnání, které je v souladu s jeho individuálními charakteristikami a současně s objektivními požadavky trhu práce. Autor dále doplňuje, že někteří odborníci spojují pojem zaměstnatelnost s charakteristikami, jako je kvalifikace a její rozvoj či pracovní zkušenosti, které zajišťují lepší možnosti pracovní kariéry. Pokud výše uvedenou schopnost jedinec postrádá, stává se nezaměstnatelným (Kuchař, 2007, s. 113).

Pojem nezaměstnanost vymezují Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013) podle definice nezaměstnanosti uvedené v Encyclopedia Britannica, která ji charakterizuje jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít. Aby mohl být člověk považován za nezaměstnaného,

musí být zároveň aktivní pracovní silou a hledat odměňovanou práci (Buchtová, Šmajš & Boleloucký, 2013, s. 103). Konkrétnější je definice nezaměstnanosti stanovená ILO, kterou využívá také Kuchař (2007). Podle ní je nezaměstnanou osoba starší 15 let, která souběžně splňuje tři podmínky: není zaměstnaná (tj. nepracuje za mzdu peněžní ani naturální), aktivně hledá práci (tj. je registrována u ÚP ČR či soukromé zprostředkovatelny práce) a je připravena k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů od jejího nalezení (Kuchař, 2007, s. 117).

Mareš (2002, s. 16) vymezuje pojem „nezaměstnaný“ tak, že *„ne každý, kdo pracuje je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný“*. Podle Mareše je totiž třeba rozlišovat práci konanou pro vlastní potěšení, v domácnosti a další činnosti vykonávané pro neekonomické cíle (v angličtině označována „work“) od zaměstnání poskytujícího výdělek (v angličtině označována „job“). Mareš považuje pojem nezaměstnanost do jisté míry za subjektivní pojem, jehož vymezení se obecně ustálilo na tom, že se jedná o osoby schopné práce, zároveň chtějící aktuálně zaměstnání, které jsou i přes svoji snahu v daný okamžik bez zaměstnání. První podmínka vylučuje ty, kdo zaměstnání nemají a ani nejsou schopni se o ně ucházet (ať už kvůli věku, zdravotnímu stavu, či osobní situaci). Druhá potom vylučuje ty, kdo zvolili alternativní životní strategii a jsou zabezpečeni jinými příjmy – rentou, stipendiem apod. (Mareš, 2002, s. 16).

Žádné z výše uvedených vymezení pojmu nezaměstnanosti není v rozporu s významem, ve kterém ho používám ve své práci. S ohledem na cíl práce však potřebuji tento pojem ještě více zpřesnit. Za nezaměstnanou tedy považuji takovou osobu, která je zařazena do evidence ÚP ČR a v § 24 zákona o zaměstnanosti je definována jako uchazeč o zaměstnání. Jde o fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP ČR, v jejímž správním obvodu má bydliště, a při splnění

zákonem stanovených podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může rovněž požádat o podporu v nezaměstnanosti a v případě zařazení do rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR má nárok na poskytování podpory při rekvalifikaci (Česko, 2016a).

Posledním pojmem, který potřebuji vymezit, je míra nezaměstnanosti jako ukazatel registrované nezaměstnanosti. Od roku 2013, kdy byla zavedena nová metodika jejího výpočtu, se nově nazývá „podíl nezaměstnaných osob“ (Integrovaný portál MPSV, 2016). Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let na celkovém počtu obyvatel v tomto věkovém intervalu. Do roku 2013 byla míra registrované nezaměstnanosti vyjadřována jako podíl všech dosažitelných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob (Integrovaný portál MPSV, 2016).

1.4 Rekvalifikace v kontextu demografických a společenských změn

V současné době se podle statistických údajů populace ČR vyznačuje silným zastoupením osob v ekonomicky produktivním věku a relativně nízkým podílem dětí a osob ve vyšším věku. Věková struktura se však bude podle demografických prognóz dynamicky proměňovat směrem ke stárnutí populace. Z Projekce 2013 zpracované ČSÚ predikující vývoj věkové struktury obyvatelstva ČR až do roku 2100 vyplývá, že zatímco počet osob do 19 let bude mírně klesat, podíl osob ve věku 20–50 let bude klesat výrazně a osob ve věku 50–64 let bude nejprve narůstat a později klesat. Podle střední varianty předpovědi demografického vývoje poklesnou pracovní síly do roku 2050 o třetinu (ČSÚ, 2013).

Trend stárnutí populace je rovněž patrný ze zvyšujícího se průměrného věku obyvatel ČR. V roce 2011 činil průměrný věk 41,9 let; za pouhých pět desítek let se má zvýšit na hodnotu 49,8 (ČSÚ, 2013). Kuchař (2007) v této souvislosti poukazuje na to, že průměrný věk obyvatelstva ČR je zatím poněkud nižší než

obyvatelstva EU, ale tato výhoda se bude poměrně rychle vytrácet. Dále podotýká, že autoři studie o vývoji obyvatelstva z roku 1999 upozorňují, že „zatím žádná země nemá zkušenosti s tím, jaké změny ve sféře životního stylu, ekonomiky či politiky přinese proces stárnutí populace“ (Kuchař, 2007, s. 42–43).

Kotýnková a Němec (2003, s. 44) k uvedené problematice uvádějí, že míra závislosti lidí starších 65 let na výdělečně činné populaci se prudce zvyšuje, a to ze dvou důvodů: porodnost je na nízké úrovni a vzrůstá počet lidí, kteří se dožívají vyššího věku. Pro lidi v produktivním věku, jejichž podíl v populaci se bude snižovat, to přinese značnou zátěž v rámci jejich ekonomické aktivity. Kuchař (2007) k tomuto fenoménu poznamenává, že se zcela jistě změní pohled na tzv. předdůchodové skupiny pracujících. „*Prodloužení doby odchodu do důchodu nastolí (a první náznaky se již objevují) požadavek na umožnění vstupu do systému rekvalifikací i dalšího vzdělávání lidem ve středním a vyšším věku*“ (Kuchař, 2007, s. 154).

Trh práce je kromě demografických změn ovlivňován také společenskými změnami. Na jednu z nejvýznamnějších společenských změn, která proměnila oblast zaměstnanosti, upozorňuje Kotous a Štefko (2013). Na rozdíl od doby před rokem 1989, kdy byla v bývalé ČSSR plná zaměstnanost direktivně plánována a zajišťována, začala po společenském zvratu v listopadu 1989 podléhat specifickým zvláštostem nově utvářeného trhu práce. Ani v nových společenských podmínkách však nemůže být trh práce ponechán živelnému vývoji a musí být usměrňován různými opatřeními (Kotous, & Štefko, 2013, s. 104).

V posledních letech také dochází k proměně skladby pracovních sil. Dříve byli lidé zaměstnáváni především na méně kvalifikovaných manuálních pozicích, nyní se stává preferovanou práce vysoce kvalifikovaná, odborná. Zaměstnavatelé mají stále větší zájem o adaptabilní pracovníky, kteří jsou

ochotni se průběžně vzdělávat a přizpůsobovat se aktuálním požadavkům trhu práce.

Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 92) hovoří v souvislosti se společenskými proměnami o sociokulturní marginalizaci práce. Pro pracovní život člověka se stává typickou mozaikovitost a epizodnost. Dříve měl člověk určitou životní strategii, cíl, ke kterému směřoval. Nyní však dochází k tomu, že časové rámce trvalé profese se zkracují, každý dosažený cíl je prozatímní. Profesionální život člověka již není spojen s jednou institucí, záruky trvalého zaměstnání již téměř neexistují, ztráta práce se může týkat prakticky každého člověka. Právě v takové situaci mohou rekvalifikace plnit významnou úlohu.

2 Rekvalifikace jako významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace jsou součástí celoživotního vzdělávání. Mimo to jsou rovněž institucionalizovaně řazeny mezi aktivní nástroje politiky zaměstnanosti. Jejich vymezení v tomto rámci řeší zákon o zaměstnanosti, přičemž jsou dále podrobněji specifikovány interními předpisy ÚP ČR. V této kapitole rovněž přiblížím jednotlivé druhy rekvalifikací, které ÚP ČR realizuje, a uvedu kritéria, podle kterých jsou nezaměstnaní do rekvalifikací zařazováni.

2.1 Rekvalifikace jako součást celoživotního vzdělávání

Podle Giddense (2013) nové technologie a vznik ekonomiky znalostí mění tradiční názory na práci a vzdělání. Pracovní místa jsou díky technologickým změnám obnovována daleko rychleji než dřív. K tomu Giddens (2013, s. 801) podotýká, že *„vyškolení a získání kvalifikace už není věcí našeho mládí, ale trvá celý lidský život“*.

Koncept celoživotního učení jako souhrn toho, co se člověk naučí po skončení základního vzdělání, se ve vyspělých zemích začal prosazovat již v 70. letech; podobu institucionálně založeného a systematického procesu však dostal až v druhé polovině 90. let 20. století (Kuchař, 2007, s. 25). Vzdělávací systém v České republice by se měl podle Národního programu rozvoje vzdělání (MŠMT, 2001), častěji nazývaného Bílá kniha, zaměřit na realizaci priorit, mezi které patří, kromě zvýšení počtu studentů všeobecně vzdělávacích programů a větší diverzifikace nabídky vysokoškolského studia, také nabídka různých forem celoživotního vzdělávání včetně rekvalifikací (Munková, 2013, s. 148–149).

Skupina dnešních padesátiletých a starších osob nastupovala do zaměstnání v době, kdy bylo běžné pracovat celý život u jednoho zaměstnavatele, často i na stejné pracovní pozici. Nezaměstnanost byla pro většinu lidí

nepředstavitelná. Současná situace je však odlišná. Jak poznamenává Giddens (2013, s. 840), myšlenka „jednoho zaměstnání na celý život“ už neplatí. Podobně se k průběhu kariéry v současné době vyjadřuje také Šimek (1996). *„Jestliže v minulosti byl preferován model „jednoprofesní“ kariérové dráhy, zpravidla spojený s minimálním počtem zaměstnání, současné sociálně ekonomické tendence jednoznačně směřují k takové míře flexibility zaměstnání, že ji není možno saturovat v rámci jediné profese, natož pak v rámci jediného povolání“* (Šimek, 1996, s. 30). V souvislosti s touto realitou také dochází k posunu ve vnímání celoživotního vzdělávání. Dnes musí lidé, a to i ti ve vyšším produktivním věku, počítat s tím, že jejich postoj k dalšímu profesnímu vzdělávání bude mít (více než kdykoli v minulosti) značný vliv na to, jak budou úspěšní v pracovním životě.

