

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

Hana Fuglíková

Bakalářská diplomová práce

Poradenstvím k návratu uchazeče o zaměstnání

ve věku nad 50 let na trh práce

Counselling towards return of job seekers over 50 years of

age to the labour market

Vedoucí práce: PhDr. Daniel Topinka, Ph.D.

Olomouc 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 30. 3. 2011

.....

podpis

ANOTACE

V předložené bakalářské práci se zaměřuji na problematiku uchazečů o zaměstnání starších padesáti let. Cílem práce je zjistit, zda tito uchazeči využívají nabídku poradenství a služeb úřadu práce a zda je poradenská činnost stimuluje k návratu na trh práce. Cíle práce dosáhnu analýzou interních materiálů Úřadu práce v Olomouci a vyhodnocením statistických dat.

.

OBSAH

Úvod.....	5
1 Trh práce.....	7
1.1 Člověk a práce	7
1.2 Pracovní síla na trhu práce	8
1.3 Segmentovaný a flexibilní trh práce	10
1.4 Politika trhu práce	12
2 Nezaměstnanost	15
2.1 Interpretace nezaměstnanosti.....	15
2.2 Typy a příčiny nezaměstnanosti.....	18
3 Cílové skupiny uchazečů	20
3.1 Rizikové faktory nezaměstnaných	20
3.2 Životní strategie nezaměstnaných	23
4 Aspekty uchazečů ve věku nad 50 let.....	24
4.1 Uchazeči o zaměstnání starší 50 let na trhu práce v okrese Olomouc 28	
4.2 Charakteristika uchazečů starších 50 let na Olomoucku	31
5 Politika zaměstnanosti	34
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	36
5.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	37
5.3 Rekvalifikace	39
6 Poradenství jako účinný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti	40
6.1 Charakteristika a formy poradenství	42
6.2 Interakce poradce-zprostředkovatele a uchazeče	42
7 Poradenství a služby Úřadu práce v Olomouci.....	45
7.1 Individuální a skupinové poradenství	45
7.2 Služby poskytované ostatními odbory úřadu práce	49
8 Praktická část.....	52
8.1 Realizace poradenských činností a služeb Úřadu práce v Olomouci	52
8.2 Praktická studie.....	55
9 Závěr	71
Seznam použité literatury a zdrojů	73
PŘÍLOHY.....	76

Úvod

V minulosti preferovaný model jednoprofesní kariérové dráhy, zpravidla spojený s minimálním počtem zaměstnání je konfrontován se současnou sociální ekonomickou tendencí jednoznačně směřující k takové míře flexibility zaměstnání, že ji není možno saturovat pouze v rámci jediné profese. Dochází ke změně v rámci dosud relativně uzavřeného systému české společnosti natolik principiální, že její důsledky, nezaměstnaností počínaje a nezbytností celoživotního vzdělávání konče, jsou vnímány jako dysfunkce.¹

Navzdory nezbytnosti prodlužování aktivního věku v souvislosti s plánovaným posunem věku pro odchod do důchodu, je na starší pracovníky pohlíženo stereotypně a jsou-li z pracovního procesu nedobrovolně vyřazeni, je pro ně velmi obtížné se na trh práce vrátit. Možnosti pracovního umístění osob vyššího věku jsou omezené, závislé nejen na kvalifikaci, ale především jejich schopnosti adaptovat se na aktuální požadavky trhu práce.

Pokračující celosvětová ekonomická situace útočí i na současném pracovním trhu v České republice, krize promítající se do zaměstnání má dopad v růstu nezaměstnanosti a propuštění se stalo ožehavým společenským tématem dnešních dnů. V rámci Evropské unie se stal rok 2010 vyhlášeným rokem boje s chudobou a sociálním vyloučením, přestože jsou naši občané podle lednových informací Eurostatu² chudobou ohroženi nejméně v celé Evropské unii, stále je u nás celá řada lidí, kteří v souvislosti se špatnou sociální situací potřebují pomoci. Významnou roli v prevenci proti chudobě a sociálnímu vyloučení hraje vzájemná solidarita, která je jedním z určujících principů Evropské unie a je na ní postavený také český sociální systém. Mladí pomáhají starým, zdraví nemocným, majetní sociálně slabým, pracující nezaměstnaným. Každá pomoc, i jednotlivci má význam.³

Je třeba nalézat cesty jak dosáhnout toho, aby tržní ekonomika přispívala k sociální soudržnosti a nefungovala tak, aby vylučovala osoby, které jsou nejméně atraktivní ze spotřebitelského hlediska. Společnost je sociálně solidární, soudržná, pokud lidé přijímají nejen vlastní odpovědnost, ale vnímají odpovědnost jeden za druhého, i když hodnoty současné evropské společnosti tomu vždy nenasvědčují. Výlučný důraz na práva jedince, vysoká hodnota soutěžení v tržní ekonomice

¹ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, str. 22.

² Eurostat – je statistickým úřadem Evropské unie, který je přímo podřízen Evropské komisi. Jeho úkolem je předkládat harmonizovaná statistická data na úrovni celé EU - Srov. <http://www.wikipdie.cz>

³ Srov. http://www.mpsv.cz/files/clanky/8332/Prace_socpol_02_10web.pdf

může směřovat k zanedbávání kladů spolupráce. Orientace na tržní hodnoty vede lidi ke sledování vlastních zájmů, zapomíná se na předávání hodnot důvěry a solidarity. Ve všech společnostech existují nerovnosti v bohatství mezi bohatými a chudými lidmi a pokud jsou tyto rozdíly přílišné nebo mají tendenci narůstat, je soudržnost ohrožena. Žít za tlaků a napětí způsobených rozdíly a potenciálními rozdíly musí všechny společnosti a také žádná společnost není prosta etnické a kulturní různosti, otázkou ale je, jak tuto různost zvládat, aby se stala zdrojem vzájemného obohacování a ne činitelem rozdělení a konfliktů. Prioritou soudržné společnosti, jež je spíše ideálem, ke kterému společnost směřuje, než cílem, kterého je schopna plně dosáhnout, je hledat způsoby a vyvinout opatření k vyrovnání se tlakům otevřeným a demokratickým způsobem, bez ohrožení stability společnosti.⁴

Úřady práce spolu s dalšími subjekty v zápase s hospodářskou recesí zajišťují sociální zabezpečení občanů, podporují integraci znevýhodněných skupin, umožňují každému jednotlivci participovat na jeho sociálních právech a řadou evropských projektů realizují sociální politiku zaměstnanosti s cílem minimalizovat sociální vyloučení.

Ve své práci jsem se zaměřila na proces poradenství uchazečům ve věku nad 50 let, který jim může pomoci řešit nelehkou situaci spojenou se ztrátou zaměstnání. Poradenství se tak stává prvním krokem ke zvládnání problémů v každodenním životě jedince.

V teoretické části vymezuji základní pojmy týkající se charakteristiky trhu práce a pracovní síly, popisují nástroje a možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V praktické části je mým cílem ověřit účinnost poradenství a služeb nabízených Úřadem práce v Olomouci uchazečům ve věku nad 50 let k návratu na trh práce, Cíle chci docílit praktickou studií interních materiálů s podložením statistických dat. Výsledky šetření zobrazím ve třech případových studiích.

⁴ Srov. http://www.mpsv.cz/files/clanky/1012/rev_strat.pdf

1 Trh práce

1.1 Člověk a práce

Vědomí většiny lidí v dnešních průmyslových zemích zůstává pod vlivem myšlenky, že čas musí být naplněn cílevědomou aktivitou. Minoritním skupinám, jejichž čas účel nemá, zejména nezaměstnaným, ale také nemocným, invalidům a důchodcům přisuzuje společnost nízký sociální status. Využívání času je tak pod silným sociálním tlakem, který určuje zejména jeho organizaci v měřítku let, měsíců i dnů. Zatímco v řadě tradičních společností byla a je struktura času dána různými druhy rituálních, většinou náboženských aktivit, v průmyslových zemích je tato struktura dána prací.⁵

Člověk, lišící se od zvířat spíše prací než rozumem, je s prací neoddělitelně spojen již od nepaměti. Vedle učení a hry lze práci považovat za jednu ze základních aktivit jeho osobnosti, mobilizujících psychiku. Arendtová charakterizuje pracovní činnost jako aktivitu expresivní, tedy aktivitu, ve které spočívá seberealizace a utváření lidského života.⁶

Sociologický slovník uvádí, že na pojem práce může být nazíráno z různých hledisek, filozoficko-antropologického, fyzikálního, právního, ekonomického, technologického, sociologického, psychologického. Ve vymezení G. Friedmanna (1950, 1964), v jehož částečné definici je práce souhrn činností, které člověk, sledující určitý praktický cíl, vykonává pomocí svého mozku, rukou, prostředků nebo strojů na přírodní látku, souhrn činností, které přitom zpětně působí na člověka a mění ho. Z českých autorů E. Chalupný (1941) chápe práci jako kulturní činnost, záležející ve více méně pravidelném vědomém a účelovém vynaložení energie. Její účinek záleží subjektivně v úsilí neb únavě, objektivně ve vytvoření určitých produktů, Zd. Ullrich (1947) za soustavnou a pravidelnou činnost v některém úseku sociálního života, sloužící jak k obživě jedince, tak potřebám společnosti a k udržování nebo reprodukci sociálních hodnot, ať duševních nebo hmotných, přičemž společnost tuto činnost za takovou uznává, kdežto podle I. A. Bláhy (1968) práce v podstatě neexistuje. Existuje jen práce určitým způsobem pojmenovaná, práce vykonávaná uvnitř určitých společenských útvarů. Obecně

⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 151.

⁶ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 7.

tedy nelze termín „práce“ jednoznačně vymežit, jediné, co lze obhájit, je výrok, že určité druhy činností bývají nazývány prací.⁷

Poněkud zjednodušující, nicméně inspirativní je charakteristika práce podle Scrutona, jako činnosti, kterou nebude nikdo vykonávat dobrovolně, nedostane-li se mu za ni odměny.⁸

M. Jahodová (1991) uvádí, že pracovní činnosti člověku bez ohledu na to, zda má svou práci rád či nikoli, poskytují pět základních zkušeností, prožitků⁹:

- časové členění nebo strukturování průběhu dne,
- nutnost dělby práce a kooperace, stává se součástí většího kolektivu,
- obohacení sociálními zkušenosti, rozšiřující se lidský horizont,
- skrze práci se definuje status a identita člověka,
- pravidelnou aktivitu.

Vzhledem k ekonomické transformaci a perspektivám vývoje naší společnosti, se ukazují souvislosti společenských změn v oblasti práce aktuálním problémem. Nezaměstnanost, tento vlastně bezprecedentní fenomén, který je ze sociologického hlediska sice fakticky marginální, nepatrný průvodní efekt sociální změny, z různých důvodů však až nepřiměřeně silně ovlivňující životní způsob v postkomunistických společnostech.¹⁰

Teoreticky mohou nezaměstnaní volit v průběhu dne mezi mnoha aktivitami, avšak bez práce jiné aktivity ztrácejí svoji naléhavost. Rozsah aktivit, které by mohly práci kompenzovat, je velmi malý, nehledě na to, že si lze jen těžko v masovém měřítku představit a vytvářet pozitivní alternativní styl života v nezaměstnanosti.¹¹

1.2 Pracovní síla na trhu práce

Trh práce, znázorňující distribuci pracovní síly, jenž reflektuje normativní systém širší komunity, v němž je zahrnut, nejčastěji státu, regionu, či lokality, je ze sociologického pohledu chápán jako sociální systém a pole působnosti sociálních institucí, které slouží k alokaci zaměstnání.¹²

Z ekonomického hlediska lze trh práce definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou, prostor, kde lidé nabízejí svou práci, popř. se ucházejí

⁷ Srov. GEIST, B. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1992, s. 296-298.

⁸ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1.vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 8.

⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002, s. 169.

¹⁰ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 5.

¹¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 151-152.

¹² Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 55.

o práci a stát, firmy a společnosti jim zaměstnání za určitých podmínek nabízejí, z nichž každý uplatňuje jinou taktiku. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Jednotný trh práce však neexistuje, je popírána i homogenita pracovního trhu, jenž je podmínkou dosažení rovnováhy na trhu práce, kterou nelze zajistit.¹³

V tržním hospodářství, představujícím různé, relativně samostatné, ale vzájemně propojené a závislé trhy, se z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, jako dominující jeví trh výrobků a služeb, na kterém společnost a její spotřebitelé mohou nakupovat statky k uspokojování potřeb. O způsobu užití výrobních faktorů na výrobu statků se rozhoduje prostřednictvím cenového, tedy tržního mechanismu, rovněž silami nabídky a poptávky. Vývoj na trhu práce je pod vlivem podobných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, spolu s půdou a kapitálem, ale neexistuje sama o sobě, práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat.¹⁴

Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Chování a rozhodování každého člověka je determinováno jeho složitou multidimenzionální osobností.¹⁵

Složitá regulace trhu práce závislá na rozvoji ekonomiky, míře inflace a platební bilanci státu je o to spleťtější, že jak nabídka tak poptávka jsou dále diferencovány podle kvalifikace, náročnosti vykonávané práce, lokality, popř. prestiže, spojené s handicapem¹⁶, jenž s sebou přináší pracovní síla, která není klasickým zbožím. V procesu jsou pracovní síly začleňovány nejen podle vzdělání a kvalifikace, ale i podle věku, pohlaví, loajality. Pracovní místa si lidé vybírají s akcentem na mzdu, pracovní podmínky, osobní aspiraci, dopravní dostupnost apod. Z důvodu specifické povahy pracovní síly je na straně nabídky pracovní síly možnost strategických voleb omezenější než na straně poptávky. Hypoteticky vzrůstající nabídka práce je determinována faktory, které nezávisí na strategii nositelů pracovní síly. Děje se tak vlivem demografických a socioekonomických procesů

¹³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 58-59.

¹⁴ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 59.

¹⁵ Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s.13.

¹⁶ Handicap - znevýhodnění jedince, které zamezuje nebo omezuje výkon jeho normální role. Jde o sociokulturně ovlivnitelný důsledek přímo neovlivnitelného poškození nebo postižení. Záleží nakolik jedinci společnost vytvoří podmínky pro překonávání důsledků postižení a také na adaptabilitě jedince, která je vysoce individuální. Srov. HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*. Dotisk 1. vyd. Praha: Portál, 2004, s. 186.

a nastavením institucionálních pravidel, podmiňujících velikost jak nabídky práce tak její poptávky, přičemž však zasahují oba aktéry trhu práce.¹⁷

1.3 Segmentovaný a flexibilní trh práce

Trh práce je segmentován v mnoha dimenzích, dle geografického, odvětvového a profesního charakteru, tvořen řadou dílčích trhů navzájem nesoupeřících, regulovaný vnějšími zásahy, tedy nejen vztahem mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou, ale i mimotržními intervencemi.¹⁸

Segmentovaný trh práce rozlišuje mezi primárním a sekundárním trhem práce, interním a externím trhem práce, respektive i formálním a neformálním trhem práce.

Formální trh práce je trhem oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak ovládaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Je faktem, že oba trhy, formální i neformální jsou propojeny. Tomu, kdo má lepší postavení na formálním trhu práce se, otevírají i širší a výhodnější podmínky při uplatnění na trhu neformálním. Naproti tomu roste i počet osob, které sice pracují oficiálně na zkrácený, mnohdy i plný úvazek na formálním trhu a na černém trhu práce si ještě přivydělávají.¹⁹

Neformální trh práce je většinou mimo kontrolu těchto státních institucí, se snahou obejít pracovní či daňové zákony. Vedle aktivit šedé či dokonce černé ekonomiky, spojené s nelegálním podnikáním se týká i samozásobitelství a domácích prací, včetně různých forem sousedské a rodinné výpomoci.²⁰

Na **primárním trhu** práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, s relativní možností profesionálního růstu a většinou i lepších pracovních podmínek. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění. Práce je zde relativně dobře placená, většinou je zde zajištěn i jistý růst mezd. To, co situuje pracovníky na tzv. primární trhy práce, je jejich lidský

¹⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 62-64.

¹⁸ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 58-59.

¹⁹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 61.

²⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 61.

kapitál²¹ a to jak jeho rozsah, tak i jeho specifická povaha např. požadavky určitých pracovních míst na specifickou kvalifikaci a specifické dovednosti, jež lze získat jen v dlouhodobém pracovním poměru, spolu s jejich spolehlivostí.²²

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní, pracovní kariéra je zde poměrně málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než na trhu primárním. Existuje zde totiž velká fluktuace pracovníků. Přejít ze sekundárního trhu na primární není pro většinu osob, které se zde nacházejí, prakticky možné. Méně placení, ti co jsou nuceni se pohybovat na sekundárním trhu práce, nesou pouze důsledek svého svobodného rozhodnutí neinvestovat do svého lidského kapitálu. A priori marginalizování²³ na trhu práce jsou ovšem nejen ti, kdo nemají dostatečný či vhodně strukturovaný lidský kapitál, ale i ti, kdo jsou z různých důvodů diskriminováni. Nejen kvůli rasovým předsudkům, pohlaví, ale často i díky sociálním stereotypům, které dávají určitým sociálním kategoriím punc nespolehlivosti. Koncentraci právě starších lidí lze mimo dalších rizikových skupin zaznamenat zejména na sekundárním trhu práce.²⁴

Interní trhy práce reprezentují pracovní uplatnění uvnitř jednotlivých podniků a firem, ve kterém dochází k rozmisťování pracovníků s cílem návratnosti investic do růstu kvalifikace, využitím praxe a souvisejících dovedností při řešení problémů v daném systému, které spolu s loajalitou osob posilují konkurenceschopnost firmy. Interní trh práce, který není trhem v pravém slova smyslu, je spojen se specifickou formou organizace, která poskytuje ve srovnání s externím trhem práce větší jistotu zaměstnání, zpravidla nemusí docházet k propuštění pracovníků, nabízí vyšší výdělkový průměr a ve srovnání s externím trhem práce často i lepší podmínky. Zde uvedené vyvrací teorie i praxe o pracovnících, kteří jsou plnoprávnějšími členy interního trhu než jiní a více než konkurence zde platí formální a neformální pravidla či zvyklosti.²⁵

²¹ Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. Člověk jej získává v procesu učení se, rozvíjením stávajících znalostí, praxí při práci i v ostatním životě. Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu, zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi – cílevědomost, vytrvalost, schopnost komunikace. Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s. 32-33.

²² Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 59-60.

²³ Marginální skupina - skupina na okraji určité kultury, jen částečně zapojená. Srov. HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*. Dotisk 1. vyd. Praha: Portál, 2004, s. 542.

²⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 59-60.

²⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 62

Na **externím trhu** práce si podniky vzájemně konkurují a spíše podporují pohyb pracovníků, usilují o přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby. Trh je otevřený a setkávají se zde pracovníci, nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci, s firmami nabízející volná pracovní místa, a to i mimo interní pracovní trh. Mobilita pracovníků je jedním z určujících podmínek pohybu mezd a vůbec jeho fungování.²⁶

1.4 Politika trhu práce

Hlavní rolí politiky zaměstnanosti je financování trhu práce a projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám, pomoc nejvíce postiženým oblastem. Trendy politiky zemí Evropské unie se zaměřují na mobilizaci nabídky práce s důrazem na aktivní nástroje pracovního výcviku, rozmisťování nezaměstnaných, obnovování schopností nalézt a udržet si práci. Je kladen důraz na rozvíjení dovedností jakožto nástroje překonání roztržky mezi potřebnou a nabízenou kvalifikační strukturou pracovní síly. **Zásadní tendence však směřují k aktivnímu hledání práce a maximálnímu využívání poskytování široké nabídky služeb jak jedincům hledajícím na trhu práce zaměstnání tak firmám hledajícím nové zaměstnance, s akcentem rozvoje pomoci pracovní síle v celoživotní kariéře s nezbytným individuálním přístupem.**²⁷

Záměry politiky trhu práce konvertují směřování od pasivní politiky zaměstnanosti, systému státní pomoci, vyplácení podpor v nezaměstnanosti a dávek sociální pomoci k aktivním formám politiky. Aktivní politika na trhu práce se zaměřuje zejména na utváření společensky účelných pracovních míst, kdy se jedná o pracovní místa s trvalým charakterem, dále utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, a to převážně u obecních úřadů a městských úřadů. V tomto případě se jedná o přechodné pracovní příležitosti k umístění uchazečů s nižší kvalifikací, z mikroregionů se špatnou dopravní dostupností, nebo dlouhodobě nezaměstnaných. Pro uchazeče se zdravotním postižením jsou vytvářena pracovní místa v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích. Přínosem v rámci aktivní politiky je vzrůstající trend zaměstnanosti řešením rekvalifikačních programů.²⁸

²⁶ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 62.

²⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s.115-116.

²⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s.130-131.

Trh práce v České republice stejně jako v ostatních zemích prochází v současné době zásadními změnami, které mají dopad na řízení lidských zdrojů a vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vliv globalizace, informačních systémů a prohlubování konkurence se odráží v organizaci práce. Odvrací se pozornost od charakteristik pracovníka k jeho skutečnému pracovnímu výkonu a od vymezení pracovního místa k vymezení pracovního úkolu. Práce se nezřídka organizuje v časově omezených projektech a pracovníci tvořící tým mohou být po ukončení projektu snadno propuštěni. Flexibilizace trhu se projevuje i změnami v pracovní době, mění se její distribuce i délka. Podíl pracovníků na zkrácený úvazek mírně narůstá, nedosahuje však úrovně západní Evropy, dokonce zůstává relativně nízký i ve srovnání s počtem ve střední a východní Evropě.²⁹

Vývoj regionálních trhů v České republice je značně specifický, jelikož se trhy práce výrazně odlišují mírou prostorového a strukturálního nesouladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Důvodem jsou především diferencované kvalitativní charakteristiky trhů práce, nároky kladené na pracovní sílu v jednotlivých krajích se odlišují v závislosti na struktuře ekonomiky daného kraje. Dochází tak k výraznému nesouladu v kvantitativních charakteristikách trhů práce – počtu zaměstnaných, nezaměstnaných, volných pracovních míst. Důležitým indikátorem vztahu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu je počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.³⁰

Níže uvedené grafy č. 1 a 2 ukazují, že s čím dál více se zhoršujícím hospodářským vývojem ubývají volná pracovní místa, přičemž ke krajům s nejmarkantnějším podílem patří kraje Olomoucký, Moravskoslezský a Vysočina.³¹

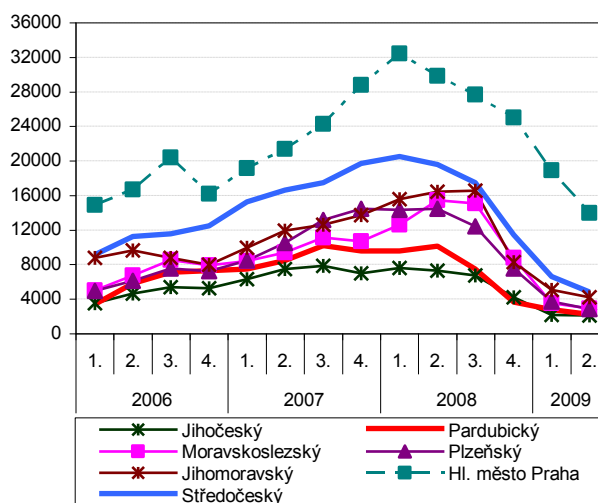
²⁹ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 63.

³⁰ Srov. http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/analyzy_csu?opendocument&:2009

³¹ Srov. http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/analyzy_csu?opendocument&:2009

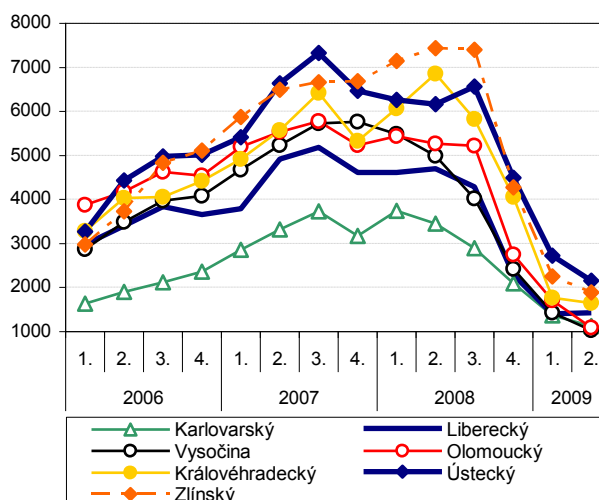
Počet volných míst v České republice podle krajů

Graf č. 1



Pramen: MPSV, r. 2009

Graf č. 2



Pramen: MPSV, r. 2009

Na straně poptávky po práci, která je kvantitativně popsatelná počtem nabízených volných míst, lze v jednotlivých krajích České republiky v období roku 2006 - 2009 vidět postupné zhoršování jejího vývoje v čase.³²

Jak ukazují popisované spletité zákonitosti trhu práce, uplatnění se na současném trhu práce není jednoduché. Jakkoli je situace ovlivňována v mnoha dimenzích, častěji i mimotržními intervencemi, důraz a tlak spočívá na pracovní síle, která

³² Srov. http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/analyzy_csu?opendocument&:2009

zejména bez dostatečně silného lidského kapitálu v konkurenčním boji o pracovní zařazení jen těžko obstojí, a stává se tak více ohrožena nezaměstnaností.

2 Nezaměstnanost

2.1 Interpretace nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje v historii i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších úkazů tržních hospodářství. V kontextu složitého ekonomického a společenského života chápeme nezaměstnanost jako staronový sociální jev společnosti, se kterým je nutno i v dnešní době se vyrovnávat, naučit žít a čelit mu.³³

Na pozadí nezaměstnanosti u nás stojí zcela nepochybně komplex sociálních problémů spojených s konstruktem sociálních jistot na jedné straně a masivním vlivem kulturních tradic typické uzavřené, homogenní středoevropské společnosti na straně druhé.³⁴

V rámci platných hospodářsko-právních řádů není však nikomu zaručeno právo na existenci a pro ty, kteří mají jediné v práci podklad existence, ztrácí se nezaměstnaností celý podklad existence.³⁵

Nezaměstnanost³⁶, odvislá a kolísající na řadě ekonomických a politických příčin, jednotlivých regionech a disproporcích mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní, je stávající latentní hrozbou naší každodennosti.³⁷

Jakkoli je obvyklé pojetí nezaměstnanosti spíše ekonomické, dané primárními zdroji nezaměstnanosti, které je třeba hledat v povaze využití výrobních sil, její důsledky jsou demografické, vymezující populaci, zejména pak sociální a sociálně psychologické. Mluvíme o souboru nezaměstnaných, odlišených v sociální struktuře společnosti, který charakterizuje celou společnost, ale v jejím rámci i specifickou populaci postižených ztrátou zaměstnání.³⁸

³³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 10.

³⁴ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, str. 26.

³⁵ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 64-65.

³⁶ Definice Mezinárodního úřadu práce, na níž jsou založena mezinárodní srovnávání, definuje populaci bez zaměstnání, která nějaké zaměstnání hledá: podle této definice je nezaměstnaný ten, kdo hledá zaměstnání, činí pro to aktivní kroky, je ochoten zaměstnání přijmout a nemá žádnou profesní aktivitu v průběhu uplynulého týdne – Srov. BOUDON, R. a kol. *Sociologický slovník*. Přel. V. Jochmann, 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004, s. 127.

³⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, Praha, 1994, s. 10.

³⁸ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 23.

Od 90. let ovlivňují zaměstnanost v České republice, Evropě, ale i v mimoevropských průmyslově vyspělých zemích zejména šíření nových technologií, expanze světového trhu a s tím spojený růst mezinárodní konkurence. Navzdory růstu produkce a životního standardu většiny populace přibýlo nezaměstnaných a v některých odvětvích a regionech se vytváří přebytek pracovní síly.³⁹

Podle Mareše je ale samotná existence nezaměstnanosti vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence je primárně ovlivněna⁴⁰:

- pohybem ekonomiky s odpovídajícím pohybem pracovníků vzájemně se sobě přizpůsobujících,
- svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na různých dávkách sociálního státu, podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na jiných příjmech než z trhu práce, popř. příjmech z činnosti v neformální ekonomice.

Nezaměstnané tedy můžeme charakterizovat jako osoby schopné práce, věkem, zdravotním stavem, ale i svou osobní situací, které jsou z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazeny, přesto se nespokojují se svým vyřazením a hledají nové placené zaměstnání, byť i jen na částečný úvazek.⁴¹

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, nemající placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnání, přitom ale aktivně práci hledají a jsou ochotny do práce nastoupit.⁴²

Z hlediska andragogické interpretace definice nezaměstnanosti, zmiňovaného jevu v sociálních souvislostech makro i mikrostruktury, je preferován spíše objekt, zmítaný disproporcí na trhu pracovních sil. Nezaměstnanost je pak možno definovat jako vynucenou ztrátu či progresivní snížení hodnoty těch parametrů sociálního statusu⁴³ jedince, které jsou bezprostředně vztaženy k jeho

³⁹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 44.

⁴⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 11.

⁴¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 16.

⁴² Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 65.

⁴³ Sociální status – některými autory je považován spolu se sociální rolí za součást sociální pozice. Dle R. Lintona se jedná o postavení jedince v sociálním systému, vztahující se k ostatním statusům téhož systému. Zahrnuje autoritu, určitou moc, výsady a prestiž, promítá se do něj původ, vzdělání, profese, příjmy, majetek. Srov. HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*. Dotisk 1. vyd. Praha: Portál, 2004, s. 562.

socioprofesionální struktury, změny natolik progresivní, že výsledný status nelze již považovat za konzistentní, nýbrž disociovaný.⁴⁴

Buchtová (2007) ve svém příspěvku na mezinárodní konferenci s názvem „Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce“, konané v Brně, uvedla současné rysy nezaměstnanosti v České republice, mezi něž patří⁴⁵:

- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných,
- značná regionální rozdílnost úrovně nezaměstnanosti,
- stabilizace skupin obyvatelstva, které žijí dlouhodobě ze sociálních dávek,
- lidé s věkovou hranicí nad 50 let, osoby se zdravotním postižením, matky s malými dětmi, romská populace,
- závislost většiny domácností na sociálních dávkách a částečná ztráta vnímavosti dětí pro souvislost práce s finanční odměnou,
- nárůst dávek sociální péče pro jednotlivé nezaměstnané osoby, při současném poklesu dávek sociální péče pro rodiny s dětmi.

Nedobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost

Hlavním parametrem, majícím vliv na podobu nezaměstnanosti, je makroekonomická situace společnosti, která vyvolává tlak na trhu pracovních sil, rovněž s podílem demografických faktorů. V této souvislosti je možno rozlišit dvě základní formy nezaměstnanosti, předpokládající svobodu rozhodování i závislost. Dobrovolná nezaměstnanost je popsána situací, kdy nezaměstnaní mohou upřednostňovat jiné aktivity před prací při určité mzdové sazbě. Při dané mzdě nejsou ochotni pracovat, namísto nedostatečně placené práce preferují volný čas. Někteří si i za cenu statusu nezaměstnaného hledají místo s vyšší mzdou, popř. zvolí péči o rodinu a děti, předčasný odchod do důchodu apod.⁴⁶

Jiní naopak nechtějí pracovat vůbec. Dávají přednost životu ze sociálních dávek, než aby pracovali za nižší mzdu. Tito lidé, i když jsou dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úřadu práce, a to hlavně proto, že chtějí dostávat podporu v nezaměstnanosti. Pokud jim úřad nějakou práci nabídne, obvykle ji odmítají, nebo ji po krátkém čase opustí. Navíc tak dochází ke zkreslení registrované míry nezaměstnanosti, která se může jevit nadhodnocená.⁴⁷

⁴⁴ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 27-28.

⁴⁵ Srov. BUCHTOVÁ, B., ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. 1.vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007, s. 24.

⁴⁶ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1.vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 29-30.

⁴⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s. 85-86.

Nedobrovolná nezaměstnanost zahrnuje nezaměstnané, kteří o práci usilují a při dané mzdové sazbě chtějí pracovat, ale neexistuje dost pracovních míst, buď z kvalifikačních nároků nesplňují požadovaný potenciál pracovní síly, při současném neobsazení pracovních míst nebo z důvodu nepohybujících se mezd, které nereagují na ekonomické šoky trhu.⁴⁸

Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou však žádné pracovní místo najít. Právě nedobrovolná nezaměstnanost je tou nezaměstnaností, která způsobuje nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní dostatečně dobře nevyrovnávají.⁴⁹

2.2 Typy a příčiny nezaměstnanosti

Dle příčin vzniku rozlišujeme dále nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

O **frikční nezaměstnanosti**, která není závažným problémem, mluvíme v důsledku pohybu lidí mezi pracovními místy či pracovními příležitostmi, k čemuž dochází buď z vlastní vůle jedince, nebo potřebami ekonomického vývoje. Nezaměstnaní ztrácejí a nacházejí uplatnění dle podmínek diktovaných technologickými a organizačními změnami pracovišť. Patří sem i ti, kteří se dobrovolně vzdají svého pracovního místa a hledají práci jinou, za výhodnějších podmínek, zpravidla lépe placenou. V případě dobře fungující informovanosti osob hledajících práci o nabídce vhodných pracovních příležitostí, nemá frikční nezaměstnanost dlouhé trvání a nezaměstnaní po určité době nalézají uplatnění. **Strukturální nezaměstnanost** nastává disonancí mezi profesní strukturou nabídky práce a strukturou volných pracovních míst. Je charakteristická nalézáním uvolňované pracovní síly, možností jejího uplatnění na trhu práce, na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci.⁵⁰

Část strukturální nezaměstnanosti je vázána na existenci bariér v pohybu pracovní síly mezi odvětvími a znamená nerovnováhu regionálních trhů práce. Představuje tak složitější poruchu. Roste její průměrná délka trvání a také růst času neobsaditelnosti pracovních míst.⁵¹

⁴⁸ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1.vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 29-30.