V současné době je všeobecně uznáván koncept celoživotního učení jako nepřetržitého procesu, který probíhá po celý život jedince a který zahrnuje veškeré formy učení. *„Soustava celoživotního vzdělávání musí poskytovat všem občanům stejné šance a podmínky k tomu, aby se mohli v souladu se svými individuálními záměry stát a po celý život zůstat kvalifikovanými pracovníky a vzdělanými osobnostmi. To předpokládá i rozšíření vzdělávacích aktivit mimo sféru samotného školství (s uplatněním vzdělávacích aktivit zaměstnavatelů i dalších vzdělávacích subjektů) a pojmání investic do vzdělávání z nejrůznějších zdrojů jako dlouhodobě nejefektivnějších investic vůbec“* (Petrášek, 2014, s. 26).

Doba, po kterou člověk získává kompetence, se čím dál více prodlužuje, zároveň se zkracuje jejich „životnost“, což je způsobeno zejména prudkým rozvojem informačních technologií a produktivitou práce. Mareš (2002, s. 42) v této souvislosti upozorňuje, že stále větší počet osob je zaměstnán sběrem informací, jejich zpracováním a archivováním, s čímž souvisí rostoucí požadavky na flexibilitu pracovníků a jejich vzdělání v průběhu jejich pracovní kariéry. Tento trend má vliv jak na stav nezaměstnanosti, tak na strategie, které je nutno k překonání tohoto stavu volit.

„Jedná se především o rozsáhlou reformu vzdělávacích systémů a rozvoj rekvalifikace, jakož i o rozvoj aktivit služeb zaměstnanosti, zaměřených na poznání situace na trhu práce a distribuci osob na tomto trhu (včetně rozmachu pracovního poradenství). Tyto služby navíc mají jedincům napomoci zvládat nepřetržitost požadovaných změn jejich profesního zaměření, plynoucích z logiky informační společnosti, která mění „kariéru člověka v profesi“ v „trajektorii po sobě následujících profesí“. Pro informační společnost je totiž nezbytností neustálé přelévání pracovních sil (problém permanentního nalézání uplatnění), které může vést k rozsáhlé nezaměstnanosti, jestliže společnost nebude disponovat účinným vzdělávacím systémem, který lidem poskytne možnost celoživotního vzdělávání, a zvýší tak jejich přizpůsobivost podmínkám ve stále se měnícím světě zaměstnání“ (Mareš, 2002, s. 42).

Na rostoucí význam celoživotního vzdělávání upozorňuje také Kuchař (2007). Hovoří o dvou procesech, které mají vliv na utváření lidského kapitálu: jedná se o strukturu a o průběh vzdělávací a profesní dráhy. Rozhodující úlohu má stále ještě dosažená úroveň vzdělání, do budoucna však bude podle něho stoupat význam oborové variability a schopnost a ochota ji dále rozvíjet v průběhu celého života. Srovnává vzdělání s kapitálovým vlastnictvím a shledává podobnost obou – jak vzdělání, tak kapitálové vlastnictví vyžadují stálé osobní i společenské investice, protože pokud není udržováno a rozvíjeno, ztrácí na hodnotě (Kuchař, 2007, s. 24). Stejný názor sdílejí i Kotýnková a Němec (2003), kteří obnovování a osvojování si nových znalostí v průběhu života považují za nezbytné pro stálé přizpůsobování se změnám na trhu práce. Podle nich bude muset značná část lidí několikrát za život změnit své pracovní zaměření (Kotýnková, Němec, 2003, s. 26–34).

Celoživotní vzdělávání zahrnuje různé formy a lze ho členit na počáteční vzdělávání a další vzdělávání. Součástí dalšího vzdělávání je další profesní vzdělávání, které podle Průchy a Vetešky (2014) *„v praxi znamená neustálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce“*. Jinak řečeno,

posláním dalšího profesního vzdělávání je rozvoj postojů, znalostí, schopností a očekávaného chování, které jsou nezbytné pro uplatnění na trhu práce (Průcha, Veteška, 2014, s. 73).

Do kategorie dalšího profesního vzdělávání patří také rekvalifikace, které realizuje ÚP ČR v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnaní evidovaní na ÚP ČR mohou prostřednictvím rekvalifikace zvýšit své šance na získání pracovního uplatnění a reagovat tak na aktuální potřeby trhu práce. Mají možnost získat potřebné znalosti a dovednosti pro nové pracovní místo nebo realizovat svůj podnikatelský záměr. V zájmu udržení stávajícího pracovního uplatnění se mohou na náklady ÚP ČR rekvalifikovat také zájemci o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR a v určitých případech také zaměstnanci. Rekvalifikace určené pro tyto dvě kategorie osob však nejsou předmětem mé práce, a proto se jimi nebudu dále zabývat.

2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Na konci roku 1990 vznikly úřady práce jako územní orgány státní správy. Na základě zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2016b), začaly záhy po svém vzniku zabezpečovat také aktivní politiku zaměstnanosti, a to včetně rekvalifikací, které byly již v tomto zákoně právně zakotveny. V průběhu dalších let se nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rozšiřovaly až do podoby, která je v současnosti obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2016a), a kterou stručně přiblížím v dalším textu. Obecně je možné aktivní politiku zaměstnanosti charakterizovat jako soubor opatření trhu práce směřující k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti, kterou zabezpečuje primárně Ministerstvo práce a sociálních věcí a ÚP ČR.

Aktivní politika zaměstnanosti plní tři základní funkce, které Krebs (2015) charakterizuje následujícím způsobem. Za prvé jde o rozvoj infrastruktury

trhu práce prostřednictvím sítě kontaktních pracovišť ÚP ČR, která zajišťují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Dále se jedná o podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností u zaměstnavatelů, podporu začínajících podnikatelů a usnadnění zaměstnávání osob, které vyžadují zvláštní péči, jako jsou například osoby se zdravotním postižením, absolventi škol bez praxe či lidé ve vyšším věku. Třetí funkcí aktivní politiky zaměstnanosti je zvyšování adaptability pracovní síly organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů (Krebs, 2015, s. 324).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají za úkol vyrovnávat disproporce mezi strukturou nabídky pracovních sil a její poptávkou; v rámci politiky zaměstnanosti tyto nástroje plní významnou stimulační funkci. Jednotlivé nástroje a základní podmínky, za kterých jsou ÚP ČR realizovány, jsou uvedeny v § 108–120 v současné době platného zákona o zaměstnanosti. Jedná se o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Česko, 2016a).

Pro úplnost musím uvést, že součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je podle zákona o zaměstnanosti také poradenství. Zajišťují ho zaměstnanci ÚP ČR, a to za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání. Dále jde o poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání a poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a také o poradenství poskytované při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tedy i rekvalifikačních kurzů. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se řadí také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené

zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti (Česko, 2016a).

Ze Statistických ročenek trhu práce, které každoročně vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV, 2016), vyplývá, že z výše uvedených nástrojů APZ jsou nejvyužívanější rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Podmínky související s realizací těchto nástrojů vycházejí ze zákona o zaměstnanosti (Česko, 2016a), přičemž jsou dále specifikovány a dle vývoje trhu práce průběžně upravovány vnitřními předpisy ÚP ČR. Pro nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je charakteristické, že na ně není právní nárok. Vzhledem k tématu mé práce se nebudu věnovat popisu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ani kritériím, která se k nim vztahují, ale v samostatné kapitole (2.5) se zaměřím pouze na kritéria a podmínky související s rekvalifikacemi uchazečů o zaměstnání.

2.3 Právní úprava rekvalifikací dle zákona o zaměstnanosti

Právní úprava rekvalifikací je zakotvena v těchto právních předpisech:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2016a)
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců (Česko, 2016c)
- vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení (Česko, 2016d)

V § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je definován pojem rekvalifikace takto: „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění*

fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (Česko, 2016a).

Zákon o zaměstnanosti v § 108 také stanoví, která vzdělávací zařízení mohou rekvalifikace provádět. Může se jednat o vzdělávací zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti nebo zvláštního právního předpisu, školu zajišťující rekvalifikace v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, vysokou školu s akreditovaným studijním programem nebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (Česko, 2016a).

Nyní blíže specifikuji oblasti rekvalifikačních kurzů, které může realizovat ÚP ČR. Velkou oblast tvoří kurzy, které nabízejí vzdělávací zařízení v rámci vzdělávacích programů akreditovaných MŠMT. Mezi ně patří:

- tzv. „čisté“ rekvalifikace zakončené závěrečnou zkouškou (například kurz účetnictví, obsluha osobního počítače),
- kurzy se zaměřením na profesní kvalifikace dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (Česko, 2016e) (například profesní kvalifikace strážný, příprava teplých pokrmů),
- kurzy s akreditací MŠMT, které připravují k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů (například kurz insolvenční správce, mediátor).

Druhou oblast tvoří kurzy akreditované ministerstvy, do jejichž působnosti spadá konkrétní právní předpis. Nejběžnější jsou kurzy z těchto oblastí:

- oblast sportu (například horská průvodcovská činnost, instruktor plavání),

- oblast zdravotnictví (například sanitář, zubní instrumentářka, masér),
- oblast sociální péče (například pracovník v sociálních službách),
- oblast školství (například pedagog volného času).

Další oblast představují rekvalifikace prováděné školami, které mohou zajišťovat kurzy v rámci oboru vzdělání, který mají zapsaný v Rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysokými školami s akreditovaným studijním programem, které realizují rekvalifikace na stejný obor nebo na jeho část, kterou vyučují. Například Střední odborné učiliště stavební může realizovat rekvalifikaci v oboru zedník nebo Obchodní akademie kurz účetnictví. Poslední velkou oblastí jsou vzdělávací programy realizované podle zvláštního právního předpisu. Mezi takové kurzy patří například kurzy obsluhy stavebních strojů, kurzy odborné způsobilosti v elektrotechnice, kurzy vedoucí k získání řidičských a profesních průkazů či velmi časté kurzy z oblasti svařování.

Rekvalifikační kurzy jsou otevřeny pro veškeré věkové kategorie; neexistují tedy rekvalifikace specificky zaměřené pro kategorii osob 50+. Rekvalifikační kurzy ze všech výše uvedených oblastí může ÚP ČR realizovat podle zákona o zaměstnanosti v rámci tří druhů rekvalifikací, a to podle § 109 rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR, § 109a tzv. zvolené rekvalifikace a § 110 rekvalifikace zaměstnanců (Česko, 2016a). První dva druhy rekvalifikací nyní stručně charakterizují; rekvalifikace zaměstnanců vynechám, jelikož tyto nesouvisí s cílem mé práce.

2.4 Druhy rekvalifikačních kurzů ÚP ČR

Prvním, historicky starším, druhem jsou rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR právně upravené v § 109 zákona o zaměstnanosti. ÚP ČR je realizuje na základě dvou typů dohod: jednak uzavírá dohodu o rekvalifikaci s uchazečem o zaměstnání a současně sjednává dohodu o provedení rekvalifikace se

vzdělávacím zařízením. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP ČR příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání. V souladu s ujednáními obsaženými ve výše uvedených dohodách hradí ÚP ČR vzdělavateli náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu a uchazeči o zaměstnání může uhradit náklady spojené s rekvalifikací jako je jízdné, ubytování nebo náklady na ochranné pracovní pomůcky. Při rekvalifikaci zabezpečované ÚP ČR vzniká uchazečům o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci (Česko, 2016a).

„Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. O podpoře při rekvalifikaci rozhodne krajská pobočka Úřadu práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob, kdy jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění“ (Petrášek, 2014, s. 96).

Výše podpory při rekvalifikaci se na základě § 50 zákona o zaměstnanosti stanoví, stejně jako podpora v nezaměstnanosti, procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého UoZ dosáhl v posledním zaměstnání. Podle současné právní úpravy činí procentní sazba u podpory při rekvalifikaci 60 %, přičemž maximální výše této podpory je zákonem omezena; v roce 2015 představovala maximální hranice částku 16 367 Kč (Česko, 2016a).

Rekvalifikační kurzy jsou financovány z veřejných zdrojů, a proto ÚP ČR musí při realizaci rekvalifikací jím zabezpečovaných postupovat podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách (Česko, 2016f). Znamená to, že dohodu o provedení rekvalifikace může ÚP ČR uzavřít jen se vzdělávacím zařízením, které bylo k realizaci kurzů vybráno na základě výběrového řízení. Výběrová řízení na dodavatele rekvalifikačních kurzů spadají ve většině případů do režimu zakázek velkého rozsahu, což je složitá, administrativně i časově

náročná záležitost. Nepružnost systému způsobuje v posledních letech nemalé obtíže při realizaci rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných ÚP ČR a ztěžuje tak naplňování hlavního účelu rekvalifikací, kterým je včasné reagování na potřeby rychle se proměňujícího trhu práce. Navzdory závažnosti problematiky výběru dodavatelů rekvalifikačních kurzů se jí nebudu dále věnovat, jelikož její rozbor není předmětem této práce.

Dalším druhem rekvalifikačních kurzů jsou tzv. zvolené rekvalifikace, které se staly součástí právní úpravy od 1. 1. 2012 a jejich podmínky jsou specifikovány v § 109a zákona o zaměstnanosti (Česko, 2016a). Hlavním znakem zvolené rekvalifikace je, že si ji uchazeč o zaměstnání může zabezpečit sám. Za tím účelem si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se hodlá rekvalifikovat a vybrat si vzdělávací zařízení, které pro něho rekvalifikaci zabezpečí. Před zahájením zvolené rekvalifikace vydá ÚP ČR uchazeči o zaměstnání potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu, které je určeno pro vzdělávací zařízení jako informace o tom, že rekvalifikace bude za zákonem stanovených podmínek hrazena prostřednictvím ÚP ČR. V § 109a odst. 9 zákona o zaměstnanosti je také stanovena částka 50 000 Kč jako nepřekročitelná výše nákladů na zvolené rekvalifikace jednoho uchazeče o zaměstnání za období tří po sobě následujících kalendářních let.

Systém zvolených rekvalifikací je pružnější, jelikož realizátora kurzu si vybírá uchazeč o zaměstnání a nikoli ÚP ČR na základě výběrového řízení jako je tomu u dříve zmíněných rekvalifikací zabezpečovaných ÚP ČR. Zvolené rekvalifikace uchazeči o zaměstnání využívají čím dál častěji, a to navzdory tomu, že jsou pro ně finančně méně výhodné a je s nimi spojené určité riziko. ÚP ČR náklady na zvolenou rekvalifikaci totiž uhradí pouze v případě, že byl uchazeč o zaměstnání po celou dobu jeho trvání v evidenci ÚP ČR a zároveň kurz ukončil úspěšně. V případě neúspěšného ukončení kurzu připadá povinnost úhrady ceny kurzu uchazeči o zaměstnání. Ze zákona

o zaměstnanosti dále vyplývá, že v případě zvolené rekvalifikace ÚP ČR hradí pouze cenu rekvalifikačního kurzu, nehradí náklady s rekvalifikací spojené, jako je cestovné nebo náklady na ochranné pomůcky. Uchazeči o zaměstnání také při účasti ve zvolené rekvalifikaci nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci (Česko, 2016a).

2.5 Podmínky pro zařazení do rekvalifikace prostřednictvím ÚP ČR

Základní podmínkou pro zařazení do rekvalifikačního kurzu (ať již zabezpečeného ÚP ČR nebo realizovaného formou zvolené rekvalifikace) prostřednictvím ÚP ČR je vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Uchazeč musí dále splňovat určité předpoklady, které jsou specifikovány ve vnitřní směrnici (ÚP ČR, 2013). Jedná se především o vstupní kvalifikační předpoklady pro danou rekvalifikaci a následně pro výkon pracovní činnosti, k níž rekvalifikace směřuje. Jde například o určitý stupeň vzdělání nebo konkrétní znalosti a dovednosti, může se také jednat o podmínku čistého trestního rejstříku nebo vlastnictví určitého řidičského oprávnění. Nezbytné jsou rovněž zdravotní předpoklady pro rekvalifikaci a následný výkon určité pracovní činnosti, které žadatel o kurz osvědčuje lékařským potvrzením.

Do rekvalifikačního kurzu zařadí ÚP ČR uchazeče o zaměstnání, pro nějž je rekvalifikace potřebná a zároveň účelná. Potřebná je tehdy, pokud dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního uplatnění. V praxi se jedná o situace, kdy uchazeč disponuje kvalifikací, která již není využitelná na současném trhu práce nebo uchazeč dosud nezískal znalosti a dovednosti, které jsou zaměstnavateli aktuálně vyžadovány.

Za účelnou je rekvalifikace považována v případě, že po jejím ukončení existuje reálná šance na uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Znamená to, že v oboru, na který se má nezaměstnaný rekvalifikovat, je dostatek volných pracovních míst a existuje tedy reálný předpoklad na

umístění v zaměstnání. Alternativou k tomu může být příprava na zahájení samostatné výdělečné činnosti, pro kterou má nezaměstnaný zpracovaný reálný podnikatelský záměr (ÚP ČR, 2013). Na rekvalifikaci není právní nárok, žádosti o rekvalifikaci jsou na základě výše uvedených kritérií posuzovány ÚP ČR individuálně.

3 Specifika skupiny nezaměstnaných 50+

Ve své práci se zabývám rekvalifikacemi, přičemž se zaměřuji na skupinu nezaměstnaných osob 50+. V odborné literatuře jsou starší lidé označováni různými pojmy, například „starší pracovní síla“, „starší zaměstnanci“, „osoby ve vyšším produktivním věku“ apod.; obvykle bez bližšího vymezení věku. Ve své práci označuji věkovou kategorií 50+ osoby ve věku 50–64 let. Jde o skupinu osob, která je na trhu práce považována za rizikovou, a tudíž je jednou z cílových skupin, ke kterým směřují opatření aktivní politiky zaměstnanosti prioritně. K uvedenému věkovému rozpětí jsem se přiklonila také z důvodu, že s takto stanoveným věkovým rozpětím se rovněž pracuje ve statistikách a analýzách trhu práce zpracovávaných ÚP ČR a také ve statistikách ČSÚ. Při práci s pojmem osoby 50+ je však nezbytné brát v úvahu, že se jedná o skupinu, která je homogenní pouze z hlediska věku; v ostatních znacích, jako například vzdělání, zdravotní stav či získaná praxe, se značně liší.

Postavení osob 50+ na trhu práce je ovlivňováno jak vnitřními podmínkami danými určitými specifiky této věkové kategorie z hlediska vývojové psychologie, tak i vnějšími okolnostmi. Mezi takové okolnosti můžeme zahrnout aktuální situaci na trhu práce, situaci v rodině, přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob 50+ nebo celkový postoj společnosti ke starším lidem. V této kapitole se pokusím postihnout některé jevy, které, ať již negativně či pozitivně, ovlivňují návrat nezaměstnaných 50+ na trh práce. Nakonec upozorním na zvláštnosti v reakcích těchto osob na ztrátu zaměstnání.

3.1 Specifika skupiny osob 50+ z hlediska vývojové psychologie

Stárnutí jako nevratný proces postupného zhoršování tělesné a psychické kondice, různých kompetencí i sociálního postavení se začíná po 50. roce

potvrzovat určitými viditelnými projevy: zvýšenou únavou, zhoršením některých funkcí, zvyšováním nejistoty a obav ze selhání. Vágnerová (2007, s. 229) nazývá období mezi 50. a 60. rokem starší dospělostí. Člověka staršího padesáti let charakterizuje jako více rigidního, zabývajícího se úvahami o dalším uspořádání vlastního života a řešením problémů, které by mohly být v pozdějším věku nezvládnutelné.

Člověk musí dle Vágnerové (2007, s. 230–247) počítat s rizikem ztráty možnosti užít si dosažené sociální pozice, prostředky a citové zázemí. Biologické a psychické změny dané věkem prozatím jedince příliš neomezují, přesto lze po 50. roce pozorovat zhoršování smyslových funkcí (zejména zraku a sluchu), snižování tělesné síly, rozsahu pohybu kloubů a pohybové koordinace. Zpomaluje se také rychlost a pohotovost reakcí a mohou se objevovat různé zdravotní potíže (diabetes, hypertenze, artritida, ischemická choroba srdeční a další).

V oblasti psychických změn dochází k proměně kognitivních funkcí. Míra poklesu těchto funkcí závisí na řadě faktorů, mimo jiné také na dosaženém vzdělání. Mezi hlavní problémy osob 50+ patří zpomalení tempa při zpracování informací, úbytek flexibility reagování na změny situace, výkyvy pozornosti a krátkodobé paměti, zhoršená efektivnost mechanického učení a obtížnější vštěpování vědomostí do paměti i vybavení naučeného (Vágnerová, 2007, 247–255).