⁴⁹ Srov. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s. 86.

⁵⁰ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 67.

⁵¹ Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1.vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 31.

Paradoxem je, že se strukturální nezaměstnanost může dotýkat, dokonce dlouhodobě, i vysoce kvalifikovaných pracovníků, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce význam a nejsou nadále potřební. Často se jedná o osoby s dlouholetou pracovní kariérou, bohatými profesními zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí.⁵²

Cyklická a sezónní nezaměstnanost nemusí vždy představovat závažný problém, souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky z důvodu odbytových potíží, v recesi, jedná se o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží.⁵³

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodními cykly, hovoříme o sezónní nezaměstnanosti, charakteristické pro zemědělství, stavebnictví, mohou jí být postiženy i služby spojené s turistikou.⁵⁴

Dále lze rozlišovat nezaměstnanost označovanou pojmoslovím skrytá, neúplná a nepravá, dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost.

Skrytá nezaměstnanost je forma nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se neregistruje na úřadu práce. Označovanou skupinu tvoří převážně mladiství, vdané ženy a osoby, které buď rezignují na svou situaci, nebo při hledání práce využívají neformálních sítí. **Neúplná nezaměstnanost** je vytvářena lidmi, kteří pracují na zkrácený úvazek, nebo vykonávají práci, jež neodpovídá jejich schopnostem a kvalifikaci. Zkrácenou pracovní dobou, kdy se o jedno místo dělí dva zaměstnanci, se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti u nás i v ostatních zemích Evropské unie, týkající se však většinou určitých sociálních kategorií nezaměstnaných. **Nepravá nezaměstnanost** je zkreslením nezaměstnanosti, ke které dochází osobami bez zaměstnání, jenž ani tak práci nehledají, spíše se snaží těžit z pomoci sociálního státu. Patří sem osoby zaregistrované na úřadu práce, často vyčerpávající v plném rozsahu případný nárok na podporu v nezaměstnanosti a zároveň pracující nelegálně v neformální a šedé ekonomice.⁵⁵

Prokazatelně novým jevem při růstu nezaměstnanosti v posledních letech je i růst dlouhodobé nezaměstnanosti, trvající déle než jeden či déle než dva roky, kdy celková míra nezaměstnanosti klesá, ale podíl dlouhodobě nezaměstnaných se

⁵² Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21.

⁵³ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 67.

⁵⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 21-22.

⁵⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 25.

dále zvyšuje. **Dlouhodobá nezaměstnanost** přináší sociální a ekonomické problémy pro stát i pro nezaměstnané jedince, z nichž větší část této kategorie jsou lidé s nízkými šancemi na trhu práce, méně nebo zcela nekvalifikovaní, osoby se sníženou pracovní schopností. Obecně převažuje nebezpečí dlouhodobé nezaměstnanosti, a často pramenící neochota přijmout „jakoukoliv“ práci, neboť řadě lidí vyhovuje systém sociálních dávek a práce načerno.⁵⁶

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s dalším významným jevem, a to s velkým výskytem období **opakované nezaměstnanosti** v průběhu pracovní kariéry jednotlivce, zejména u rizikových skupin nezaměstnaných.⁵⁷

Často zprofanované rčení, že nezaměstnanost může postihnout kohokoli z nás, se v menší či větší míře naplňuje. Jsou lidé, kteří jsou odpovědni sami za sebe a dokáží si nové pracovní místo vyhledat sami, u jiných jsou předpoklady, že svou situaci budou zvládat obtížněji. V následující kapitole se budu věnovat osobám, které jsou v důsledku svých rizikových charakteristik nezaměstnaností ohroženi častěji než ostatní.

3 Cílové skupiny uchazečů

Cílovými skupinami jsou míněny sociální kategorie, na které je zaměřena zvláštní pozornost služeb zaměstnanosti se speciálními programy a přípravou na trh práce.⁵⁸

3.1 Rizikové faktory nezaměstnaných

Nezaměstnanost tedy neohrožuje všechny občany ve stejné míře a rovněž nevyvolává zcela totožné reakce. Riziko nezaměstnanosti ovlivňují zejména vzdělání, věk, pohlaví a příslušnost k určité sociální kategorii.⁵⁹

Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro něž je také těžší nalézt nové místo. V našich podmínkách sem patří zejména jakkoli zdravotně znevýhodnění občané, mladí lidé, absolventi škol bez praxe, lidé

⁵⁶ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 269.

⁵⁷ § 33 Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁸ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 110.

⁵⁹ Srov. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál. 2002, s. 407.

s nízkým vzděláním a malou nebo žádnou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku, ženy a příslušníci romského etnika.⁶⁰

Podle zkušeností pracovníků úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být⁶¹:

- **vyšší věk – nevyhovující zdravotní stav,**
- **vyšší věk – nedostatečná kvalifikace,**
- **nízká kvalifikace – vyšší věk – zdravotní omezení.**

Je zřejmé, že uplatnění se na trhu práce je podmíněné celou řadou charakteristik, které vyčleňují tyto skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a v některých případech je předurčují pro dlouhodobou nezaměstnanost. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pozicích s nejistou budoucností.⁶²

Pořadí obtížné umístitelnosti jednotlivců je odvislé od regionu, respektive od celkové ekonomické situace dané oblasti a míře nezaměstnanosti. Kromě toho záleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách, kdy je třeba zdůraznit, že u všech skupin hraje velkou roli návyk jedinců na nezaměstnanost.⁶³

Podle zákona o zaměstnanosti úřady práce věnují zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji např. pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou jimi zejména⁶⁴:

- fyzické osoby se zdravotním postižením⁶⁵,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- fyzické **osoby starší 50 let věku,**
- fyzické osoby, které jsou **vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,**
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřízpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody apod.

⁶⁰ Srov. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 301.

⁶¹ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 129.

⁶² Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 109.

⁶³ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 129.

⁶⁴ § 33 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zdravotní omezení

Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením⁶⁶ je na úřadech práce věnována maximální pozornost, zájem o jejich zaměstnání ze strany zaměstnavatelů je však malý. Je běžné, že délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Podstatná část nezaměstnaných osob se změnou pracovních schopností je schopna pracovat pouze v profesích, jakými je vrátný či uklízečka, nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na zkrácený úvazek. Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce pouze za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Podle pracovníků úřadů práce se ve skupině občanů se zdravotním postižením častěji objevují zejména starší osoby, které po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity.⁶⁷

Někteří z tzv. cílových skupin potřebují navíc **zvýšenou pomoc pracovního profesního a psychologického poradenství**. Všeobecné tlaky kterékoli znevýhodněné skupiny v dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky.⁶⁸

Sociální vyloučení

S nezaměstnaností hrozí i zvýšená rizika chudoby a sociálního vyloučení. Ačkoli je chudoba často spojována pouze s rozvinutými zeměmi, kde bývá na denním pořádku, chudoba a sociální vyloučení jsou přítomné i u nás, v Evropě. Nemusejí se vždy vyvíjet tak drasticky, přesto jsou nepřijatelné. V situaci kdy musíme společně čelit hospodářské krizi, vytváří právě sociální solidarita, jenž je klíčovou hodnotou celé Evropské unie, záchranou síť pro kohokoli z nás.⁶⁹

Podle výzkumné zprávy z projektu Monitorování chudoby, která vychází z dat z Českého statistického úřadu, spolu se srovnáním údajů Eurostatu vyplývá, že **nejvyšší riziko incidence chudoby je u domácností bez ekonomicky aktivních členů**. Nicméně podílem chudých mezi českými nezaměstnanými patří Česká

⁶⁶ § 33, § 67- § 84 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁷ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 129.

⁶⁸ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 109.

⁶⁹ Srov. <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/zacina-evropsky-rok-boje-protichudobe-a-socialnimu-vyloucenim-006922>

republika ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi spíše k lehkému podprůměru. Příjmová chudoba je však výrazně koncentrována k určitým kategoriím populace. Důsledky nepříznivé příjmové situace nejvíce dopadají na osoby nízko kvalifikované, na osoby žijící osaměle, na osoby v domácnostech, kde nikdo nepracuje. Ohroženy jsou zejména domácnosti se třemi a více dětmi, neúplné rodiny, domácnosti tvořené osamělým jedincem, který není ekonomicky aktivní a není ani příjemcem důchodu. Úroveň vzdělání domácnosti úzce souvisí s rizikem postižení chudobou. Téměř 15krát vyšší je toto riziko u domácností, které mají nízkou úroveň vzdělání před domácnostmi s vysokou úrovní vzdělání. Naproti tomu nejnižší ohrožení chudobou je u starší části populace ve věku 55 - 64 let, přičemž právě zvyšující se věk výrazně zhoršuje subjektivní vnímání chudoby. Významným zjištěním totiž je, že na rozdíl od nízké míry příjmové chudoby je míra materiální deprivace⁷⁰ v České republice vyšší než v zemích Evropské unie.⁷¹

Problém **vytlučení z pracovního trhu se prolíná s vyloučením sociálním** a je obvykle obtížné určit, zda prvotním problémem je nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost spíše důsledkem dříve individuálních a sociálních problémů. Řešením se ukazuje **skloubení individuální a skupinové práce s nezaměstnanými**, z jedné strany **v rámci** pracovních a profesních **poradenství** a vedení kariéry institucemi služeb zaměstnanosti, z druhé strany v širší pojeté **sociální práci** zaměřené k zvládnutí životních situací nezaměstnaných.⁷²

3.2 Životní strategie nezaměstnaných

Ačkoli nezaměstnanost zásadním způsobem ovlivňuje společenské instituce, společenské procesy a postavení jedinců, ovlivňuje nepochybně i jejich sociální jednání. Mění-li ztráta zaměstnání status člověka a jeho role, vyvolává také jeho reakci na ni, nezaměstnanost se stává předmětem promyšlených i intuitivních životních strategií jak nezaměstnaných osob, tak i osob nezaměstnaností ohrožených.⁷³

Mareš uvádí tři základní typy životních strategií nezaměstnaných, a to strategie spojené s hledáním zaměstnání, strategie související s přežitím v nových

⁷⁰ Deprivace – strádání, ztráta něčeho co organizmus potřebuje, nedostatečné uspokojování základních potřeb. Srov.

⁷¹ Srov. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_166.pdf

⁷² Srov. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 309-310.

⁷³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 90.

podmínkách a strategie zaměřené k překonání stigma⁷⁴ nezaměstnanosti. Nezaměstnaní se snaží v nové situaci přežít, musí především najít prostředky alternativní ke mzdě ze zaměstnání, přičemž se různou měrou spoléhají buď na systém sociálního státu a na aktivitu jiných subjektů, nebo i na svou vlastní aktivitu.⁷⁵

Vazba mezi nezaměstnaností, obzvláště pak dlouhodobou, ekonomickou neaktivitou a závislostí na systému sociální péče z titulu sociální potřeby je však jednoznačná.⁷⁶

S ohledem na zaměření této práce se nevěnuji jednotlivým znevýhodněným skupinám, nýbrž podrobněji zobrazím pohledy směrem k uplatnění na trhu práce cílové skupiny starších uchazečů.

4 Aspekty uchazečů ve věku nad 50 let

Aktivita versus handicap

V životní etapě, dané věkem přibližně od 45 do 65 roků, označované jako starší, zralá, případně pozdní dospělost **vystupují do popředí normativní změny**, týkající se **změny organismu** i zákonné limity pro odchod do důchodu. Determinace sociální uvádí, že **stárnutí je** především funkcí sociálních podmínek, tedy **reakcí člověka na soubor ekonomických, pracovních, sociologických a sociálně-psychologických daností**. Přičemž nelze hodnotit nejen deficit jednotlivých funkcí, ale také pozitivní změny osobnosti i dílčích schopností ve starší dospělosti. Pokles evidovaných tvořivých výkonů však nemusí být nutně jen důsledkem snížení pracovní produktivity, těžiště činností se totiž ve starší dospělosti nezdá přesunovat do jiných oblastí. Mnozí pracovníci mají předpoklady spojovat bohaté životní a pracovní zkušenosti s dosud ještě poměrně dobrými schopnostmi adaptace. Vlivem tvořivé pracovní činnosti a dalšího vzdělávání, osvojování si nových metod, umožňujících zhodnocení dosavadních zkušeností se mohou vymykat tzv. překonanému deficitnímu modelu.⁷⁷

Buchtová (1999) upozorňuje na fakt, že zatímco v našich podnicích postihuje první fáze snižování počtu pracovníků právě lidi staršího věku, v západoevropských

⁷⁴ Stigma – znamení osobního selhání, rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být a tím, čím skutečně je. Nemusí být ostatními vnímané a rozpoznatelné. Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 141.

⁷⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 91.

⁷⁶ Srov. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_166.pdf

⁷⁷ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 167.

zemích shledávají tento postup jako krátkozraký. **Zaměstnání** funguje u starších lidí jako „tréninkový faktor“ – **pomáhá jim udržet tělesné a duševní schopnosti**. Mimo jiné může zkracování období profesionálního působení člověka zatěžovat rozpočet na zdravotnictví a sociální služby.⁷⁸

Zaměstnávání lidí starších a v předdůchodovém věku nicméně budí i vášně. Řada mladých lidí je toho názoru, že zaměstnávání „starců“ se podílí na jejich vysoké nezaměstnanosti, navíc jim staří podle jejich názoru zabírají dobře placená místa. Národohospodáři ale usilují o to, aby čím dál více lidí pracovalo, čím větší zaměstnanost, tím jsou větší odvody do státní pokladny. Zaměstnávání lidí v předdůchodovém a důchodovém věku stát podporuje ještě možností souběhu platu a důchodu. Také udržitelnost penzijního systému si spíše vyžaduje prodlužování věku odchodu do penze než striktní odchody celých početně silných generací penzistů. Již dnes se v celé Evropské unii hovoří o tom, že optimální by bylo odcházet do penze v sedmdesáti. Podle politologů i sociologů zdrojem problémů a pnutí mezi starší a mladší generací není ani tak zaměstnávání starších jako obecně nedostatek práce.⁷⁹

Předsudky nebo fakta

Ukazuje se však, že mnozí **zaměstnavatelé** přistupují k uchazečům vyššího věku s předsudky o frontálním snížení výkonových schopností ve středním věku a **nedoceňují hodnotu zkušeností a odpovědnosti starších pracovníků**. Na druhé straně je nutno akceptovat dosti závažné změny, ke kterým v této fázi života u dané kategorie dochází. Častěji než v dřívějším věku **přibývají** nejrůznější **zdravotní obtíže, ubývá fyzické zdatnosti a dochází ke změnám psychického rázu**. Starší jedinci si dělají více starostí, vzrůstá u nich vědomí odpovědnosti, kdy na pozadí těchto změn si nezdědka uvědomují blížící se stáří. Je obvyklé, že citlivě reagují na běžné problémy, stárnoucí jedinec se stává rigidním, potvrzuje se, že čím je člověk starší, tím více si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty, a jen těžko se přizpůsobuje změnám.⁸⁰

Při individualitě jedinečnosti každé osobnosti nelze uvedené paušalizovat, přesto lze připustit, že starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání velmi těžce. Nejen těsně v předdůchodovém věku má již člověk fixní stereotypy, obtížně a hlavně pomaleji se adaptuje na nové podmínky. S obavami z další

⁷⁸ Srov. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 301.

⁷⁹ Srov. <http://www.novinky.cz/ekonomika/208849-duchodci-chteji-pracovat-uplatneni-pro-ne-neni.html> on-line 28.8.2008. Jiří Vavroň - Právo

⁸⁰ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 167.

budoucnosti ze ztráty zaměstnání, kterou navíc po letech poctivé práce vnímá jako nespravedlnost a ponížení, se často bez odborné pomoci neobejde.⁸¹

Poznatky z praxe

Jak ukazuje praxe, zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů je několik, ze strany zaměstnance jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe a naopak ze strany zaměstnavatele zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a nižší flexibilita v pracovním zařazení předpokládaná u těchto osob. Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. Častěji jsou sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. **V praxi se potvrzuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce - nesoulad jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí.**⁸²

Budoucnost stárnoucí populace

V demografické struktuře obyvatelstva České republiky se stejně jako ve starých členských zemích Evropské unie projevuje negativní tendence stárnutí populace, kdy dochází ke snižování podílu nejmladších věkových skupin pod vlivem klesající porodnosti a rostoucího počtu seniorů v důsledku prodlužování střední délky života. V prvním desetiletí 21. století se bude postupně měnit demografická struktura populace, silné populační ročníky z 50. let se začnou posouvat do postproduktivního věku a od druhé dekády bude pracovní potenciál populace slábnout. Již nyní však rychle **roste podíl osob v předdůchodovém věku a bude dále procentuálně přibývat skupina starších zaměstnanců** věkové skupiny 40 - 60 let. Problematika obsazování pracovních míst staršími zaměstnanci se tak stává stále palčivější. Situaci u tohoto tématu komplikují objevující se módní stereotypy, zejména snaha zúžit celou problematiku na téma diskriminace, ohrožení této skupiny na trhu práce a apelativní výzvy nediskriminovat starší

⁸¹ Srov. MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010, s. 301.