Při osvojování nových znalostí a kompetencí je v tomto věku potřeba počítat s rychlejší unavitelností, obtížnější koncentrací a delším časovým úsekem potřebným k naučení nového. Na druhou stranu jsou lidé v tomto věku schopni kompenzovat zmíněné nedostatky zkušeností, a kompetencemi získanými vzděláním. Vyznačují se také pečlivostí, trpělivostí, spolehlivostí a důsledností, užitím efektivnějších způsobů analýzy situace i zvažováním různých alternativ řešení, a to zejména pokud jsou k tomu dostatečně

motivováni (Vágnerová, 2007, s. 250). V profesní roli se projevuje potřeba předávat zkušenosti další generaci, člověk v této fázi bilancuje své celoživotní profesní uplatnění. Profesní role nabývá definitivní podoby, a proto také nezájem zaměstnavatelů o starší pracovníky je pro osoby 50+ zraňující a má negativní vliv na jejich profesní sebevědomí.

3.2 Faktory ovlivňující návrat nezaměstnaných 50+ na trh práce

Šance na získání nového pracovního uplatnění závisí u osob 50+ na mnoha faktorech. Dříve jsem uvedla, že podoba stárnutí se u jednotlivých lidí liší v závislosti na jejich individuálních dispozicích, dosaženém vzdělání, vykonávané profesi, zájmech či životním stylu. Postavení osob 50+ na trhu práce je však také ovlivňováno vnějšími podmínkami, jako je aktuální situace na trhu práce nebo situace v rodině. V neposlední řadě jde také o to, jaké podmínky vytvářejí zaměstnavatelé pro starší pracovníky a jaký je celkový postoj společnosti ke starším lidem. Nyní se pokusím postihnout některé jevy, které ovlivňují návrat nezaměstnaných 50+ na trh práce.

Ageismus neboli diskriminace na základě věku, ovlivňuje pozici osob 50+ na trhu práce velmi negativně. Podle Vidovičové jde o ideologii, která je „založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci“ (Vidovičová, 2005, s. 5). Podobně Bičáková (2014, s. XI–XV) uvádí, že ageismus vychází z přesvědčení, že samotný věk ovlivňuje dovednosti a charakter lidí, a je proto možné je na jeho podkladě posuzovat. Ageismus vnímá lidi odlišného věku jako z podstaty odlišné. „Tento typ uvažování tak redukuje jednotlivce pouze na jeho věk a ignoruje konkrétní osobnostní charakteristiky, předchozí zkušenosti či dovednosti konkrétních lidí“ (Bičáková, 2014).

V případě osob starších 50 let se můžeme setkat s určitými obecně zažitými stereotypy, z kterých věková diskriminace pramení. Podle těchto stereotypů nejsou osoby 50+ dostatečně flexibilní, neochotně přijímají změny, jejich pracovní tempo a výkonnost je nízká, trpí zdravotními problémy, nejsou dynamičtí a jsou zatíženi návyky, které neradi opouští. V důsledku této generalizace jsou celkově považováni za méně vzdělané než mladší generace, zejména se předpokládá, že jejich jazykové a počítačové znalosti nejsou na dostatečné úrovni a že již nejsou ochotni se dále vzdělávat.

Kromě výše uvedených negativ bývají skupině osob 50+ připisovány i určité kladné stránky, jako je nadhled, spolehlivost a loajalita, bohaté pracovní zkušenosti, dovednosti získané praxí, vyrovnanost v rozhodování, pracovní kontakty, rozhled ve svém oboru a nižší fluktuace. Tato pozitiva jsou však ve stínu negativních stereotypů, což se ve společnosti projevuje již zmíněnou věkovou diskriminací, tedy jako ageismus.

Věkem získané pracovní zkušenosti, pracovní kontakty a rozhled v oboru předurčují osoby 50+ k tomu, aby mohly své poznatky přenášet na mladší kolegy, což je vlastně podstatou zaměstnavateli dosud nedostatečně využívaného mentoringu. Vágnerová podotýká, že potřeba předávat zkušenosti další generaci souvisí s vývojem lidské psychiky a projevuje se právě v období starší dospělosti. *„Stárnoucí člověk potřebuje, aby jeho zkušenost byla akceptována, protože tím by byl potvrzen její význam pro další generaci a stala by se tak součástí kontinuity společenského vývoje. Pokud by byla i pro ostatní něčím přínosná, zvýšil by se jeho pocit vlastní hodnoty“* (Vágnerová, 2007, s. 231).

Zaměstnavatelé by se měli naučit více využívat zkušeností osob 50+, protože jejich přítomnost v pracovních skupinách může přispět k věkové diverzitě, která je pro dynamiku skupin žádoucí. To potvrzuje i Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013), kteří věkově různorodé pracovní týmy považují za efektivnější a pracující inovativněji. Životní i pracovní zkušenost starších

pracovníků přinášejí často odlišný názor na úspěšné splnění pracovní úkolů a brání rizikovému chování (Buchtová, Šmajš, & Boleloucký, 2013, s. 64).

V důsledku odkládání rodičovství do vyššího věku a také v souvislosti s prodlužováním lidského života se lidé ve věku 50+, tradičně zejména ženy, nezdědka dostávají do situace, kdy jejich pomoc a podporu potřebují jak jejich dospívající, dosud neosamostatněné děti, tak jejich stárnoucí rodiče. Jsou vystavováni stresovým situacím, které jsou mnohdy zesilovány obavou ze ztráty zaměstnání. Pro tyto osoby se vžilo označení sendvičová generace (Vágnerová, 2007, s. 232). Osoby 50+ pečující o své rodiče se tak nacházejí v podobně obtížné situaci jako osoby pečující o malé děti, které také často bývají vystaveni diskriminačnímu jednání.

Zajímavý je také pohled na benefity nabízené zaměstnavateli v Česku. Pokud je zaměstnavatel nabízejí, jsou zpravidla zaměřeny na mladší zaměstnance. Zpravidla jde o podporu mladých rodičů (hrazení letních dětských táborů, pořádání aktivit pro děti zaměstnanců, zřizování firemních jeslí a školek, dětských skupin apod.). Potřeby osob 50+ jsou však často opomíjeny (Novotný a kol., 2015, s. 47–48). Takové jednání zaměstnavatelů je dalším z projevů nerovného zacházení se zaměstnanci.

Bylo by jistě možné jmenovat další vlivy, které mají dopad na postavení osob 50+ na trhu práce. Pro ilustraci jejich nelehké pozice na trhu práce, ať už se jedná o udržení pracovního místa nebo o jeho hledání, považuji výše uvedené příklady za dostatečně vypovídající.

3.3 Reakce osob 50+ na ztrátu zaměstnání

Reakce lidí na ztrátu zaměstnání mohou být různé. Závisí na jejich osobnosti, rodinném zázemí, dosavadním způsobu života či věku. Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší podle Buchtové, Šmajše a Bolelouckého (2013) kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Práce v životě člověka plní

důležitou funkci, je považována za první a základní podmínku lidské existence. K práci a pracovišti má většina lidí blízký vztah a jeho porušení bývá prožíváno jako odtržení a ztráta. Tento fakt negativně působí na biologickou, psychologickou a sociální stránku člověka (Buchtová, Šmajš & Boleloucký, 2013, s. 103). Autoři dále podotýkají, že do popředí sebeuvědomění a sebeprožívání v životě nezaměstnaného vystupují polarity naplnění–prázdnota, a to tím více, čím je nezaměstnaný jedinec starší. Pro každého člověka znamená náhlá ztráta zaměstnání životní přeorientaci, která je obvykle doprovázena poklesem příjmů, životní úrovně, ale i sebedůvěry či zhoršením zdravotního stavu. Jak bude nezaměstnaný 50+ prožívat ztrátu zaměstnání a jak bude schopen se změněným podmínkám přizpůsobit, závisí na řadě faktorů. Mezi ně patří především osobnost člověka, úroveň inteligence, společenské postavení nebo rodinné poměry (Buchtová, Šmajš & Boleloucký, 2013, s. 86–88).

Pro stárnoucího člověka je dle Vágnerové (2007) představa jakékoliv změny ohrožující. Možnost ztráty práce představuje značnou zátěž, protože starší lidé obtížně hledají jiné místo. To platí zejména pro pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří se věnují zpravidla fyzické činnosti, a proto jsou z důvodu poklesu výkonnosti, rychlosti a obratnosti častěji ohroženi ztrátou práce. Naopak ti, jejichž profesní role je založena na intelektuální činnosti, mohou v tomto období dosahovat vrcholu své kariéry, a dokonce i vyššího sociálního statusu a finančního ohodnocení.

Ztráta práce se neprojevuje pouze zhoršením ekonomické úrovně, ale i poklesem sebeúcty a vyvolává také zklamání, hněv, zlost, úzkost, pocit méněcennosti či strach z budoucnosti. Osoby 50+ nejsou považovány za perspektivní, protože klesá (nebo se předpokládá, že bude klesat) jejich přizpůsobivost a výkonnost (Vágnerová, 2007, s. 229–297).

4 Rekvalifikace nezaměstnaných 50+ v okrese Havlíčkův Brod

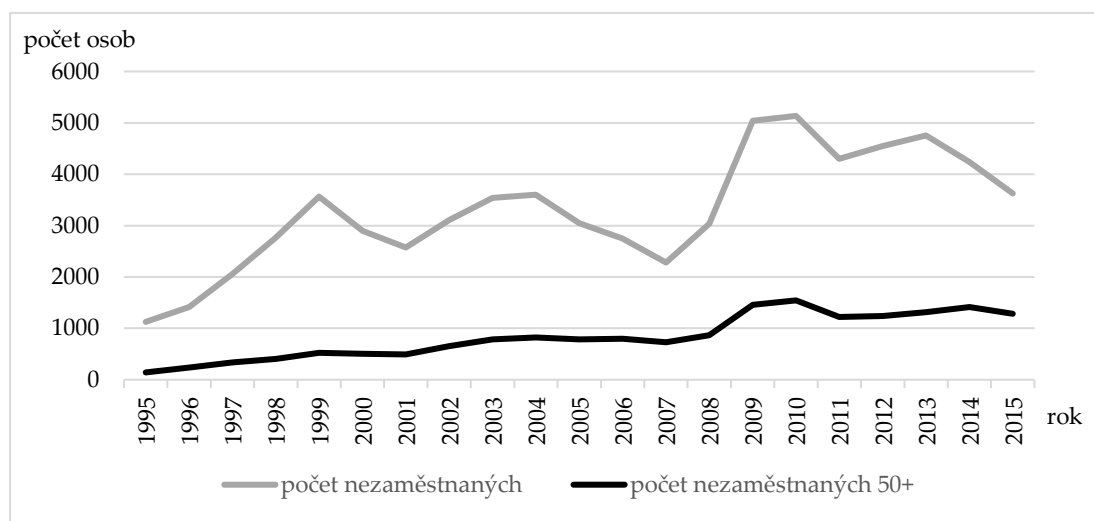
Cílem práce je analyzovat vývoj rekvalifikací nezaměstnaných osob starších 50 let evidovaných na kontaktních pracovištích ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v období od roku 1995 do roku 2015 (dále jen sledované období). V této kapitole se nejprve zabývám vývojem počtu nezaměstnaných osob 50+ a vývojem rekvalifikací osob z této věkové kategorie. Dále provádím třídění rekvalifikovaných osob 50+ z hlediska nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, délky a typu absolvovaného rekvalifikačního kurzu a také podle délky evidence na ÚP ČR před nástupem do rekvalifikace. V závěru kapitoly odpovím na výzkumnou otázku, v jakých časových intervalech po ukončení rekvalifikace byli uchazeči o zaměstnání starší 50 let úspěšní v nalezení pracovního uplatnění.

Data pro analýzu jsem čerpala ze Zpráv o situaci na trhu práce (ÚP ČR, 1995–2015) a z Programového systému OKpráce (tj. informačního systému ÚP ČR). Na jejich základě jsem si vytvořila podklady v podobě tabulek se seznamy rekvalifikovaných osob za sledované období, do kterých jsem zaznamenala jejich vybrané charakteristiky. Do tabulek jsem data o účastnících rekvalifikací uspořádala ve formě, ve které se dají zpracovávat a vyhodnocovat. Vytvoření těchto tabulek bylo pro zpracování analýzy nezbytné, jelikož získat potřebné informace automatickým zpracováním dat z informačního systému by bylo obtížné a u některých charakteristik dokonce zcela nemožné.

4.1 Vývoj nezaměstnanosti osob 50+ a rekvalifikací v letech 1995–2015

Nejprve se zaměřím na popis vývoje nezaměstnanosti osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod ve sledovaném období. Názorně ho zachycuji v grafu č. 1, kde je možné vývoj snadno porovnat s celkovým vývojem nezaměstnanosti. Počty UoZ uvedené v grafu představují hodnoty vždy k 31. 12. daného roku.

Graf č. 1 Vývoj počtu nezaměstnaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (1995–2015), vlastní zpracování

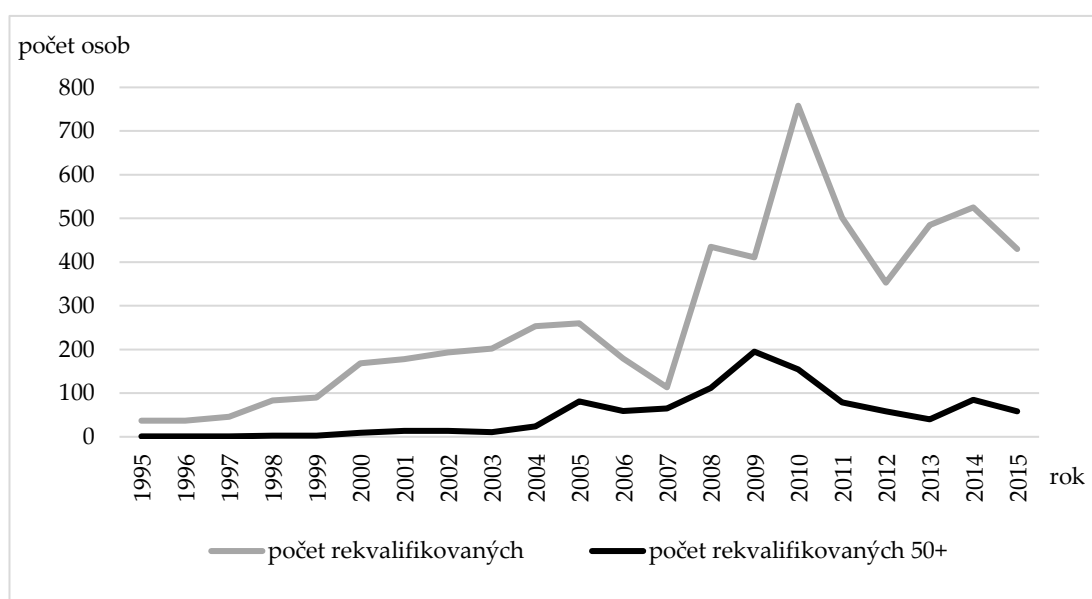
V letech 1995–1999 se podíl nezaměstnaných 50+ na celkovém počtu nezaměstnaných pohyboval v rozmezí od 12 % (142 UoZ 50+ z celkového počtu 1 126 UoZ) do 17 % (523 UoZ 50+ z celkového počtu 3 563 UoZ). V dalších letech se tento podíl plynule zvyšoval, v roce 2007 dokonce dosáhl 32 % (731 UoZ 50+ z celkového počtu 2 283 UoZ). Od roku 2008 došlo k výraznému nárůstu jak celkového počtu nezaměstnaných, tak nezaměstnaných 50+. Z celého sledovaného období bylo v evidenci ÚP ČR nejvíce nezaměstnaných v roce 2010 (5 135 UoZ), nejvíce bylo v tomto roce i nezaměstnaných 50+ (1 544 UoZ).

Od roku 2013 začal počet nezaměstnaných klesat, počet nezaměstnaných 50+ se však v roce 2014 ještě zvýšil a poté teprve poklesl. V roce 2015 tvořil podíl nezaměstnaných 50+ již 35 % z celkového počtu nezaměstnaných (1 281 UoZ 50+ z celkového počtu 3 629 UoZ), čímž dosáhl svého historického maxima. Z grafu č. 1 lze vyzorovat významný a pro skupinu osob 50+ negativní trend. Ukazuje, že nezaměstnanost osob 50+ nekopíruje zcela vývoj celkové nezaměstnanosti, a především v obdobích, kdy celková nezaměstnanost klesala, se počet nezaměstnaných 50+ nijak výrazně nesnižoval, spíše stagnoval.

Dále věnuji pozornost rekvalifikovaným osobám 50+. Ve sledovaném období se rekvalifikací na kontaktních pracovištích ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod zúčastnilo celkem 5 738 nezaměstnaných, z toho bylo 1 067 osob 50+. Někteří UoZ ze skupiny 50+ spadali zároveň i do některých dalších rizikových kategorií UoZ. Celkem 204 osob 50+ bylo osobou se zdravotním postižením a 249 osob náleželo do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci ÚP ČR déle než 12 měsíců).

V průběhu let se počet rekvalifikovaných nezaměstnaných osob 50+ ve vztahu k celkovému počtu rekvalifikovaných značně proměňoval (viz graf č. 2). V letech 1995–2003 byl počet osob 50+ zanedbatelný, představoval nejvýše 7 % z celkového počtu rekvalifikovaných (od 1 rekvalifikovaného UoZ 50+ v roce 1995 až po 11 rekvalifikovaných UoZ 50+ v roce 2003). Od roku 2004 začal počet rekvalifikovaných osob 50+ narůstat, a to zejména v důsledku zahájení realizace projektů v rámci Evropského sociálního fondu, jejichž častou aktivitou byly právě rekvalifikace. Přehled projektů ESF, které byly pro nezaměstnané 50+ v okrese Havlíčkův Brod realizovány v období let 2005–2015, jsem zpracovala do přílohy č. 1.

Graf č. 2 Vývoj počtu rekvalifikovaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (1995–2015), vlastní zpracování

Projekty ESF ovlivňovaly počty rekvalifikovaných osob 50+ i v následujících letech. Přestože v roce 2006 a 2007 celkový počet rekvalifikovaných klesal, pokles počtu osob 50+ zařazených do rekvalifikace byl výrazně nižší. V roce 2007 dokonce podíl osob 50+ na celkovém počtu rekvalifikovaných dosáhl historického maxima za celé sledované období, tj. 57 % (z celkového počtu 113 rekvalifikovaných UoZ bylo 65 osob starších 50 let).

Od roku 2008 začala vlivem tzv. hospodářské krize vzrůstat nezaměstnanost a současně s tím se zvedl také počet rekvalifikovaných, a to včetně osob 50+. V roce 2009 bylo rekvalifikováno nejvíce UoZ z kategorie 50+ za celé sledované období, tj. 195 UoZ 50+ (47 % z celkového počtu rekvalifikovaných UoZ). V roce 2011 došlo ke stabilizaci situace a počet rekvalifikovaných se snížil. V posledních pěti letech sledovaného období se podíl osob 50+ na celkovém počtu rekvalifikovaných pohyboval kolem 15 % (v roce 2011 bylo rekvalifikováno 502 UoZ, z toho 79 osob 50+; v roce 2015 celkem 430 osob, z toho 58 osob 50+).

4.2 Klasifikace rekvalifikovaných nezaměstnaných 50+

Nyní budu rekvalifikované nezaměstnané osoby 50+ analyzovat podle jejich nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, délky a typu absolvovaného rekvalifikačního kurzu a také podle délky evidence na ÚP ČR před nástupem do rekvalifikace.

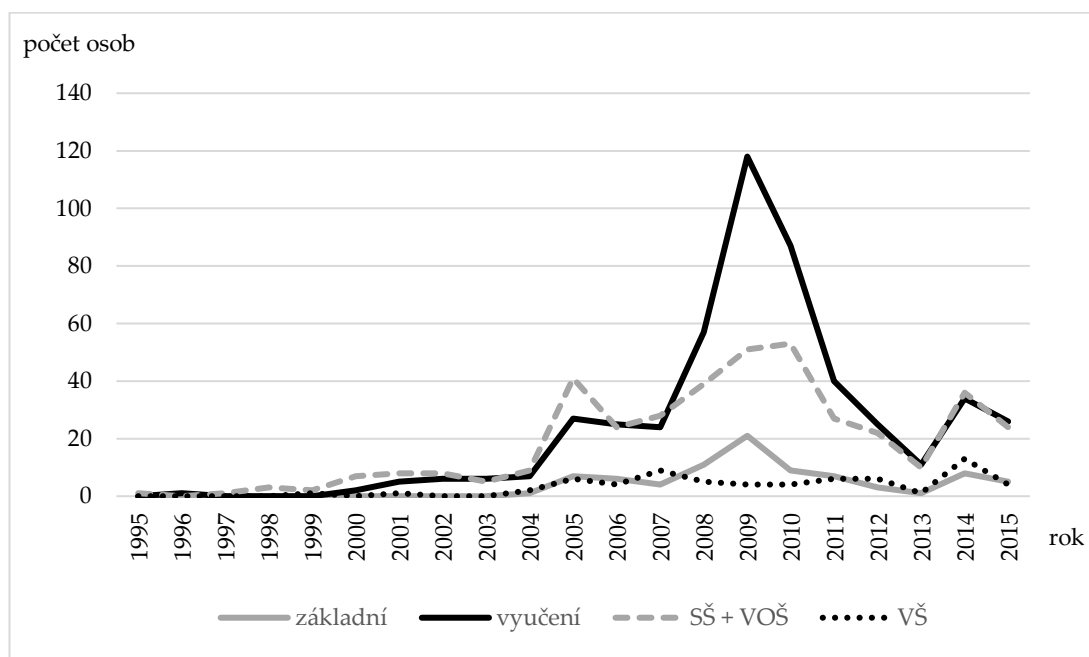
V grafu č. 3 je znázorněn vývoj počtu rekvalifikovaných 50+ ve sledovaném období podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Počet rekvalifikovaných vysokoškoláků je nejnižší, což koresponduje s relativně nízkým počtem nezaměstnaných vysokoškoláků evidovaných na ÚP ČR. Důvodem nízkého počtu ale může být také nedostatečná nabídka rekvalifikací pro vysoce kvalifikované osoby a také neochota osob s vysokoškolským vzděláním

vstoupit do rekvalifikace směřující k pracovní činnosti odpovídající nižší úrovni vzdělání.