⁸² Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 132.

zaměstnance. To ovšem nic nemění na faktu, že právě mezi staršími zaměstnanci je vyšší nezaměstnanost a jsou více ohroženi propuštěním z práce.⁸³

Rovněž pracovněprávní ochrana starších zaměstnanců má dva protikladné efekty na trh práce. Na jedné straně vede ke stabilizaci pracovních poměrů starších zaměstnanců, protože prodraňuje jejich propouštění - odstupné, nepřímo napomáhá k investicím do rozvoje lidských zdrojů, např. v oblasti zvyšování kvalifikace, což pozitivně přispívá k růstu produktivity a posiluje dlouhodobou vazbu a loajalitu pracovníků vůči svému zaměstnavateli. Na straně druhé, tím, že pracovněprávní ochrana stabilizuje zaměstnání starších pracovníků a znesnadňuje jejich propouštění, může negativně ovlivňovat počet nově přijímaných osob vyššího věku. Existence finančně náročné pracovněprávní ochrany zaměstnání může mít za následek, že zaměstnavatelé se budou snažit nabízet svým starším pracovníkům raději odchod do předčasného důchodu než další vzdělávání, které by mohlo starším pracovníkům usnadnit výkon své práce a lépe se přizpůsobit moderním požadavkům.⁸⁴

Míra zaměstnanosti lidí v předdůchodovém a důchodovém věku je v České republice poměrně nízká, zůstává pod průměrem Evropské unie. U nás pracuje 25 % z celkového počtu práceschopných osob ve věku 60 až 64 let, zatímco v Evropské unii je to přes 30 %, jak vyplývá ze studie Českého statistického úřadu a údajů Eurostatu.⁸⁵

V této kapitole považuji za vhodné uvést některé širší souvislosti, jako základní informace o celkové charakteristice okresu Olomouc a postavení skupiny uchazečů ve věku nad 50 let na trhu práce. Vycházím zde z materiálů⁸⁶ zpracovaných Úřadem práce v Olomouci, které byly vytvořeny pro veřejný informační portál Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a interní záměry – zpracovaná analýza⁸⁷, ze kterých jsem pro účely této bakalářské práce vypracovala výtah nejdůležitějších dat.

⁸³ Srov. <http://www.mesec.cz/clanky/maji-zeny-a-starsi-lide-sanci-na-trhu-prace/> on-line 19.12.2010

⁸⁴ Srov. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf

⁸⁵ Srov. <http://www.novinky.cz/ekonomika/208849-duchodci-chteji-pracovat-uplatneni-pro-ne-neni.html> on-line 17.8.2010, Jiří Vavroň - Právo

⁸⁶ Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Úřad práce v Olomouci. Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

⁸⁷ Analýza dlouhodobě nezaměstnaných a uchazečů ve věku nad 50 let (úplná verze - Příloha č.1)

4.1 Uchazeči o zaměstnání starší 50 let na trhu práce v okrese Olomouc

Profil okresu Olomouc

Okres Olomouc vznikl v roce 1960, leží ve východní části republiky, v Olomouckém kraji. Sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Přerov, Svitavy, Prostějov, Nový Jičín a Opava. Jeho rozloha činí 1 618 km², v celorepublikovém srovnání je pak 14. největším okresem. Podle informací Českého statistického úřadu měl okres Olomouc k 31. 9. 2009 celkem 231 737 obyvatel. Na jeho území se nachází 96 obcí, z toho 6 měst. Hustota osídlení je 141 obyvatel/km², v tomto ukazateli je okres Olomouc v celostátním měřítku v první třetině. V okrese Olomouc je vysoký podíl obyvatel zaměstnán v průmyslu – a to zejména ve strojírenství, elektrotechnice a potravinářství, naopak v posledních letech výrazně poklesla zaměstnanost v textilním průmyslu. Silně zastoupeno je také stavebnictví. Zejména v krajském městě Olomouci jsou dobré podmínky pro rozvoj nejrůznějších služeb. Většina výroby a potažmo i služeb je koncentrována na Olomoucku - v organizacích se sídlem v Olomouci a blízkém okolí pracuje okolo 70 % zaměstnanců větších organizací. Zemědělská výroba má v okrese Olomouc dlouhou tradici a svými výsledky se řadí na přední místo v republice. Ekonomika okresu je tradičně diferencovaná, poskytuje pracovní příležitosti pro osoby obou pohlaví a různých oborů vzdělání v průmyslu, zemědělství i ve službách. Ve srovnání s jinými regiony v České republice vykazuje okres Olomouc, ještě však více celý Olomoucký kraj známky zaostávání, zejména v ukazatelích nejmenšího hrubého domácího produktu na jednoho obyvatele, výši průměrné měsíční mzdy, objemu investic i nízké exportní aktivity. Okres, zejména krajské město, je centrem vzdělanosti, v Olomouci sídlí Univerzita Palackého s osmi fakultami, v roce 2005 zde vznikla soukromá neuniverzitní Moravská vysoká škola Olomouc.⁸⁸

Mezi silné stránky a tedy i příležitosti okresu patří:

- proporcionalita ekonomiky, relativně vyrovnané zastoupení průmyslu, zemědělství i služeb,
- rozvíjející se střední a menší zaměstnavatelé - často jsou současně novými investory,
- mladá a vzdělaná pracovní síla, která je na trhu práce k dispozici při relativně nízké úrovni požadovaných mezd,
- poměrně dobré dopravní možnosti, zejména do čtyř měst okresu,

⁸⁸ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

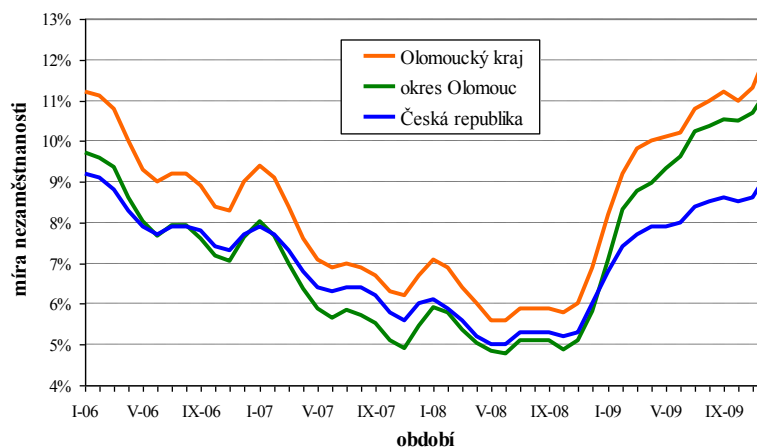
- snadno dostupná široká institucionální základna pro zvyšování a změnu kvalifikace,
- charakteristiky krajského města – vysoká koncentrace obyvatel, průmyslu a služeb, centrum turistického ruchu, historické památky, železniční křižovatka, dobré dopravní spojení se 2/3 okresu,
- existence Univerzity Palackého jako základny pro vznik a rozvoj využívajících špičkové technologie,
- komunikace a spolupráce mezi různými institucemi okresu a kraje ústící do společných plánů a projektů, které přinášejí i pozitivní efekty pro trh práce.

Mezi slabé stránky a rizika okresu patří:

- vyšší podíl strojírenských podniků v průmyslu i mezi největšími zaměstnavateli okresu,
- vyšší zastoupení výrobních odvětví, která nabízejí nejnižší průměrné mzdy,
- ochrana zemědělského a půdního fondu, která omezuje možnosti nabídky volných ploch pro investory,
- nevyrovnaná nabídka pracovních příležitostí podle lokalit,
- vysoká nabídka maturitního vzdělání, jiné než technické obory, která vede k nedostatku vyučenců na trhu práce a naopak k přebytku středoškoláků – maturantů zaměřených do ekonomiky, administrativy, řízení a služeb, tím vede ke strukturální nezaměstnanosti,
- hrozí ztráta šancí řešit strukturální nezaměstnanost kvůli podcenění systému celoživotního vzdělávání, ne vždy se rozvíjí s ohledem na potřeby trhu práce.⁸⁹

⁸⁹ Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009. Úřad práce v Olomouci. Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

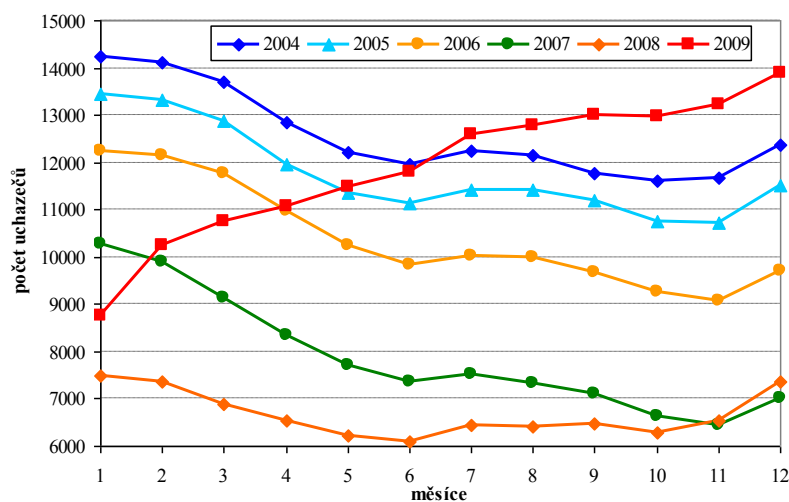
Graf č. 3 Porovnání míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc, Olomouckém kraji a České republice⁹⁰



Pramen: Úřad práce v Olomouci, rok 2009

Jak znázorňuje graf. č. 3 nárůst míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc byl v roce 2009 mnohem výraznější než v celé České republice.

Graf č. 4 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Olomouc v posledních letech⁹¹



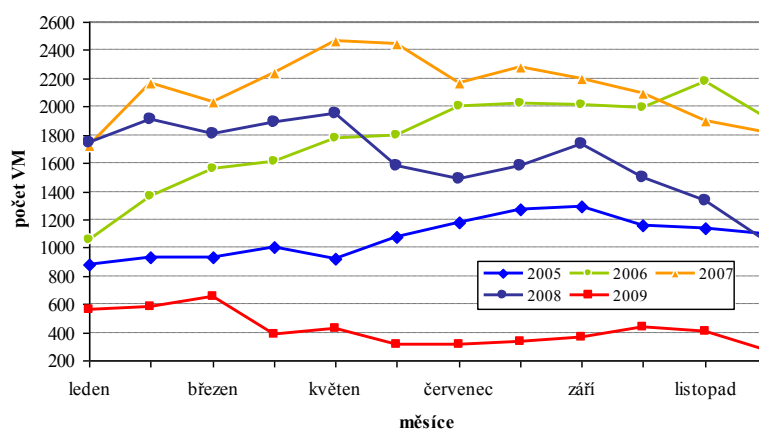
Pramen: Úřad práce v Olomouci, rok 2009

⁹⁰ Graf č. 3 vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci a Českého statistického úřadu

⁹¹ Graf č. 4 vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci

Znázorněním na grafu č. 5 je evidentní, jak počet volných míst v roce 2009 strmě klesl. Z hlediska vývoje počtu volných míst patřil právě rok 2009 mezi nejtěžší za posledních 10 let. Celosvětový hospodářský pokles zasáhl tuzemskou ekonomiku a ta se ponořila do nejhlubší recese od vzniku České republiky.

Graf č. 5 Vývoj počtu volných míst v okrese Olomouc v letech 2005-2009⁹²



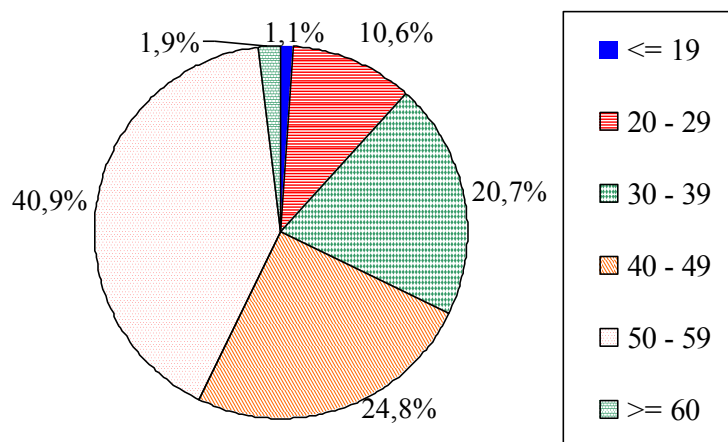
Pramen: Úřad práce v Olomouci, rok 2009

4.2 Charakteristika uchazečů starších 50 let na Olomoucku

V evidenci Úřadu práce v Olomouci bylo k 4/2007 celkem **2 889 uchazečů** o zaměstnání s délkou evidence nad 1 rok. Mezi těmito dlouhodobě nezaměstnanými je **731 uchazečů ve věku 55 let a více**, kteří navíc mají nějaké **zdravotní omezení**, tvoří tak čtvrtinu všech dlouhodobě nezaměstnaných, **307 z nich má pouze základní vzdělání**.

⁹² Graf č. 5 vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci a Českého statistického úřadu

Graf č. 6 Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání podle věku⁹³



Pramen: Úřad práce v Olomouci, rok 2007

Zpracované výsledky potvrzují obecný předpoklad, že **lidé ve věku 50 - 59 let tvoří 41 % dlouhodobě nezaměstnaných**, pro srovnání podíl uchazečů ve věku 50-59 let ze všech uchazečů činí **29 %**.

Struktura uchazečů ve věku nad 50 let

Ve struktuře skupiny uchazečů o zaměstnání **nad 50 roků věku** byl zaznamenán **nárůst** podílu na celkové nezaměstnanosti z 20,5 % v roce 2002 **na 33, 4 % v roce 2007**. Uchazeči o zaměstnání ve **věku 50 – 54 roků tvoří početně největší skupinu nezaměstnaných**, z vyšších věkových kategorií se tato skupina jeví jako nejvíce ohrožená, neboť ještě nemá možnost zvolit náhradní řešení ve formě předčasného důchodu. Ženy ve vyšším věku jsou o něco více více ohroženy než muži.

Zdravotní stav uchazečů

S ohledem na zdravotní stav více než třetina uchazečů nad 50 let pobírá částečný invalidní důchod⁹⁴ a lze tedy předpokládat, že jejich zdraví je výrazně poškozeno a celkově téměř **60 % uchazečů má ve větší či menší míře omezenou pracovní schopnost**.

⁹³ Graf č. 6 vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci, viz. Příloha č. 1 této práce

⁹⁴ podle nové právní úpravy se jedná o invaliditu I. a II. stupně – zákon..

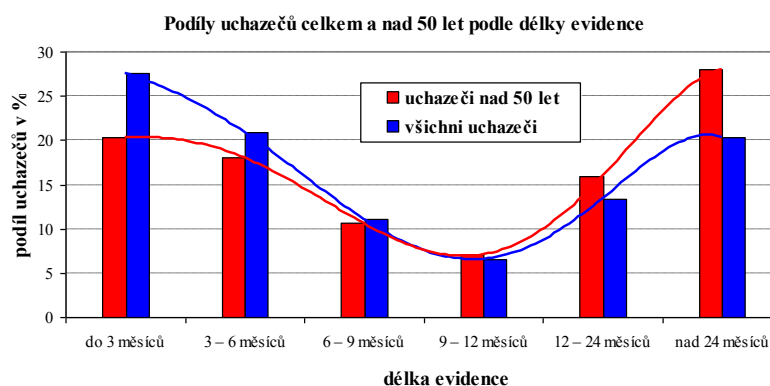
Vzdělanostní složení

Ve vzdělanostní struktuře **nejsou výrazné rozdíly mezi uchazeči nad 50 let a všemi nezaměstnanými**. Pouze u starších uchazečů je podíl osob se základním vzděláním vyšší, zároveň je mezi nimi méně lidí s maturitou.

Délka evidence

Porovnáním vzorku starších uchazečů se všemi uchazeči je zjištěno, že **podíl dlouhodobě registrovaných osob je u starších uchazečů vyšší**, přitom je nižší podíl krátkodobě registrovaných do 3 měsíců.

Graf č. 7 Délka evidence uchazečů ve věku nad 50 let v porovnání se všemi uchazeči⁹⁵



Pramen: Úřad práce v Olomouci, rok 2007

Výše uvedený graf vypovídá, že od 9. měsíce evidence se zvyšuje podíl uchazečů ve věku nad 50 let - oproti referenční skupině všech uchazečů.

Regionální rozdíly

Mezi jednotlivými mikroregiony nejsou žádné výraznější diference mezi podíly osob ve vyšších věkových skupinách.