Šimek (1996, s. 39) k této problematice uvádí: „Dosažené vzdělání nezaměstnaného stigmatizuje tím více, čím vyšší nominální kvalifikaci naplňovalo. V souvislosti s kulturními tradicemi (a mýty) naší společnosti se neočekává katastrofický průběh kariérové dráhy u vysokoškoláků a současně se neočekává, že uchazeč o práci bezvýhradně akceptuje rekvalifikaci na nižší úrovni vzdělání, než kterou v okamžiku ztráty zaměstnání disponuje“. Ke zlepšení této situace by mohlo přispět rozšíření nabídky rekvalifikací o specializované a vysoce odborné rekvalifikace.

Z rozboru dat vyplynulo, že druhou nejméně početnou skupinu rekvalifikovaných 50+ tvořili nezaměstnaní se základním vzděláním. Přitom nabídka kurzů je pro tyto osoby tradičně nejširší a získání nových dovedností prostřednictvím dalšího profesního vzdělávání má pro ně z důvodu chybějícího či nedokončeného vzdělání nezanedbatelný význam.

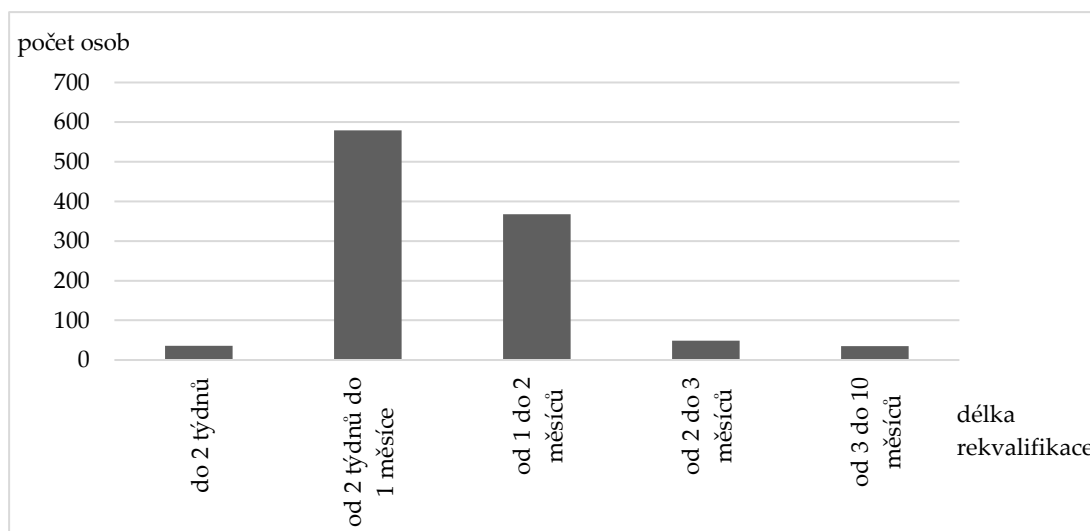
Graf č. 3 Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (1995–2015), vlastní zpracování

Dále analyzuji rekvalifikace osob 50+ podle délky jejich trvání. Délka rekvalifikačních kurzů se pohybovala od několikadenních kurzů po rekvalifikace trvající několik měsíců. Jak vyplývá z grafu č. 4, nezaměstnaní 50+ se nejčastěji účastnili rekvalifikačních kurzů trvajících od 2 týdnů do 1 měsíce. Rekvalifikací delších než 2 měsíce se účastnili výjimečně. Důvodem je, že delší kurzy jsou spíše zaměřené na změnu či získání kvalifikace a do nich vstupují častěji mladší nezaměstnaní. Nezaměstnaní 50+ se spíše účastní kurzů, v nichž si doplňují, rozšiřují či obnovují kvalifikaci, a ty nejsou tak časově náročné. Typickým příkladem krátkodobějších kurzů, které osoby 50+ nejčastěji absolvují, jsou rekvalifikace z oblasti výpočetní techniky.

Graf č. 4 Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle délky rekvalifikace



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (1995–2015), vlastní zpracování

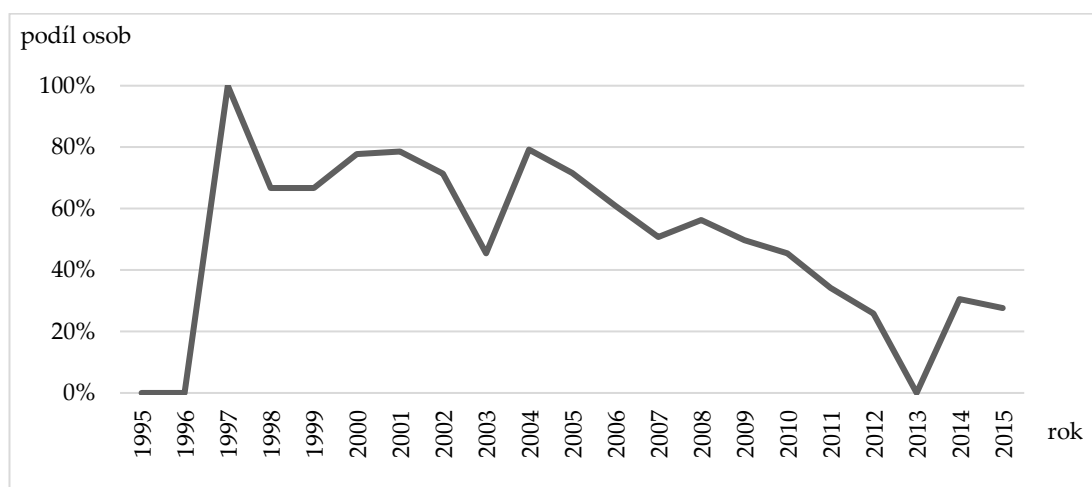
V průběhu sledovaného období docházelo k proměně skladby realizovaných rekvalifikací. V letech 1995–2011 mohli UoZ absolvovat pouze rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR, od roku 2012 mohli také požádat o úhradu nákladů kurzu v rámci zvolené rekvalifikace. Celkový seznam rekvalifikací, které ve sledovaném období nezaměstnaní 50+ absolvovali, uvádím v příloze č. 2.

V rámci analýzy rekvalifikací osob 50+ dle typu absolvovaného kurzu stojí za bližší rozbor rekvalifikační kurzy z oblasti výpočetní techniky, které za celé

sledované období absolvovalo 498 UoZ 50+, což představuje 47 % z celkového počtu 1 067 rekvalifikovaných osob 50+. Na konci 90. let minulého století se informační technologie začaly rychle rozšiřovat, a to i do pracovního života. Zaměstnavatelé začali v nabídkách volných pracovních pozic běžně uvádět požadavek na alespoň základní uživatelskou znalost práce s počítačem. Z tohoto důvodu se počítačové kurzy v celém sledovaném období u osob 50+ staly nepočtenějšími. V období let 1997–2009 (s výjimkou roku 2003) tvořily kurzy z oblasti výpočetní techniky dokonce více než polovinu rekvalifikací nezaměstnaných 50+.

Od roku 2008 se již podíl počítačových kurzů na celkovém počtu rekvalifikací snižoval, po roce 2011 již nepřekročil hranici 30 %. Příčinou tohoto poklesu je jednak zvýšení celkové počítačové gramotnosti (do kategorie osob 50+ se v posledních letech dostávají lidé, kteří se již s výpočetní technikou seznámili v mladším věku), jednak problematický výběr realizátora rekvalifikací zabezpečovaných ÚP ČR, který jsem nastínila v kapitole 2.4. To, jak se ve sledovaném období, po počátečním prudkém vzestupu, podíl kurzů z oblasti výpočetní techniky na celkovém počtu rekvalifikací snižoval, je možné sledovat v grafu č. 5.

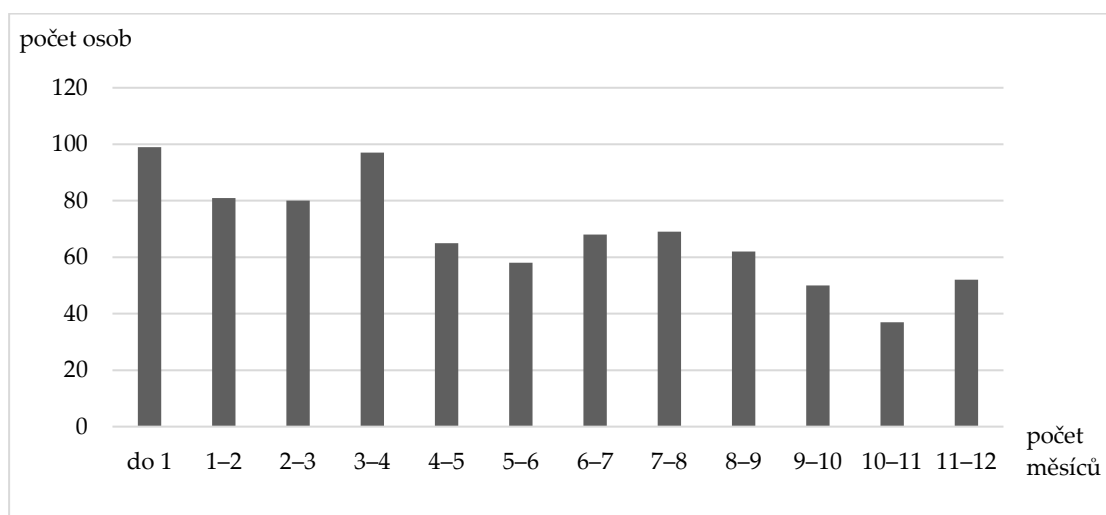
Graf č. 5 Vývoj podílu rekvalifikovaných osob 50+ v počítačových kurzech na celkovém počtu rekvalifikovaných



Zdroj: Programový systém OKpráce, vlastní zpracování

Jako poslední nyní provedu klasifikaci rekvalifikovaných 50+ podle délky jejich evidence před vstupem do rekvalifikačního kurzu. Z analýzy dat vyplynulo, že více než tři čtvrtiny uchazečů o zaměstnání 50+ (818 osob) vstoupily do rekvalifikace před uplynutím 12 měsíců evidence na ÚP ČR, což je detailněji zobrazeno v grafu č. 6. Zbývajících 248 UoZ 50+ vstoupilo do rekvalifikace až v době, kdy byli v evidenci ÚP ČR déle než 1 rok. Někteří nezaměstnaní 50+, zejména ti, kteří nebyli zvyklí v dospělosti se průběžně vzdělávat, musí obvykle před vstupem do rekvalifikace překonat obavu z dalšího vzdělávání. Jiní zase nevěří, že rekvalifikace může přispět k získání nového pracovního uplatnění a je třeba je ke vstupu do rekvalifikačního kurzu motivovat. V důsledku těchto skutečností vstupovali nezaměstnaní 50+ do rekvalifikace v hojném počtu i po uplynutí několika měsíců evidence na ÚP ČR, což je patrné i z grafu č. 6.