Profesní složení

Podobně jako u dlouhodobě nezaměstnaných, **nejvyšší podíl zaujímají pomocní a nekvalifikovaní dělníci** – oproti referenční skupině všech nezaměstnaných. Značná část vyučených už nehledá pracovní uplatnění v původní profesi, z důvodu

⁹⁵ Graf č. 7 vytvořen na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci

nižší výkonnosti či nepříznivého zdravotního stavu, ale deklaruje zájem už spíše jen o pomocné profese, např. vrátný.

Vyhodnocení

Ukázalo se, že u více než třetiny dlouhodobě nezaměstnaných existují zjevné vážné překážky pro jejich umístění na trhu práce. **Uchazeči ve věku 50-54 let jsou z hlediska věku skupinou nejvíce postiženou nezaměstnaností**, ženy jsou více ohroženy než muži, podíl této skupiny se stále zvyšuje a značná část uchazečů je dlouhodobě nezaměstnaná.

Jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je **špatný zdravotní stav**, který je nezřídka **kombinován s nízkým stupněm vzdělání**. **Na druhé straně asi 12% uchazečů nad 50 let nevykazuje žádné další zjevné handicapy na trhu práce a existuje zde poměrně vysoká šance na umístění do pracovního poměru, ať už na plný nebo částečný úvazek.**⁹⁶

Odpovědí na otázku, zda jsou pro tuto skupinu možnosti prosazení se v konkurenčním boji na trhu práce, řeší východiska, čím vyšší vzdělání, znalost jazyků, informační technologická gramotnost a zkušenost, s patřičnou vůlí adaptability na nové podmínky, tím větší šance udržet si zaměstnání i do velmi vysokého věku. Samozřejmě s ochotou přirozené rekvalifikace, s přihlédnutím ke specifickým profesím, které nelze vykonávat bez omezení věku.

V následující kapitole se zaměřím na roli sociální politiky, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, prostřednictvím kterých je politika zaměstnanosti směrem k uchazečům realizována.

5 Politika zaměstnanosti

Sociální politika zemí Evropské unie je tvořena systémy sociálního zabezpečení, které jsou v těchto zemích značně rozrůzněné, některé kladou důraz na vysokou odpovědnost státu vůči občanům, naproti tomu jiné jsou zastánci liberálního modelu založeného na osobní odpovědnosti. Ambicemi Evropské unie v tomto směru není sjednocovat tyto rozdílné systémy, ale spíše podporovat cíle, jichž

⁹⁶ Analýza dlouhodobě nezaměstnaných a uchazečů nad 50 let (okres Olomouc), Úřad práce v Olomouci

chtějí dosáhnout, zejména vyšší zaměstnanost, rovnější postavení mužů a žen na trhu práce, podpora vzdělávání, rozvoj kvalifikace pracovníků.⁹⁷

Hlavní úlohou zemí Evropské unie, ve vztahu k nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí, tedy i České republiky, je financování intervencí na trhu práce a programů na pomoc ohroženým regionům či sociálním kategoriím.⁹⁸

Sociální politika a politika zaměstnanosti sehrávají v současné rozšířené Evropské unii důležitou roli. Sekce Sociální politika se proto zabývá aktuálními sociálními problémy jednotlivých členských zemí i Unie jako celku. Zahrnuje řadu oblastí, například zaměstnanost a situaci na trhu práce členských zemí, vzdělávání, migraci, mobilitu pracovní síly nebo boj proti diskriminaci a mnohé další.⁹⁹

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, který se stal i u nás klíčovým finančním nástrojem pro realizování strategie zaměstnanosti.¹⁰⁰ Podle zpracovaných strategií a rozpočtu jsou členskými státy plánovány sedmileté operační programy.¹⁰¹ Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z Evropského sociálního fondu je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.¹⁰²

Státní politiku zaměstnanosti můžeme definovat jako činnost různých subjektů, usilující o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, s produktivním využitím zdrojů pracovních sil a zabezpečením práva občanů na zaměstnání.¹⁰³

Jedním ze zásadních cílů politiky zaměstnanosti v České republice je vytváření optimálních podmínek pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti občanů, prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti.¹⁰⁴

Zákon o zaměstnanosti¹⁰⁵, v souladu s právem Evropského společenství¹⁰⁶ vymezuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je i ochrana před nezaměstnaností. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice zajišťují Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

⁹⁷ Srov. <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#souc8>

⁹⁸ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 117.

⁹⁹ Srov. <http://www.euractiv.cz/socialni-politika>

¹⁰⁰ Srov. <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

¹⁰¹ Srov. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs>

¹⁰² Srov. <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

¹⁰³ Srov. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, s. 10.

¹⁰⁴ Srov. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, 2006, s. 10.

¹⁰⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁶ Právo evropských společenství – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

a úřady práce. Při opatření rovného přístupu, prostého jakékoli diskriminace, vykonávají zejména následující¹⁰⁷:

- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinaci postupů v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- 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,
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Při začleňování osob na trh práce hraje významnou roli aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je **zabezpečení** zaměstnatelnosti zejména **cílových skupin a dlouhodobě nezaměstnaných, formou účasti na poradenských aktivitách, školeních a v rekvalifikacích** a podporou dalších opatření při zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁰⁸

Povinností úřadu práce, danou ze zákona o zaměstnanosti, je poskytování pomoci a podpory ve vztahu jedince k trhu práce a plnění funkce prevence nezaměstnanosti v regionu. Úřad práce, centrálně podporovaný Sekcí politiky zaměstnanosti a trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, zpracovává koncepce vývoje nezaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. V souladu s potřebami trhu práce mohou úřady práce ověřovat nové nástroje

¹⁰⁷ § 2 - § 4 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁸ § 104 -120 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.¹⁰⁹

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.¹¹⁰ Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na **programy** nebo **opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů**, přispívajících ke zvýšení zaměstnanosti.

5.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti jsou vymezeny zejména tyto nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována¹¹¹:

- **rekvalifikace**¹¹²,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž¹¹³:

- **poradenství**, která provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- **cílené programy k řešení zaměstnanosti**¹¹⁴.

Z jednotlivých nástrojů uvádím pouze některá nová účinná opatření, rovněž pozitiva a negativa uchazeči hojně vyhledávaných rekvalifikací. Z hlediska významnosti postavení poradenství v kontextu zabývaného tématu, zohledním tento nástroj a jeho funkci podrobněji v samostatné kapitole.

V souvislosti se světovou hospodářskou krizí přijalo Ministerstvo práce a sociálních

¹⁰⁹ § 106 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁰ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

¹¹¹ § 104 - § 107 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹² § 108 - § 110 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹³ § 105 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁴ § 120 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

věcí České republiky opatření ke zlepšení situace na trhu práce a ke zmírnění jejího dopadu vyhlásilo pilotní projekt „**Vzdělávejte se!**“¹¹⁵

Tímto velmi účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je zaměstnavatelům umožněno získat pro své zaměstnance finanční prostředky na realizaci vzdělávacích aktivit, zároveň finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů za dobu, kdy vzdělávací aktivita probíhala a cestovních náhrad, které byly nezbytné pro účast ve vzdělávacích aktivitách. Zaměstnanci se tak mají možnost zúčastnit školení nejrůznějšího typu, odborných jazykových kurzů, počítačových i specializovaných kvalifikačních kurzů např. kurzu operátora ve strojírenské výrobě. Zapojením zaměstnavatelů do projektu je zvyšována konkurenceschopnost firmy na trhu práce, mohou se zapojit nejen organizace strojírenské, ale i firmy ze sektoru služeb, logistiky, marketingu, poradenství a další.¹¹⁶

Pro názornost uvádím výňatek z mezinárodní konference¹¹⁷, kde na základě zkušeností, expertní pracovníci úřadů práce projekty v obecném měřítku hodnotí.

Projekty Evropského sociálního fondu v České republice byly nastartovány poprvé v roce 2004, s postupnou rozbíhající se realizací, přes prvotní chaotický vývoj z hlediska metodiky řízení a obsahu projektů až po současné pozitivní i negativní zkušenosti z různých druhů pohledů až k perspektivní implementaci nových projektů. Jak uvádí ve svém příspěvku Dr. Švejdík¹¹⁸, po konzultaci s ostatními pracovišti v celé České republice, hlavním poučením z dosavadní realizace projektů je nastavení trvalých podmínek po celou dobu trvání projektu ze strany řídicího orgánu a jejich redukce z hlediska kvantity a zaměření na projekty kvalitní a velké, zahrnující a kooperující v rámci celého kraje. **Součástí projektu by měl být i opačný trend, nejen přetvářet a přizpůsobovat pracovní sílu trhu, ale i zaměstnavatele měnit a přesvědčovat, včetně pomocných motivačních efektů je vést ke změně stereotypů a změně dosavadních přístupů k zaměstnávání, vytváření podmínek pro zavádění částečných úvazků apod.**¹¹⁹

¹¹⁵ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/projekty

¹¹⁶ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/projekty

¹¹⁷ Sborník příspěvků z mezinárodní konference „Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce“ konané dne 6. září 2007 v Brně

¹¹⁸ Sborník příspěvků z mezinárodní konference „Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce“ konané dne 6. září 2007 v Brně.

¹¹⁹ Srov. BUCHTOVÁ, B. ed., *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2007, s. 58, 60-61.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.¹²⁰

5.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace představují flexibilní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, podobně jako poradenství jsou stěžejními a nejčastěji využívanými činnostmi, realizovanými za účelem aktivizace účastníků, rozvoje jejich dovedností ke zvýšení možností uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace mohou být rovněž prováděny i u zaměstnavatelů v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců.¹²¹

Z Andragogického konceptu je rekvalifikační chápán soubor aktivit, vedoucí klienta k **maximalizaci potenciálu jeho uplatnění na trhu práce**. Za předpokladu základní profesní přípravy, operativně profesně orientovaných a regionálně dislokovaných projektů, zaměřených na potřeby regionálního trhu práce s komplexním ovlivňováním člověka na jeho životní dráze.¹²²

Ne vždy jsou schopni zájemci o rekvalifikaci vyhodnotit a sladit potenciální zařazení s aktuální poptávkou na trhu práce, adekvátně k jejich schopnostem. Důležitým předpokladem úspěchu každého rekvalifikačního programu je **motivace nezaměstnaných ke vstupu do tohoto programu**. U většiny je to očekávání **získání nových informací a zapojení do širších sociálních skupin**.¹²³

Zatímco mezi nezaměstnanými je patrný zájem o účast v rekvalifikačním programu i v řadách starších dlouhodobě evidovaných osob, úřady práce preferují spíše jedince mladší, vzdělané a krátkodobě nezaměstnané. Klíčovým problémem nastaveného systému rekvalifikací se zdá být obsahová náplň kurzů, jejich struktura a metody výuky. Stává se, že závěrečné osvědčení o absolvování kurzu není aktéry pracovního trhu vnímáno jako plnohodnotné.¹²⁴

Naproti neodiskutovatelnému pozitivnímu přínosu hrozí i existence nezáměrných, vedlejších důsledků těchto cílených programů, které jejich účinnost mohou

¹²⁰ Srov. <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

¹²¹ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info

¹²² Srov. ŠIMEK, D. *Otevřená práce*. 1. vyd. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého Olomouc, 1996, s. 43-44.

¹²³ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 217

¹²⁴ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 217

snižovat. Jsou jimi efekt mrtvé váhy, který je měřítkem toho, jak by se pozice nezaměstnaných na trhu práce vyvíjela bez zásahu cílené politiky, programu. K efektu substituce dochází v případě, že je zaměstnána osoba, která má nárok na podporu v rámci aktivní politiky trhu práce, namísto osoby, která sice nárok na tuto podporu nemá, ale byla by se na daném pracovním místě umístila i bez přispění politiky. **Efekt uzamčení** v programu je charakteristický omezením či úplnou absencí hledačské aktivity nezaměstnaného v době účasti v programu, u skupin nízkokvalifikovaných, **starších osob**, nebo zástupců etnických menšin **bude efekt uzamčení výraznější** než pro jiné, např. mladé živitele rodin. Kolotočový efekt označuje situaci při níž nezaměstnaný rotuje mezi různými nástroji aktivní politiky pracovního trhu a nezaměstnaností a nemá výraznější aspirace na získání stabilního pracovního místa.¹²⁵

Jak uvádí zaměstnanci z úřadů práce, mají na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poměrně dostatek finančních prostředků, nicméně přiznávají, že v mnohých případech se zaměstnavatelům zdají finanční příspěvky nízké. Přesto ale tvrdí, že uvedené není pro zaměstnavatele limitující, rozhodující je jejich neochota přijímat jakékoliv problémové uchazeče do pracovního poměru.¹²⁶

Uchazeči se v neočekávané situaci, v roli nezaměstnaných často neorientují, potřebují pomoci v nejrůznějších otázkách, které nemusí souviset se ztátou zaměstnání, přesto je právě poradenství považováno za jeden z neúčinnějších nástrojů pomoci v boji s nezaměstnaností.

6 Poradenství jako účinný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Obecně poradenstvím míníme samostatnou odbornou činnost, pojímanou jako psychologickou orientaci, představující nejvšeobecnější úroveň specializovaných poradenských služeb. Jde o komplexní a interdisciplinární systém intenzivní specializované formy **pomoci lidem při vyrovnání se s požadavky života**.¹²⁷

Třebaže poradenství v rezortu práce je historicky poměrně mladé, dobře strukturované a fungující **poradenské služby by měly tvořit ucelený**

¹²⁵ Srov. http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_1_2010.pdf

¹²⁶ Srov. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, s. 132

¹²⁷ Srov. HARGAŠOVÁ, M. a kolektiv. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, s. 223.

a propojený systém, založený na sladování kvalifikačního potenciálu s potřebami trhu práce.¹²⁸

Trendy z posledních let rozvíjí takové formy poradenství pro pracovní trh, které pomáhají nezaměstnaným identifikovat problémy, jimž čelí, často speciálně zaměřené na handicapované osoby, s důrazem na rozvoj orientace těchto osob na trhu práce, na informace o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace. Jejich cíli je ochrana pracovníků před dlouhodobou nezaměstnaností, spojenou s narůstající demotivací pro hledání zaměstnání a s ignorováním příležitostí na trhu práce.¹²⁹

Jedním z trendů procesu poradenského systému je poradenská péče v komplexním pojetí zahrnující nejen podávání rad a informací, ale i **vybavování klienta kompetencemi k tomu, aby se na základě kvalitních a adekvátních informací dokázal rozhodovat sám**. V nadnárodní terminologii je souhrnně vše, co souvisí s poskytováním informačních a poradenských služeb v otázkách volby vzdělávací a profesní dráhy označováno pojmem „career guidance“ – kariérové poradenství. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) jej definuje jako systém poradenských služeb s cílem pomáhat jednotlivcům jakéhokoli věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a při **rozvoji kariéry v kterékoli fázi života**.¹³⁰

Současně s posunem terminologie dochází i k určitým změnám v obsahu těchto služeb, mezi které patří¹³¹:

- významné **rozšíření nabídky informačních zdrojů** zejména na internetu, k možnosti mít více potřebných informací, potřebě umět se v informačních zdrojích orientovat, kriticky je posuzovat a účelně využívat,
- **přeměna volby profesní a vzdělávací dráhy v trvalý celoživotní proces**, který obsahuje velmi složitou a mnohvrstevnou **posloupnost jednotlivých rozhodovacích kroků** týkajících se jak sféry vzdělávání, tak sféry pracovního uplatnění.

¹²⁸ Srov. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Dotisk Praha: Národní vzdělávací fond ve spolupráci s MPSV ČR., 2006, s. 19, 20, 22.

¹²⁹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 121-122.

¹³⁰ Srov. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Dotisk Praha: Národní vzdělávací fond ve spolupráci s MPSV ČR., 2006, s. 5, 6.

¹³¹ Srov. *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice*. Dotisk Praha: Národní vzdělávací fond ve spolupráci s MPSV ČR., 2006, s. 7.

6.1 Charakteristika a formy poradenství

Poradenství se uskutečňuje formou¹³²

- skupinového poradenství nebo individuálního poradenství,
- posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou,
- poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce.

Pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí uplatnění. Při zařazování fyzické osoby do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jejího zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jejího umístění na trhu práce.

Poradenství však nezajišťují pouze profesionální pracovníci jako psychologové, či externí pracovníci z pověřených agentur, ale nejčastěji se uchazeči dostávají do pravidelného kontaktu, rozhovoru se svým zprostředkovatelem-poradcem, jakožto klíčovou osobou úřadu práce. Důležitý individuální přístup poradce k uchazeči o zaměstnání spočívá kromě podávání informací o trhu práce a volných místech, v ohodnocení zaměstnatelnosti každého uchazeče z pohledu dosažené kvalifikace a motivace, k aplikaci výsledků při identifikaci jeho potřeb a výběru příslušného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.¹³³

6.2 Interakce poradce-zprostředkovatele a uchazeče

V kontextu této bakalářské práce zde operuji pro pozici pracovníka úřadu práce a pracovníka pro zprostředkování zaměstnání s dalšími pojmy, jako úředník, zprostředkovatel-poradce, popř. pouze poradce a v roli klienta míním současně i uchazeče o zaměstnání.

Hodnota vztahu

Při komunikaci a vzájemné interakci mezi úředníkem a klientem, musí úředník působit jako výrazná a přesvědčivá osobnost, vyjadřující vnitřní celistvost, integritu,

¹³² Srov. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009, s. 123-124.

¹³³ Srov. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_287.pdf

jako věrohodně působící jedinec, nadaný přirozenou lidskou autoritou, vyplývající jak z jeho dokonalé profesní připravenosti, tak i individuální osobitosti, **člověk působící spíše vnitřními kvalitami své osobnosti než mocí pomyslné úřední pozice, budící přirozený respekt svými sociálními dovednostmi.** I úředník je svého druhu manažer, s osobnostními předpoklady, konkrétními získanými dovednostmi a oproti průmyslovému kolegovi navíc musí zvládat umění komunikace. Jeho **cesta, směřující k vlastnímu seberozvoji není lehká, odkrýváním svých rezerv, jejich uvědomování, posléze úspěšné využívání je klíčem k pochopení různorodosti lidí** a vlastně nikdy nekončí. Kde chybí hlad po poznání a kde osobní usilování končí, začíná působit pohodlnost. Místo odvahy hledat, nastupuje stereotyp, následuje strach z jakékoliv změny měnící ověřené a vyzkoušené postupy. Úkolem úředníka pověřeného na určitých úsecích je vytváření takového klimatu, ve kterém se formují postoje souznějící s celkovým společenským záměrem, s cíli úřadu, institucí či společností, které reprezentuje.¹³⁴

Profese poradce-zprostředkovatele

Poradci pro zprostředkování zaměstnání, pracující na úřadech práce s klienty, respektive s uchazeči o zaměstnání, jsou zaměstnanci státní správy, lidé s nestejným profesním vzděláním a různorodou předchozí praxí, od technicko-administrativní až po humanitní orientaci. V jejich práci zprostředkovatele převažují poradenské činnosti a postupy, které předpokládají především znalosti a dovednosti z oblasti sociálně psychologických věd. Projevem profesionality pracovníků úřadů práce je dosažení interakce a rovnováhy mezi potřebami zaměstnavatele, uchazeče o zaměstnání a rolí poradce za předpokladu naplnění registrovaných přístupů. Při práci musí skloubit sociální přístup, pochopit potřeby a žádosti klientů při respektování požadavků zaměstnavatelů, stávajících předpisů a zásad aktivní politiky zaměstnanosti, a to i v rámci týmové spolupráce.¹³⁵

Poradce směřuje svou poradenskou činnost k druhému, a to znamená, že úspěšnost jeho práce spočívá v umění jednat s klientem, schopnosti analyzovat možnosti klienta, pomoci mu se orientovat v jeho situaci, nasměrovat ho k využití svých možností a zvýšit jeho uplatnitelnost na trhu práce.¹³⁶

¹³⁴ Srov. PONDĚLÍČEK, J. *Managerské dovednosti úředníka*. 1. vyd. Praha: Institut pro místní správu Praha, 2004, s. 4, 14, 16.

¹³⁵ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 21.

¹³⁶ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 4.

Koncepcí o poradenství a práci zprostředkovatele-poradce ukončuji teoretické zpracování námětu této bakalářské práce. V následující kapitole představím vlastní poradenství a služby nabízené Úřadem práce v Olomouci, čímž se napojím na praktickou část předposlední kapitoly, kterou orientuji k dosažení stanoveného cíle, kterým je ověření účinnosti poradenství a nabízených služeb uchazečům ve věku nad 50 let.

7 Poradenství a služby Úřadu práce v Olomouci

Zabezpečení poradenství a služeb

Úřad práce v Olomouci podporuje zejména ty uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců a pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití příslušného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nalézt vhodné zaměstnání. Strategie Úřadu práce v Olomouci je vymezována v souladu se zákonem o zaměstnanosti¹³⁷, v souladu s metodikou pro aktivní politiku zaměstnanosti a dalšími příslušnými předpisy¹³⁸ pro individuální i grantové projekty s ohledem na regionální situaci na trhu práce. Většina rekvalifikací, školení a poradenských činností jsou přednostně financovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Poradenské činnosti a služby zajišťuje úřad práce, s ohledem na svou kapacitu, která je variabilní podle trhu práce, zčásti vlastními zaměstnanci a z části nákupem služeb. S ohledem na obrovský růst nezaměstnanosti zejména v roce 2009 kladl úřad práce v tomto roce důraz na zajištění většiny poradenských činností dodavatelským způsobem.¹³⁹

7.1 Individuální a skupinové poradenství

Úřad práce v Olomouci, spolu s dalšími subjekty a externími dodavateli služeb realizuje poradenské činnosti převážně informacemi v oblasti¹⁴⁰:

- **poradenství k pracovnímu právu**, bezplatně nabízí Oblastní inspektorát práce,
- **vstupního poradenství** pro nově hlášené uchazeče o zaměstnání, shrnuje práva a povinnosti uchazečů, služby úřadu práce, situaci na trhu práce
- **poradenství k individuálnímu akčnímu plánu**, pro uchazeče, kteří se blíží pětíměsíční nezaměstnanosti, zhodnotí varianty řešení své situace, které možnosti již vyzkoušeli a jaké další existují,

¹³⁷ zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁸ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 320/201 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 518/2044 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

¹³⁹ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info

¹⁴⁰ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/poradenstvi on-line 30.1.2011

- **dvoudenní poradenství ke způsobu hledání práce**, účastníci si s podporou lektorů zpracují svůj profesní životopis, vzorový motivační dopis, vyzkouší si pohovor se zaměstnavatelem,
- **poradenství k dalšímu studiu**, zajišťuje Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS), informace o možnostech a podmínkách studia, včetně informací o síti škol v ČR, ale i možnostech doplnění vzdělání, **určeno i dospělým**.
- **pracovní diagnostiky** COMDI, je určena těm, kdo chtějí změnit profesi, testy hodnotí, na jakou práci se hodíte podle kvalifikace, zájmů a typu osobnosti,
- možností **zaměstnání v zemích EU**, přehled o volných místech, pracovních a životních podmínkách v zahraničí zajišťuje **EURES poradce**,
- **začínajícím podnikatelům**, z řad uchazečů o zaměstnání nabízí souběžně dvě podoby poradenství, první je poskytované úřadem práce, zaměřené na podmínky získání finančního příspěvku při zahájení podnikání a na nabídku kurzu pro začínající podnikatele a v druhé formě poradenství poskytované privátním subjektem, zaměřené na zhodnocení předpokladů pro zahájení podnikání, na odborné poradenství zejména v oblasti práva, financí a ekonomiky, včetně nabídky rekvalifikací.

Výše uvedená poradenství jsou úřadem práce poskytována zvláště uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce, některá však mohou být využívána i širokou veřejností, jež jsou také určeny např. skupinové poradenství ke způsobu hledání zaměstnání. Jedná se o **krátkodobé poradenské činnosti**, které mají převážně informační charakter, nabízející uchazečům o zaměstnání, rovněž zájemcům o zaměstnání a veřejnosti cesty, jak řešit vlastní nezaměstnanost, zorientovat se na trhu práce, jak posoudit, které místo na trhu práce je pro ně vhodné, vyhledávat informace za pomoci informačních zdrojů, případně pomoc v různých životních situacích.

Poradenství finanční gramotnosti

V poslední době se do centra pozornosti úřadu práce dostává finanční situace jejich klientů, kdy také v návaznosti na finanční krizi přibývá uchazečů o zaměstnání, kteří nemohou vyjít se svým rozpočtem, nedokážou splácet půjčky, případně jim hrozí nebo vůči nim již byla uplatněna exekuce. Úřad práce v Olomouci zajistil poradenství formou seminářů na čtyřech místech v okrese Olomouc, s cílem co nejširšího dopadu a prevence i k sociálně slabým, kteří jsou dluhovou pastí ohroženi nejvíce. Uchazeči o zaměstnání tak získávají **informace**

z oblasti hledání zaměstnání, rodinných financí, **exekucí a insolvenčního řízení**. Tato služba je ojedinělá tím, že jednak je bezplatně přístupná nejen uchazečům, ale i široké veřejnosti, navíc přichází k lidem až do jejich obcí. Účastníkům seminářů zůstávají kontakty v dané oblasti, které mohou využít sami, nebo je mohou předat přátelům, příbuzným a známým. **Tematika osobních a protidluhových prevencí je do poradenství včleňována také z důvodu, že v některých obcích běžné nástroje na podporu zaměstnanosti mají malý dopad nebo se zde nemůžou uplatnit vůbec.**¹⁴¹

Do této části ještě záměrně zařazuji i individuální akční plán, ke kterému se vztahuje jedno z výše uvedených poradenství. Jedná se o tzv. "Poradenství pro ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností", určené pro přípravu individuálního akčního plánu, které je součástí mé studie v praktické části.

Individuální akční plán, je jednou z poradenských technik, která přispívá i k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Je založena na cíleném poradenství zprostředkovatelů úřadů práce, vychází z představ a potřeb uchazeče o zaměstnání.¹⁴²

Individuální akční plán připravuje zprostředkovatel-poradce úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání, jehož obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce, přičemž se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. **Uchazeč je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování**, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.¹⁴³

Individuální akční plán se v písemné podobě formuláře, ale zejména propojením s informačním systémem „OK práce“ pro úřady práce, kde jsou chronologicky zaznamenávány veškeré další aktivity a kontakty uchazeče, stává hlavním pomocníkem poradce.

Poradenský proces a sestavení individuálního akčního plánu musí směřovat vždy k tomu¹⁴⁴:

¹⁴¹ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/poradenstvi

¹⁴² Srov. *Příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 94.

¹⁴³ § 33 odst. 2 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁴ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 25.

- co může uchazeč nabídnout sám zaměstnavateli,
- co může sám udělat pro řešení své situace,
- jakou pomoc žádá od úřadu práce,
- jakou pomoc mu může úřad práce nabídnout,
- jakou spolupráci s ostatními odbory nebo úseky úřadu práce vyžaduje řešení jeho situace.

Dalším typem jsou taková poradenství, která **povzbuzují, podporují a pomáhají** hledat individuální řešení. Patří sem¹⁴⁵:

- **Job club**, pomáhá orientovat se na trhu práce, naučit se prezentovat sebe sama, osvojit si metody osobního růstu a sebepoznání, nácvik asertivních a komunikativních technik, jak a proč kontaktovat zaměstnavatele, pojmenovat cíle své profesní kariéry, řešit pracovně právní otázky, zahrnuje také podporu a hledání řešení šitých na míru jednotlivým účastníkům, hlavním cílem je nácvik dovedností,
- **poradenství s prvky koučování**, je individuální pomoc uchazeči o zaměstnání, který si sám určí jeho hlavní problémy, jenž mu brání se zaměstnat a poradce jej vede při jejich řešení,
- **individuální konzultace s psychologem** úřadu práce,
- **motivační kurzy**, zejména pro velmi dlouhodobě nezaměstnané, obsahem podobný Job clubu, ale s cílem nabídnout hlavně podporu, motivaci a nalezení vlastních cest k zaměstnání, často se nezaměřuje jen na hledání práce, ale i na **řešení celkové životní situace**,
- **podporované zaměstnání**, je určeno pro uchazeče se zdravotním postižením, spojuje Job club i individuální poradenství, hlavním cílem je vyhledání zaměstnání pro konkrétního uchazeče s konkrétními fyzickými a psychickými omezeními, daným zdravotním stavem.

U těchto typů poradenství se jedná o **opakovanou práci s uchazeči o zaměstnání v oblasti poradenství**, která je zaměřena zejména na podporu a zplnomocnění ke změně přístupu a k hledání konkrétního řešení vlastní nezaměstnanosti.

Pracovníci Úřadu práce v Olomouci mají zkušenosti, že účastí v poradenství se skutečně zvyšují šance uchazečů na jejich další uplatnění. Stává se, že tyto

¹⁴⁵ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/poradenstvi on-line 30.10.2010

nemusí být bezprostředně využity ihned po ukončení kurzu, ale pro účastníky zůstávají získaným kapitálem, jenž mohou dále zhodnotit a rozvíjet.

7.2 Služby poskytované ostatními odbory úřadu práce

Pracovníci poradenství se zabývají otázkami souvisejícími se změnou povolání – přeškolením, rekvalifikacemi, problémy pracovní adaptace v konkrétním zaměstnání a problémy související se ztrátou a znovuzískáním zaměstnání. Poradenské služby jsou poskytovány zejména v rámci **odboru Poradenství pro zprostředkování a odboru Speciálního poradenství**, kde se dále člení na útvary poradenských služeb a **rekvalifikací**, stejně tak se ale prakticky prolínají do činností téměř všech ostatních útvarů Úřadu práce v Olomouci.

Následně uvádím služby, které jsou zabezpečovány jednotlivými odbory úřadu práce.

Odbor Evidence a správních rozhodnutí

Zajišťuje evidenci¹⁴⁶ a registraci nových uchazečů a zájemců o zaměstnání, rozhoduje

o vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci¹⁴⁷. Každý nový uchazeč o zaměstnání se nejdříve ocitá právě na tomto odboru, jedná se o jeho prvotní kontakt s úřadem práce po ztrátě zaměstnání, kdy je plný očekávání a otázek. **Základní poučení o jeho právech a povinnostech, možnostech, včetně podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti, či podpory při rekvalifikaci, jsou pro něho nedostačující.** Sama na tomto oddělení pracuji jako referent správních rozhodnutí a z vlastní zkušenosti vím, že uchazeči požadují okamžité a konkrétní informace široké škály nabídky služeb úřadu práce a všechny možné alternativy. Musíme reagovat na otázky týkající se nejen naší pracovní agendy, důležité je klienta neodbyť a neodradit. V obecné rovině mu vyhovět, ale s citem odkázat na kolegy jednotlivých útvarů, kteří jsou k problematice kompetentní a uchazečům se s profesionalitou sobě vlastní věnují.

Odbor poradenství pro zprostředkování

Poradci pro zprostředkování, tedy poradci-zprostředkovatelé poskytují služby spojené se zprostředkováním zaměstnání, nabídkou volných míst, poradenských činností, rekvalifikací, zasíláním doporučenek na konkrétní pracovní místa. Problém

¹⁴⁶ § 23-§ 29 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴⁷ § 39-§ 46 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

individuálního přístupu ke klientům spočívá ve značné vytiženosti pracovníků tohoto oddělení, daný zvyšujícím se nárůstem nových uchazečů.

Odbor trhu práce

Uchazeči o zaměstnání mohou pracovníci v rámci aktivní politiky zaměstnanosti poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem jeho výkonu samostatné výdělečné činnosti. Zaměstnavatelům, kteří vytvoří pro konkrétního uchazeče s neuplatnitelnou kvalifikací, či dlouhodobě stojícího mimo pracovní trh vhodné pracovní místo, poskytují dotace, příspěvky na zapracování, vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a příspěvky na zřízení nebo provoz chráněné dílny, pokud zaměstnají uchazeče se zdravotním omezením.

Odbor Speciálního poradenství

Služby tohoto odboru, nabízené v rámci speciálního poradenství jsou již částečně představeny v podkapitole 8.1 Poradenství a služby Úřadu práce v Olomouci.

Dále sem zařazujeme nabídku rekvalifikací, pracovníci oddělení podávají detailní informace ke kurzům, nabízí konzultace o možnostech i málo běžných rekvalifikací.

Odbor implementace ESF

Projekty Evropských sociálních fondů lze rovněž zahrnout do dalších služeb a opatření, kterými úřad práce v období probíhající hospodářské krize významně zpomaluje nárůst nezaměstnanosti. Nabízených projektů se mohou zúčastnit všichni uchazeči o zaměstnání dle jednotlivých cílových skupin, s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji. Uchazeč je s projektem prostřednictvím vstupního modulu seznámen a dle zájmu následně zařazen do různých aktivit – individuálního a skupinového poradenství, pracovní diagnostiky, rekvalifikace, případně je umístěn na nové pracovní místo.

Regionální individuální projekty

Do uvedených projektů jsem zařadila pouze ty, které mohou využít uchazeči starší 50ti let, případně mladší. Projekty specificky zaměřené na jinou cílovou skupinu, např. projekty pro matky s dětmi jsem pro účely této práce vyloučila.