Graf č. 6 Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle délky evidence na ÚP ČR před nástupem do rekvalifikace (v prvních 12 měsících před rekvalifikací)



Zdroj: Programový systém OKpráce, vlastní zpracování

V teoretické části práce jsem se zabývala negativními dopady, které má nezaměstnanost na zdraví, psychiku a společenské postavení osob 50+. S ohledem na tyto skutečnosti by bylo třeba do budoucna zvýšit počet osob 50+, které budou zapojovány do rekvalifikací bezprostředně po ztrátě

zaměstnání, tedy nikoli až po uplynutí řady měsíců. Podle § 43 zákona o zaměstnanosti činí délka podpory v nezaměstnanosti u osob ve věku nad 50 let 8 měsíců a u starších 55 let 11 měsíců (Česko, 2016a). Některé osoby 50+ tak nejsou motivovány k dřívějšímu zařazení do rekvalifikace a jsou ochotny do ní vstoupit až po uplynutí podpůrní doby. V tomto případě se pro rekvalifikaci rozhodují spíše ze spekulativních důvodů, kdy si chtějí prodloužit dobu svého finančního zajištění v období nezaměstnanosti získáním nároku na podporu při rekvalifikaci.

4.3 Uplatnění nezaměstnaných 50+ po rekvalifikaci

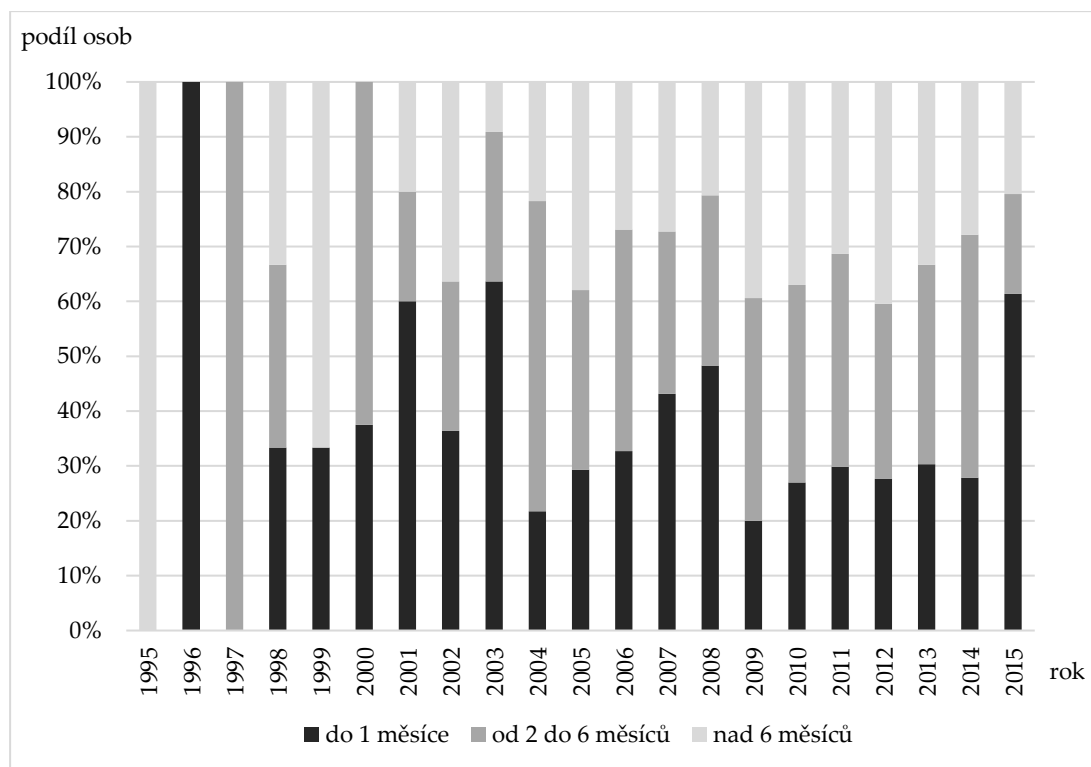
V předchozí podkapitole jsem se věnovala rozboru rekvalifikovaných nezaměstnaných 50+. Nyní přikročím k zodpovězení výzkumné otázky, která zní: v jakých časových intervalech po ukončení rekvalifikace byli ve sledovaném období uchazeči o zaměstnání starší 50 let úspěšní v nalezení pracovního uplatnění? Vzhledem k tomu, že evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP ČR může být ukončena z různých důvodů uvedených v zákoně o zaměstnanosti (Česko, 2016a) a nejedná se pouze o ukončení evidence z důvodu nalezení pracovního uplatnění, nejprve rozčlením rekvalifikované 50+ podle důvodu ukončení evidence.

Ve sledovaném období z celkového počtu 1 067 rekvalifikovaných osob 50+ ukončilo evidenci na ÚP ČR z důvodu nástupu do pracovního poměru 751 osob (70 %) a samostatnou výdělečnou činnost zahájilo 74 osob (7 %). Do starobního důchodu z evidence ÚP ČR odešlo celkem 96 osob (9 %), z důvodu přiznání III. stupně invalidity (dříve označovaného jako plný invalidní důchod) ukončilo evidenci 49 osob (5 %) a pro nespolupráci při zprostředkování zaměstnání bylo z evidence sankčně vyřazeno 40 osob (4 %). U 9 osob (1 %) skončila evidence z důvodu úmrtí. Po ukončení sledovaného období, tj. po roce 2015, bylo v evidenci ÚP ČR ještě 48 osob (5 %).

Z výše uvedeného vyplývá, že v důsledku získání pracovního uplatnění, tedy z důvodu nástupu do pracovního poměru nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti, ukončilo evidenci na ÚP ČR celkem 825 osob z celkového počtu 1 067 rekvalifikovaných 50+ (tj. 77 %). S ohledem na výzkumnou otázku tedy zahrnuji do klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ těchto 825 UoZ.

To, jak byli ve sledovaném období uchazeči o zaměstnání starší 50 let úspěšní v nalezení pracovního uplatnění po ukončení rekvalifikace, jsem se rozhodla sledovat na základě délky jejich evidence na ÚP ČR po ukončení rekvalifikace. Tuto délku jsem rozčlenila do tří časových intervalů: do 1 měsíce, od 2 do 6 měsíců a nad 6 měsíců. Počty rekvalifikovaných osob 50+ v jednotlivých intervalech jsou znázorněny v grafu č. 7.

Graf č. 7 Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle délky evidence na ÚP ČR po ukončení rekvalifikace



Zdroj: Programový systém OKpráce, vlastní zpracování

O rekvalifikovaných UoZ 50+, kteří získali pracovní uplatnění do 1 měsíce po rekvalifikaci, se dá hovořit jako o bezprostředně umístěných na trhu práce

v souvislosti s absolvováním rekvalifikačního kurzu. Tito UoZ tedy byli v získání pracovního uplatnění po rekvalifikaci úspěšní. Zpravidla se jednalo o ty, kteří vstupovali do rekvalifikace již na základě konkrétního příslibu zaměstnání od budoucího zaměstnavatele (od kterého požadavek na rekvalifikaci obvykle také vycházel), který získali vlastní aktivitou či za pomoci ÚP ČR. Do této skupiny patří také UoZ 50+, kteří po ukončení kurzu zahajovali samostatnou výdělečnou činnost v souladu se svým podnikatelským záměrem.

U rekvalifikovaných 50+, kteří našli pracovní uplatnění v intervalu 2–6 měsíců po dokončení kurzu, můžeme uvažovat pouze o částečném vlivu rekvalifikace na získání jejich pracovního uplatnění. Lze tedy říci, že byli po ukončení kurzu v hledání pracovního uplatnění částečně úspěšní. Na umístění rekvalifikovaných 50+, kteří byli v evidenci ÚP ČR ještě 6 a více měsíců po skončení rekvalifikace, již měla rekvalifikace malý nebo žádný vliv. Lze tedy konstatovat, že tito UoZ byli v hledání pracovního uplatnění po ukončení rekvalifikace neúspěšní.

Z analýzy dat vyplynulo, že podíl rekvalifikovaných 50+, kteří získali pracovní uplatnění do 1 měsíce po rekvalifikaci, se v jednotlivých letech sledovaného období pohyboval mezi 20–64 % (výjimkou jsou pouze první tři roky, kdy byl rekvalifikován pouze jeden UoZ 50+). Tato hodnota je ovlivněna řadou faktorů. Mezi ně patří míra nezaměstnanosti (resp. podíl nezaměstnaných osob), nabídka rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ČR, možnost po rekvalifikaci podpořit nezaměstnané dalšími nástroji APZ (např. příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst) nebo to, zda jsou v daném období realizovány projekty ESF, které podporují cílovou skupinu nezaměstnaných 50+ (ÚP ČR, 1995–2015). Rozbor těchto faktorů by byl jistě přínosný, nestanovila jsem si ho však za cíl, protože vzhledem k jeho rozsahu a závažnosti by bylo potřeba věnovat mu samostatnou práci.

Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala problematikou rekvalifikací nezaměstnaných osob starších 50 let. Cílem práce bylo analyzovat vývoj rekvalifikací nezaměstnaných 50+, kteří absolvovali rekvalifikaci jako uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v rozmezí let 1995–2015.