Úřad práce v Olomouci podporuje a zajišťuje realizaci zejména těchto projektů, ve kterých se mohou zapojit starší (u některých i mladší) uchazeči¹⁴⁸:

- projekt „**Zkušenost plus**“ **Plus**“ je zaměřený pro cílovou skupinu uchazečů **nad 50 let**, jeho hlavním cílem je orientace a zvyšování dovedností

¹⁴⁸ Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

jednotlivce prostřednictvím poradenských služeb a vzdělávacích aktivit – rekvalifikace¹⁴⁹,

- projekt „**Nesed'te doma!**“ je určený uchazečům o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nad 6 měsíců,
- projekt „**Na svém základu můžete stavět**“ projekt pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, osob se základním vzděláním,
- projekt „**Šance pro středoškoláky**“ může využít cílová skupina uchazečů o zaměstnání se středoškolským vzděláním,
- projekt „**Na skok!**“ je současným nově realizovaným projektem, jenž mohou využít uchazeči o zaměstnání, u nichž doba evidence na úřadu práce není delší než 5 měsíců.

Podle Normativní instrukce č. 13/2009 vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR úřad práce zaměřil svou pozornost na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti. Jednalo se o skupiny, mezi které patří rovněž **uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let**. Tyto lze současně zařadit do dalších vybraných skupin jako dlouhodobě nezaměstnané, to jsou uchazeči, jenž jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců a osoby dotčené současnou hospodářskou recesí. S ohledem na tento pokyn a strategii aktivní politiky zaměstnanosti byla i podpora z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti především zaměřena na vyčleněné skupiny se zohledněním situace na trhu práce, při vysoké nezaměstnanosti a poklesu pracovních míst. V podmínkách, kdy nabídka na trhu práce mnohonásobně převyšovala poptávku, se výborně osvědčila zejména tvorba veřejně prospěšných míst. Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací se podařilo umístit výhradně osoby dlouhodobě nezaměstnané a s kumulací handicapů.

V následující předposlední kapitole směřuji k dosažení stanoveného cíle bakalářské diplomové práce, kterým je ověřit účinnost poradenství a služeb nabízených Úřadem práce v Olomouci uchazečům ve věku nad 50 let na trh práce.

149

Srov.http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/zkusenost_plus

8 Praktická část

Praktická část je rozdělena na dvě části. První část zobrazuje statistická data využívání některých nástrojů a služeb úřadu práce uchazeči dané věkové kategorie, ve druhé stěžejní části se zabývám praktickou studii interních materiálů Úřadu práce v Olomouci

8.1 Realizace poradenských činností a služeb Úřadu práce v Olomouci

Skupinové poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané s motivační přípravou k sepsání individuálního akčního plánu je součástí mé praktické studie, kterou nepodrobněji zabývám ve druhé části práce.

Tabulka č. 1 Typy poradenství v roce 2009
a počet účastníků¹⁵⁰

Název poradenské činnosti	Počet účastníků
Vstupní jednorázové poradenství pro nové uchazeče o zaměstnání	6 043
Skupinové jednorázové poradenství ke způsobu hledání zaměstnání	85
Psychologické poradenství při hledání zaměstnání a řešení problémů	576
Poradenství pro volbu povolání – pro skupiny (školní třídy)	67 tříd ZŠ 37 tříd SŠ
Poradenství pro volbu nebo změnu povolání – pro jednotlivce	359
Poradenství pro ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností – příprava k sepsání individuálního akčního plánu (jednorázové skupinové poradenství)	736
Výcvik v základních dovednostech potřebných při hledání zaměstnání	50
Diagnostika COMDI (pro dělnická povolání)	38
Podporované zaměstnávání (pro zdravotně postižené)	10
Motivační kurz (poradenství pro ohrožené skupiny)	15
Celkem *	7 912

Tabulka č. 1 nabízí přehled jednotlivých typů poradenství uskutečněných Úřadem práce v Olomouci v roce 2009. Podle počtu všech účastníků se jedná o nejčastěji

¹⁵⁰ Tabulka č. 1 vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci. Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

využívané poradenství, které nabízí nejen základní poradenství, ale je zaměřeno motivačně s komplexní nabídkou a možnostmi uchazečů Úřadu práce v Olomouci.

Níže uvedená tabulka ukazuje, že strategie zaměřená na věkovou skupinu uchazečů nad 50 let byla uvedenými nástroji realizována v porovnání s ostatními znevýhodněnými na trhu práce, ve prospěch této starší kategorie.

Tabulka č. 2 Uchazeči umístění na veřejně prospěšné práce¹⁵¹

Nástroj APZ	VPP		OP LZZ – VPP, SÚPM ***		Příspěvek na zapracování	
Celkem UoZ	21		661		9	
z toho:	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ženy	10	47,6	282	42,7	4	44,4
UoZ nad 5 měsíců	18	86,0	467	70,7	4	44,4
UoZ do 20 let	0	0	14	2,1	0	0
UoZ nad 50 let	7	33,3	162	24,5	2	22,2
Péče o dítě do 15 let	2	9,5	***	***	0	0

Mezi uchazeči umístěnými na veřejně prospěšné práce byla třetina ve věku nad 50 let. Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou krátkodobé pracovní příležitosti, u nichž většinou nejsou požadovány nějaké speciální schopnosti a dovednosti. Jedná se většinou o pomocné stavební a uklízečské práce, jediným omezením bývá pouze nepříznivý zdravotní stav.

¹⁵¹ Tabulka č. 1 vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci. Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

Také u dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tvořili uchazeči ve věku nad 50 let minimálně dvacetiprocentní podíl. Jedinou výjimkou je příspěvek na samostatně výdělečnou činnost, kde podíl starších uchazečů tvořil pouze 8,5 %. Bylo to dáno tím, že samostatné podnikání je staršími uchazeči vnímáno jako příliš rizikové a nejeví o něj velký zájem.

Tabulka č. 3. Ostatní využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti¹⁵²

Nástroj APZ	SÚPM - vyhrazená		SÚPM - zřízená		SÚPM - SVČ	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Celkem UoZ	30		24		59	
z toho:	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ženy	18	60	5	20,8	34	57,6
UoZ nad 5 měsíců	18	60	14	58,3	50	84,7
UoZ do 20 let	5	16,6	1	4,2	0	0
UoZ nad 50 let	8	26,6	6	20,0	5	8,5
Péče o dítě do 15 let	1	3,3	2	6,6	19	32,2

Podle Normativní instrukce č. 13/2009 vydané MPSV úřad práce zaměřil svou pozornost na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti

¹⁵² Tabulka č. 4 vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci. Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

Naopak potěšující je, že **starší uchazeči se nebrání změně kvalifikace** – mezi rekvalifikovanými uchazeči o zaměstnání bylo 22 % osob ve věku nad 50 let, což je jen o několik procentních bodů méně než činilo jejich procentní zastoupení na celkové nezaměstnanosti.

Tabulka č. 4 Rekvalifikace, poradenství, chráněná pracovní místa¹⁵³

Nástroj APZ	Rekvalifikace**		Poradenství**		CHPD a CHPM zřízení*		CHPD a CHPM provozní náklady	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Celkem UoZ	644		4 655		3		0	
Ženy	354	55	2162	46,4	1	33,3	0	0
UoZ nad 5 měsíců	440	68,3	209	4,5	1	33,3	0	0
UoZ do 20 let	31	4,8	327	7,0	0	0	0	0
UoZ nad 50 let	140	21,7	943	20,2	0	0	0	0
Péče o dítě do 15 let	46	7,1	107	2,3	0	0	0	0

* včetně SVČ ** bez rekvalifikací a poradenských činností financovaných z ESF *** nelze zjistit

Podle Normativní instrukce č. 13/2009 vydané MPSV úřad práce zaměřil svou pozornost na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti

8.2 Praktická studie

Uchazeči, kteří se zúčastnili skupinové poradenské činnosti, nazvané „Poradenství pro ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností“ jsou objektem mé praktické studie.

¹⁵³ Tabulka č. 5 vytvořena na základě statistických dat Úřadu práce v Olomouci. Srov. http://portal.mpsv.cz/sz/local/ol_info/statistiky

Analýzou interních materiálů jsem zjišťovala, zda jsou služby nabízené Úřadem práce v Olomouci uchazečům ve věku nad 50 let využívány.

Výběr tématu

K záměru této studie mě vedlo otevírání a prosazování tematiky poradenství a služeb, kdy v poslední době se častěji objevují nejrůznější semináře, motivační kluby a kurzy, které se poradenstvím zabývají. Ze své zkušenosti při práci s uchazeči o zaměstnání přikládám cílenému poradenství značnou důležitost a perspektivu, která se odráží v mnoha aspektech. Zajímalo mě, zda je poradenství využívané uchazeči ve věku nad 50 let a zda je pro tuto věkovou kategorii podnětné.

Skupinovou poradenskou činnost pro Úřad práce v Olomouci realizuje a zabezpečuje externí dodavatel. Je určena a nabízena uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, přitom pokud uchazeč svou účast při osobním jednání se zprostředkovatelem svým podpisem potvrdí, stává se pro něho závazným stanoveným termínem¹⁵⁴, i s případnými důsledky jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání¹⁵⁵, v případě nedostavení se bez vážných důvodů¹⁵⁶. Poradenství zajišťované dodavatelským způsobem s externími pracovníky, probíhá ve školicím středisku Scholaservis v Olomouci, na ulici Lipenská, mimo budovu úřadu práce s maximálním počtem 19 uchazečů. Výstupem poradenské činnosti, trvající asi 4 hodiny, je motivační dotazník, který slouží poradci pro zprostředkování zaměstnání jako příprava pro sepsání individuálního akčního plánu.

Cíle a proces studie

Jak jsem již uvedla v úvodu, je mým cílem z vybraného vzorku respondentů (dále jen uchazečů) metodou dotazování, porovnat vliv poradenství na tvorbu individuálního akčního plánu. S pomocí aplikací dalších doplňkových technik tak ověřím, zda poradenská činnost realizovaná Úřadem práce v Olomouci, nazvaná „Poradenství pro ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností“ uchazeče dané věkové kategorie stimuluje k návratu na trh práce, čímž naplním stanovený cíl.

Podle předem stanovených kritérií vyberu vzorek osob, u nichž budu analýzou dotazníků a dokumentů zkoumat dopad poskytovaného poradenství. Pro kompletnost uvádím, že budu porovnávat dvě časová období od 7/2009-11/2009 a od 7/2010-11/2010, a to z důvodu, že v každém z porovnávaných období byl

¹⁵⁴ Maření součinnosti s úřadem práce dle § 31 písm. c) Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁵ § 30 Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁶ § 5 písm. c) Zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

výstupem poradenství dotazník s rozdílně strukturovanými otázkami. To mě inspirovalo ke stanovení níže uvedených hypotéz, na které si chci na základě zpracování a analyzování dat, daná tvrzení verifikovat.

Předmět studie

Předmětem studie jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let, kteří se ve dvou vybraných obdobích zúčastnili poradenství k individuálnímu akčnímu plánu. Na základě jejich výstupních dotazníků z absolvované motivační činnosti si ověřím platnost mnou níže stanovených hypotéz.

Hypotéza 1: Dotazník II je lepším přenašečem informací z poradenství k individuálnímu akčnímu plánu.

Hypotéza 2: Uchazeči o zaměstnání ze skupiny starších 50 let nevyužívají nabídku poradenství a služeb Úřadu práce v Olomouci.

Nyní vymezím kritéria, na základě kterých si vyberu konkrétní spisové dokumentace jednotlivých uchazečů, které následně budu analyzovat. Ze sledovaných případů vyberu a zpracuji případové studie. Všechna uváděná jména, která jsou v případových studiích použita, jsou smyšlená, v souladu s opatřením naplnění práva každého občana na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromí, dle příslušného zákona¹⁵⁷.

Všichni uchazeči vybraní podle následujících kritérií budou pocházet z databáze odboru evidence a zprostředkování a odboru poradenství pro zprostředkování Úřadu práce v Olomouci, oddělení pracoviště Olomouc. Agendu zprostředkování na oddělení pracoviště Olomouc řeší celkem 14 pracovníků, respektive zprostředkovatelů-poradců. Jednotlivé dokumentace budou vybrány od všech zprostředkovatelů-poradců na oddělení, zabývajícím se zprostředkováním zaměstnání.

Stanovená kritéria

1. Prvořadým hlediskem pro cíl studie byl nezáměrný **výběr fyzických osob starších 50 let**, tedy uchazečů rozdílného pohlaví, zdravotního stavu, vzdělání, kvalifikace, počtu předchozích evidencí. U posuzovaných jedinců bude zajištěno, že nedošlo ke změně jejich stavu nezaměstnanosti, tedy, že délka jejich evidence trvá nepřetržitě déle než 5 měsíců.
2. Vybraný vzorek bude porovnáván ve **dvou časově stejně dlouhých obdobích** rozdílného roku, tedy v období od 1. 7. 2009 do 30. 11. 2009 a od 1. 7. 2010 do 30. 11. 2010. Časová období byla vybrána s ohledem na

¹⁵⁷ Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

aplikaci jednotlivých dotazníků při poradenské činnosti, z nichž dotazník II byl právě používán až od července roku 2010. U zvolené délky 5 měsíců jsem vycházela ze zákona o zaměstnanosti, kde se věnuje zvýšená péče fyzickým osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců¹⁵⁸.

3. Z každého časového období vyberu **skupinu v počtu 19 uchazečů**, kdy kvantitu jsem uzpůsobila dle maximálního možného počtu uchazečů, účastnících se na jedné akci poradenské činnosti.
4. U každé skupiny bude výstupem poradenství jiný dotazník, tedy vycházím ze **2 typů dotazníků**, které označuji pro účely bakalářské práce římskými čísly I a II. Na tomto místě musím zdůraznit, že se jedná o dotazníky, které byly vytvořeny pracovníky oddělení speciálního poradenství Úřadu práce v Olomouci pro jeho interní účely. V praxi slouží zprostředkovatelům ke zjištění motivovanosti uchazečů, jenž se poradenství zúčastnili a k přípravě individuálního akčního plánu.

Volba metody studie

Potřebné informace jsem shromažďovala **metodami dotazování a pozorování**.¹⁵⁹

Tedy konkrétními technikami dotazníků, respektive dvěma typy dotazníků, z nichž každý byl jinak strukturován, s rozdílnou skladbou a typem otázek, které zjišťují jak data tvrdá (pohlaví, věk, kvalifikace), tak měkká (názory, postoje, představy). Další doplňkovou metodou bylo mé zúčastněné zjevné pozorování. V závěru jsem k vyhodnocení použila další metodu dotazování, rozhovor se zprostředkovateli-poradci. Při pozorování a zhodnocení obou skupin jsem použila kvalitativní metody, čímž došlo ke kombinaci s kvantitativní studií.

Sběr a zaznamenání dat

Hlavními zdroji získávání dat se staly dotazníky ze spisové dokumentace uchazečů, ostatní spisová dokumentace a systém databáze OK práce, za přispění zúčastněného pozorování a rozhovoru.

S uchazeči i jejich spisovou dokumentací pracuji ve správním řízení, mám k ní tedy snadný přístup, rovněž při mé práci využívám databázi OK práce, kde jsou o uchazečích zaznamenány veškeré identifikační údaje a základní anamnestická data.¹⁶⁰

¹⁵⁸ § 33 Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵⁹ Srov. KLIMENT, P., *Základy psychologie*. Studijní texty pro distanční studium. Dotisk 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, s. 16-18.

¹⁶⁰ Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 28.

Ačkoli je pro studii stěžejním materiálem vyhodnocení dotazníků, pro lepší názornost uvádím před samotnou analýzou pozorování průběhu poradenství. Zajímalo mě, jak takové poradenství, které má uchazeče oslovit, probíhá, a jak se v roli účastníka budu cítit já sama. Jeho průběh jsem zaznamenala na základě metody zúčastněného pozorování.

Pozorování

Poradenství je členěno do dvou bloků, v prvním bloku je rolí účastníků být pasivní, tuto zpočátku rádi deklarují, svou netečností dávají najevo účast z „donucení“. Aktivitu přebírají školitelé, ujímají se slova, informují a neformálním výkladem otvírají mnoho příležitostí, které se s každým jednotlivcem zkracují na reálné možnosti. Vhodnými intervencemi je kontakt navázán, nedůvěra se postupně vytrácí, probíhá diskuse. Odvážnější nečekají na vyzvání a padají dotazy, snaží se vytěžit co nejvíce podrobností. Nakonec jsou osloveni všichni účastníci, i ti, kteří skutečně zájem nemají. Ostatní obrazejí pozornost na službu, aktivitu, která je oslovila, formulují své představy a nezávazně plánují, dostávají kontakty na další odborníky v dané věci. V závěru, ještě před vyplněním dotazníků, je každý uchazeč v rozhovoru vyzván ke zhodnocení své situace ze svého pohledu a nastíní představu, jak získat zaměstnání. Školitelé řeší každý případ individuálně a realisticky proberou návrhy účastníků, popř. navrhnou jiné kroky k řešení.

Ti, kteří závěrečný dotazník vyplní odpovědným přístupem, si tak ujasní své možnosti a plány, ulehčí a zkonkretizují další osobní schůzku s poradcem při přípravě individuálního akčního plánu.