Práci jsem rozdělila do čtyř kapitol. V prvních třech kapitolách jsem rekvalifikace za pomoci odborné literatury a dalších zdrojů teoreticky ukotvila jako významný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a poukázala na specifika skupiny osob 50+. Rekvalifikace jsem představila jako důležitou součást systému celoživotního vzdělávání s důrazem na jejich význam pro osoby 50+, které jsou z hlediska trhu práce považovány za rizikovou skupinu. Při hledání nového pracovního uplatnění je tato věková kategorie ovlivňována poklesem zdravotní i psychické kondice, situaci jim neusnadňuje ani celkový postoj společnosti, který spíše vyznává kult zdraví a mládí. Osoby 50+ se tak dostávají do nevýhodné pozice v konkurenci s mladšími ročníky, v porovnání s nimi se zaměstnavatelům nejeví jako perspektivní.

Empirická část bakalářské práce je obsažena ve čtvrté kapitole. Prostřednictvím sekundární analýzy dat jsem analyzovala vývoj počtu nezaměstnaných a rekvalifikovaných nezaměstnaných osob starších 50 let evidovaných na kontaktních pracovištích ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015. Skupinu rekvalifikovaných osob 50+ jsem dále roztřídila podle jejich nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, délky a typu absolvovaného rekvalifikačního kurzu a také podle délky evidence na ÚP ČR před nástupem do rekvalifikace. Přitom jsem upozornila na některé aspekty a trendy, které se ve sledovaném období u rekvalifikací osob 50+ projevíly. Data jsem čerpala ze statistik každoročně zpracovávaných ÚP ČR, konkrétně ze Zpráv o situaci na trhu práce (ÚP ČR, 1995–2015) a z Programového

systemu OKpráce (tj. informačního systému ÚP ČR). V návaznosti na cíl práce jsem si stanovila výzkumnou otázku, v jakých časových intervalech po ukončení rekvalifikace nacházeli uchazeči o zaměstnání starší 50 let nové pracovní uplatnění, na kterou jsem našla odpověď v závěru práce.

ÚP ČR ve sledovaném období neprováděl systematickou analýzu rekvalifikovaných a ani nevyhodnocoval, jak byli nezaměstnaní po rekvalifikaci úspěšní v získání pracovního uplatnění, proto se domnívám, že výstupy mé práce mohou být přínosné pro další plánování rekvalifikačních programů a projektů zaměřených na cílovou skupinu nezaměstnaných 50+. S ohledem na predikovaný demografický vývoj, kdy bude v nadcházejících letech v populaci osob 50+ přibývat, a také s přihlédnutím k probíhajícím společenským změnám, se dá očekávat růst významu rekvalifikací, a to zejména u této věkové kategorie.

Literatura a zdroje

Bičáková, O. (2014). Osoby 50+ na trhu práce. *Sondy revue*, 4, XI – XV.

Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Praha: Grada.

Česko. (2016a). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni

Česko. (2016b). *Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1/1991&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Česko. (2016c). *Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*. Citováno 1. listopadu 2016.

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni

Česko. (2016d). *Vyhláška č. 176/2009 Sb., náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni

Česko. (2016e). *Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z:

http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=179/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy

Česko. (2016f). *Zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách*. Citováno 1.

listopadu 2016. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=137/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakon_a_smlouvy

- ČSÚ. (2013). *Projekce 2013*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/projekce-obyvatelstva-ceske-republiky-do-roku-2100-n-fu4s64b8h4>
- Giddens, A. (2013). *Sociologie*. Praha: Argo.
- Integrovaný portál MPSV. (2016). *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- Kotous, J. (2013). Sociální politika a její vymezení. In Kotous, J., Munková, G., & Štefko, M. *Obecné otázky sociální politiky* (s. 8–15). Praha: Ústav státu a práva AV ČR.
- Kotous, J., Munková, G., & Štefko, M. (2013). *Obecné otázky sociální politiky*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR.
- Kotous, J., & Štefko, M. (2013). Demografické aspekty sociální politiky, trh práce a politika zaměstnanosti. In Kotous, J., Munková, G., & Štefko, M. *Obecné otázky sociální politiky* (s. 100–120). Praha: Ústav státu a práva AV ČR.
- Kotýnková, M., & Němčec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional publishing.
- Krebs, V. (2015). *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer.
- Kuchař, P. (2007). *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
- Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- MPSV. (2016). *Statistická ročenka trhu práce (2006–2015)*. Citováno 1. listopadu 2016. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- MŠMT. (2001). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha*. Citováno 1. listopadu 2016 Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>

Munková, G. (2013) Vzdělávací politika. In Kotous, J., Munková, G., & Štefko, M. *Obecné otázky sociální politiky* (s. 142–149). Praha: Ústav státu a práva AV ČR.

Novotný, P. a kol. (2015). *Age management: Jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat. Možnosti uplatnění age managementu v České republice*. Praha: AIVD

Petrášek, J. (2014). *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Potůček, M. (1995). *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník*. Praha: Grada.

Šimek, D. (1996). *Otevřená práce*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého.

ÚP ČR. (2013). *Směrnice ředitele č. 2/2013 ze dne 1. 3. 2013 – Realizace agendy rekvalifikací, poradenství a pracovní rehabilitace*. Interní dokument.

ÚP ČR. (1995–2015). *Zpráva o situaci na trhu práce (1995–2015)*. Interní dokument.

Vágnerová, M. (2007). *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.

Vidovičová, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV.

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSSR	Československá socialistická republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

Seznam grafů

Graf č. 1	Vývoj počtu nezaměstnaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod.....	38
Graf č. 2	Vývoj počtu rekvalifikovaných osob 50+ v okrese Havlíčkův Brod.....	39
Graf č. 3	Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle nejvyššího dosaženého vzdělání	41
Graf č. 4	Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle délky rekvalifikace.....	42
Graf č. 5	Vývoj podílu rekvalifikovaných osob 50+ v počítačových kurzech na celkovém počtu rekvalifikovaných.....	43
Graf č. 6	Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle délky evidence na ÚP ČR před nástupem do rekvalifikace (v prvních 12 měsících před rekvalifikací)	44
Graf č. 7	Klasifikace rekvalifikovaných osob 50+ podle délky evidence na ÚP ČR po ukončení rekvalifikace.....	46

Seznam příloh

- Příloha č. 1 Přehled projektů ESF pro cílovou skupinu nezaměstnaných osob 50+ evidovaných na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015
- Příloha č. 2 Přehled rekvalifikací a počty rekvalifikovaných osob 50+ evidovaných na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015

Příloha č. 1

Přehled projektů ESF pro cílovou skupinu nezaměstnaných osob 50+ evidovaných na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015

Nezaměstnaní 50+ evidovaní na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod se mohli od roku 2005 zapojit do národních individuálních, regionálních individuálních či grantových projektů spolufinancovaných z ESF. Tyto projekty byly realizovány v programovém období 2004–2006 v rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a v programovém období 2007–2013 v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

Některé projekty byly vytvořeny přímo pro cílovou skupinu 50+, do dalších projektů mohly tyto osoby vstupovat na základě jiné své charakteristiky (např. dlouhodobé nezaměstnanosti či zdravotního postižení). Každý projekt zahrnoval soubor aktivit, které směřovaly k umístění nezaměstnaných 50+ na trhu práce. Nejčastěji se jednalo o poradenství, motivační kurzy, rekvalifikace, dotace na vytvoření nových pracovních míst a doprovodná opatření (např. úhrada jízdného, stravného či nutných lékařských potvrzení). Níže jsou uvedeny projekty, které byly vytvořeny pro cílovou skupinu nezaměstnaných 50+.

Projekt	Cílová skupina
Praktická kancelář (CZ.04.1.03/1.1.10.1/0011)	nezaměstnaní nad 50 let se středoškolským vzděláním a praxí v administrativě vyznačující se dlouhodobou nezaměstnaností
Podané ruce (CZ.04.1.03/1.1.10.1/0008)	nezaměstnaní nad 50 let s nižším vzděláním
Třetí kariéra (CZ.1.04/2.100/70.00016)	nezaměstnaní starší 50 let
Malá řemesla PLUS (CZ.1.04/3.3.05/D6.00238)	nezaměstnaní starší 50 let vyznačující se dlouhodobou nezaměstnaností
Náš společný cíl = zaměstnání (CZ.1.04/3.3.05/D6.00047)	nezaměstnaní starší 50 let vyznačující se dlouhodobou nezaměstnaností

Příloha č. 2

Přehled rekvalifikací a počty rekvalifikovaných osob 50+ evidovaných na ÚP ČR v okrese Havlíčkův Brod v letech 1995–2015

Název rekvalifikace (zkrácený)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Celkem
Obsluha osobního počítače	-	-	1	2	2	7	11	10	5	19	58	36	33	63	97	70	27	15	-	26	16	498
Pracovník v sociálních službách	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	9	19	18	12	12	13	10	11	12	119
Účetnictví	-	-	-	1	1	-	-	2	-	3	8	3	1	7	12	11	4	2	3	14	6	78
Svařování	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	11	18	14	4	3	5	3	4	68
Obsluha manipulačních vozíků	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	6	4	2	6	9	11	2	3	4	2	53
Řidič nákladního automobilu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	3	1	4	9	-	22
Základy podnikání	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	5	2	3	3	17
Administrativní pracovník	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	3	1	-	-	-	4	1	1	-	16
Kuchař	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	4	4	-	1	-	1	14
Florista	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	4	2	1	-	1	-	2	13
Řidič autobusu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	5	-	-	1	-	1	13
Sanitář	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1	1	-	2	-	-	13
Masér	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	-	4	-	2	-	-	1	11
Prodavač	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	1	-	4	10

Seznam ostatních rekvalifikací, které ve sledovaném období absolvovalo méně než 10 nezaměstnaných osob 50+:

Strážný	Strojírenský dělník	Kosmetička	Správce konkurzní podstaty	Montér suchých staveb
Revizní technik elektro	Kadeřnice	Obchodní zástupce	Projektový manažer	Obkladač
Obsluha CNC strojů	Obsluha stavebních strojů	Zedník	Správce počítačové sítě	
Manikúra, pedikúra	Číšník	Pracovník cestovní kanceláře	Kamnář	
Zahradník, údržba veřejné zeleně	Skladový logistik	Počítačový grafik	Kosmetika a stříhání psů	
Tvorba webových stránek	Truhlář	Sanitář	Řidič traktoru	
Technik BOZP a PO	Mlékař	Chovatel zvířat	Autoelektrikář	
Cukrář	Digitalizační pracovník	Potravinářský dělník	Ekolog podniku	