Jak mi vedoucí kurzu v rozhovoru potvrdila, jednoznačně homogenní skupina se téměř málokdy sejde, přesto alespoň zčásti plní účel. Systematickým postupem a individuálním přístupem oslovují a motivují účastníky kurzu, respektive uchazeče o zaměstnání. Účelem tohoto motivačního poradenství je především uchazečům nabídnout možné alternativy. Většina účastníků se neorientuje v aktuální situaci na trhu práce v regionu a tyto informace bývají podnětné a nezkrusují jejich šance.

Analýzou celkem 38 spisových dokumentací, s vyhodnocením dotazníků, zpracováním dalších záznamů a poznatků o jednotlivých uchazečích jsem dospěla k následně uváděným interpretacím. Vzhledem ke stanoveným obdobím postupují chronologicky.

Skupina v období od 1. 7. 2009 do 30. 11. 2009

V prvním sledovaném období od 1. 7. 2009 do 30. 11. 2009 bylo Úřadem práce v Olomouci v rámci skupinového poradenství k individuálnímu akčnímu plánu

celkem zrealizováno 47 akcí. Průměrný počet všech účastníků se uchazečů na 1 akci bylo 17 uchazečů. Z uváděného vyplývá, že v průměru se dva závazně přihlášení uchazeči poradenství nezúčastní, ať už z vážných důvodů a nebo pro nespolupráci uchazeče s úřadem práce.

Výstupem poradenství v tomto období byl **dotazník I**¹⁶¹ s pěti otevřenými otázkami¹⁶², který se stal stěžejním zkoumaným materiálem. Je zde třeba zohlednit, že při vyplňování dotazníku č. I byl kladen vyšší požadavek na aktivitu uchazeče, než u dotazníku č. II. Uchazeč musel odpovědi na otázky tvořit, asociovat, rovněž pro něj nemuselo být snadné své odpovědi vhodně interpretovat. Sdělení formou tohoto typu dotazníku mohou být ovlivněná i kvalitou verbálních schopností uchazeče.

Počet zúčastněných uchazečů ve věku nad 50 let celkem: **110 uchazečů**,
z toho 64 mužů a 46 žen

Počet srovnávaných uchazečů: 19, z toho 12 mužů a 7 žen

Počet uchazečů ve věku nad 50 let na 1 akci: **2 – 3 uchazeči**, z čehož vyplývá, že zastoupení této věkové kategorie na daném poradenství je velmi nízké.

Ačkoliv je cílem ověření účinnosti vlivu poradenství na individuální akční plán, uvádím i následující rozbor charakteristik jednotlivých uchazečů, který se stal dalším vypovídacím faktem při celkovému zhodnocení skupin.

Vzdělání uchazečů ve skupině zjišťováno ze spisové dokumentace, doloženo doklady o dosažené kvalifikaci. V této skupině pouze necelá pětina uchazečů ukončila vzdělání získáním maturity.

VŠ vzdělání – **1 uchazeč**

SŠ vzdělání – **4 uchazeči**

Střední **odborné** vzdělání (vyučení) – **8 uchazečů**

Uchazeči se **základním** vzděláním – **6 uchazeči**

Zdravotní stav uchazeči uvádějí již při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. V rámci studie jsem vycházela z informací uváděných v dotazníku, kdy na otázku důvod jejich dlouhodobé nezaměstnanosti, uváděli **3 uchazeči** zdravotní omezení. Pro informaci uvádím, že tento údaj se shodoval se záznamem uchazeče v jeho spisové dokumentaci.

¹⁶¹ Dotazník I je v úplné podobě zobrazen v příloze č. 2.

¹⁶² Srov. <http://www.dotaznik-online.cz/otevrene-otazky.htm>
Srov. <http://www.dotaznik-online.cz/otazky-dotazniku.htm>

Další důvody, které byly uchazeči v dotazníku uváděny, se více než u poloviny shodovaly v nedostatečné kvalifikaci a žádné, nebo nízké znalosti práce na PC. Z pohledu uchazeče, dle odpovědí z dotazníku se více než u třetiny objevovala kumulace několika omezení současně.

Věk – 7 uchazečů

Odbornost – dosažené vzdělání – 11 uchazečů

Péče o rodiče, závislé osoby – 2 uchazeči

Žádost o důchod: invalidní, předčasný starobní – 1 uchazeč

Další důvody, krize, nedostatek volných míst, práce na PC – 7 uchazečů

Více překážek současně: věk + zdravotní omezení – 2 uchazeči

Více překážek současně: věk + dosažené vzdělání – 9 uchazečů

Více překážek současně: věk + dosažené vzdělání + zdravotní omezení - 0

Vliv poradenství na individuální akční plán: u **5** uchazečů – **ANO**

Vliv poradenství na individuální akční plán: u **14** uchazečů – **NE**

Z uvedených dat a poznatků jsem dospěla k následujícímu průběžnému zjištění, a přestože je pouze dílčí, pro srovnání je zde uvádím. Vyhodnocení dotazníků u této skupiny bylo problematické, zejména z důvodu otevřených otázek, zvláště porovnání výstupů z otázky druhé a čtvrté. Reakcí na otázku, zda je zaujala některá z nabízených služeb, zněly nejčastější odpovědi: „zatím ne“, popř. „rekvalifikace a zájem o kurz na PC“. Odpovědi u konkrétního uchazeče na otázku druhou až pátou byly často shodné. Odpovědi se opakovaly a uchazeč zřejmě nezvažoval další možnosti, které mu byly na poradenství prezentovány. V individuálním akčním plánu se z celé skupiny pouze 5 uchazečů vyslovilo pro konkrétní nabízené aktivity.

V období od 1. 7. 2009 do 30. 11. 2009, kdy byl výstupem absolvovaného poradenství dotazník I se v celkovém přínosu pro individuální akční plán vliv poskytnutého poradenství u skupiny neprojevil. Nabízené aktivity tedy nebyly z větší části uchazeči této skupiny využity.

Interpretace průběžného šetření se týká pouze skupiny výše uváděného období, přičemž k verifikaci stanovených hypotéz je nutná analýza druhého srovnávaného období, která následuje.

Skupina v období od 1. 7. 2010 do 30. 11. 2010

V tomto období od 1. 7. 2010 do 30. 11. 2010 bylo Úřadem práce v Olomouci v rámci skupinového poradenství individuálnímu akčnímu plánu celkem

zrealizováno 45 akcí, průměrný počet účasti všech uchazečů na 1 akci bylo 16 z 19 přihlášených.

Dotazník II, ze kterého vycházím ve druhém srovnávaném období, nahradil původní dotazník č. I. Upravenou verzi dotazníku si vyžádala praxe, kdy se ukázalo, že dotazník č. I je pro účely poradenství méně podnětný a málo využitelný. **Dotazník II**¹⁶³ se skládá ze souboru šesti otázek, z toho je 5 otázek tzv. „výčtových“¹⁶⁴, polozavřených¹⁶⁵ s možností uvedení doplňující odpovědi a jedna otázka otevřená. U dotazníku č. II se typem výčtových otázek nabízí několik možných alternativ zároveň, bez vynaložení úsilí zapojit své postřehy, otázky umožňují nahodilé vyplňování a nemusí vystihnout názor uchazeče.¹⁶⁶

Počet všech zúčastněných uchazečů ve věku nad 50 let: **102 uchazečů**, z toho 53 mužů a 49 žen. Celkový počet mužů a žen, kteří absolvovali poradenství ve druhém období je téměř vyrovnaný, rovněž ve vybrané skupině jsou obě pohlaví takřka rovnoměrně zastoupena. U zhodnocení v rámci skupiny vzhledem k lichému počtu uchazečů ve skupině nelze s přesností určit pojem rovnoměrnosti.

Počet srovnávaných uchazečů: 19, z toho 9 mužů a 10 žen

Počet uchazečů ve věku nad 50 let na 1 akci: **2 uchazeči**. Opět velmi nízké zastoupení vyšší věkové kategorie uchazečů v rámci skupiny daného poradenství.

Vzdělání uchazečů v této skupině je poměrně vyrovnané. Dle ověření dokladů o dosažené kvalifikaci ze spisové dokumentace je patrné, že téměř polovina uchazečů se skupiny disponuje vyšším dosaženým vzděláním. Druhou polovinu tvoří uchazeči méně kvalifikovaní, tedy s odborným a základním vzděláním.

VŠ vzdělání – 4 uchazeči

SŠ vzdělání – 5 uchazečů

Střední **odborné** vzdělání (vyučení) – **6 uchazečů**

Uchazeči se **základním** vzděláním – **4 uchazeči**

Zdravotní stav

Zdravotní omezení – **5 uchazečů**

Jiné překážky, omezení a důvody. I v této skupině uchazeči pociťovali jako svůj

¹⁶³ Srov. <http://www.dotaznik-online.cz/uzavrene-otazky.htm> - viz. Příloha č. 2

¹⁶⁴ Srov. <http://www.dotaznik-online.cz/uzavrene-otazky.htm>

¹⁶⁵ Srov. KLIMENT, P., *Základy psychologie*. Studijní texty pro distanční studium. Dotisk 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005, s. 17.

¹⁶⁶ Srov. <http://www.dotaznik-online.cz/uzavrene-otazky.htm>

největší handicap dosažené vzdělání. Ačkoli jsou uchazeči z této skupiny oproti předchozí skupině celkově více kvalifikovaní, více než polovina uvádí jako důvod překážky při hledání zaměstnání právě dosažené vzdělání. Rovněž v této skupině je uchazeči uváděna kumulace překážek a omezení, která jsou v dotaznících zaznamenána.

Věk – 9 uchazečů

Odbornost – **dosažené vzdělání – 10 uchazečů**

Péče o rodiče, závislé osoby – 1 uchazeč

Žádost o důchod (invalidní, předčasný starobní) – 2 uchazeči

Další důvody, krize, nedostatek volných míst – 2 uchazeči

Více překážek současně: věk + zdravotní omezení – 4 uchazeči

Více překážek současně: věk + dosažené vzdělání – 6 uchazečů

Více překážek současně: věk + dosažené vzdělání + zdravotní omezení – 1 uchazeč

Vliv poradenství na IAP: u **9** uchazečů – **ANO**

Vliv poradenství na IAP: u **9** uchazečů – **NE**

Vliv poradenství na IAP: u **1** uchazeče – **nelze zjistit**

U skupiny v období od 1. 7. 2010 do 30. 11. 2010 jsem nucena konstatovat, že vliv motivačního poradenství při celkovém zhodnocení přínosu pro individuální akční plán nelze prokazatelně potvrdit. U jednoho uchazeče nelze vliv poradenství vyhodnotit. Uchazeč se poradenství sice zúčastnil, ale následně se mu stal úraz, v jehož důsledku je i nadále v pracovní neschopnosti a k uzavření individuálního akčního plánu nedošlo. Za nastalé, nově vzniklé situace byly nabízené aktivity využity jednou polovinou uchazečů, přičemž vyhodnoceno pouze 18 uchazečů (z původních 19), jednalo se tedy o skupinu neúplnou. Výsledky ukazují, že je možné připustit, že dotazník II je lépe uchazeči přijímán a vykazují větší zájem o nabízené poradenství a služby úřadu práce.

Interpretace výsledků šetření obou skupin

Z celkového počtu všech zúčastněných z obou skupin se u více než **2/3** uchazečů jednalo o jejich **1. evidenci**. Ukázalo se, že se jedná o pracovníky, kteří ve většině případů od dokončeného vzdělání byli v pracovním poměru nejčastěji u jednoho, dvou zaměstnavatelů, ostatní dokladovali více pracovněprávních vztahů, ale od počátku vzniku úřadů práce doposud nebyli v evidenci úřadu práce. Co se týče

vzdělání, ve skupinách **převažovali uchazeči s nižší kvalifikací**, 10 uchazečů se základním vzděláním a 14 uchazečů bylo vyučeno, tedy se střední odborným vzděláním. **Uchazeči s nižším vzděláním tak tvořili 2/3 všech uchazečů.** Přičemž je patrný vyšší podíl nízko kvalifikovaných uchazečů v prvním sledovaném období, které může být zapříčiněno masovým propouštěním ve strojírenských společnostech, zejména zaměstnavateli Unex, včetně Moravských železáren. Naproti tomu ve druhém období je rovněž zřejmé, že se nezaměstnanost nevyhýbá ani vysoce kvalifikované pracovní síle, kdy vysokoškolsky vzdělaní uchazeči byli ve skupině rovnoměrně zastoupeni s uchazeči se základním vzděláním.

Průměrná doba trvání evidence u uchazečů, kteří evidenci již ukončili, ať na vlastní žádost (odchod do důchodu), či z důvodu nástupu do zaměstnání trvala **10 měsíců**, z čehož vyplývá, jak obtížné je nalézt vhodné zaměstnání, ale také to, že **uchazeči téměř vždy využívají nároku na podporu v nezaměstnanosti**¹⁶⁷ v její maximální možné délce. U této věkové kategorie činí délka vyplácení podpory v nezaměstnanosti v trvání 8 nebo 11 měsíců, podle dosaženého věku uchazeče. Skutečnost, že tito uchazeči splňují podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, svědčí o tom, že „řádně“ pracovali a byli důchodově pojištěni, čímž sice využívají nástroje pasívní politiky zaměstnanosti v této podobě, ale ve většině případů již **nezatěžují sociální systém čerpáním dalších sociálních dávek ze státního rozpočtu.**

Dalším zjištěním vyplývá, že **odchodu do předčasného starobního důchodu, popř. invalidního** využívají uchazeči ve zvýšené míře, přičemž tento záměr se ve většině dotazníků nevyskytoval, uchazeči tuto skutečnost z nějakého důvodu neuváděli. Z celkového počtu obou skupin této možnosti **využila téměř 1/3 uchazečů.**

Z vyhodnocených dotazníků vyplývá, že **uchazeči z obou skupin o nabídku služeb úřadu práce projevovali spíše nízký zájem.** U skupiny v prvním sledovaném období, se lze domnívat, že snížená pozornost využívání nabídky služeb je také daná typem dotazníků. Chyběl výčet nabízených možností, odpovědi uchazeči museli odpovědi strukturovat sami a ve většině případů **označovali rekvalifikaci**, a to z větší části **obecně, bez uvedení konkrétního zaměření.** Tuto dedukci vyvrací případová studie č. 1, kdy uchazeč pan Klatovský jasně a zřetelně formuloval své záměry a využil nabídky z motivační činnosti, přestože odpovědi v dotazníku musel formulovat sám. Opačný přístup jsem zaznamenala v případové studii č. 3 u pana Látala, který měl k dispozici upravený

¹⁶⁷ § 43 Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

a prokazatelně lépe strukturovaný dotazník II, zde se naopak úprava dotazníku neprojevila, volbu výčtových otázek nevyužil a o nabízené služby nejevili nejmenší zájem. Uchazeči, kteří měli k dispozici dotazník II, jednoznačně více projevovali zájem v dotazníku, tento se však do jejich IAP vždy nepromítl a nabídky služeb využívali méně.

Překvapivým zjištěním byla **vysoká míra** využívání možnosti pobírání podpory v nezaměstnanosti staršími uchazeči a **přivydělávání** v tzv. **nekolidujícím zaměstnání**¹⁶⁸ Jedná se o přivýdělek v krátkodobém zaměstnání při současné evidenci na úřadu práce, s podmínkou nepřesáhnout polovinu výše minimální mzdy, tedy 4 000 Kč hrubého měsíčně. Tato skutečnost vypovídá o aktivním zájmu, hledání příležitostí k uplatnění se na trhu práce této věkové kategorie, někdy také taktice zaměstnavatelů, kdy zaměstnavatel po propuštění pracovníka, ho vzápětí zaměstná na zkrácený úvazek. V současnosti je tato možnost zrušena, respektive nelze současně pobírat podporu v nezaměstnanosti a příjem z nekolidujícího zaměstnání.¹⁶⁹

Závěr k hypotéze č. 1.

Potvrzení či vyvrácení stanovené hypotézy č. 1 se opírá výsledky z celkového šetření a porovnání obou období, respektive 2 typů dotazníků, přičemž z výsledků je patrné, že ve vztahu k původnímu, ne příliš prakticky a účelově strukturovanému dotazníku I, lze vidět jednoznačně příznivější dopad při hodnocení vlivu dotazníků II. Jak však dále uvádím v případových studiích, samotný typ dotazníků u některých jednotlivců nesehrál rozhodující úlohu. Dovoluji si konstatovat, že záleží na typu dané osobnosti, zvyklostech a jejím přístupu, který se bez patřičného průběžného formování během celého života jen pozvolna mění.

Platnost hypotézy č. 1 se v mém vzorku potvrdila.

Závěr k hypotéze č. 2.

Uchazeči z obou skupin a období dohromady vykazovali spíše nezájem o nabízené služby a aktivity. V prvním období je patrný jednoznačný nezájem k nabídce Úřadu práce v Olomouci, který částečně spatřuji v důsledcích hromadného propuštění ve strojírenských koncernech. Část propuštěných pracovníků bylo po odeznění ekonomických potíží přijato zpět do pracovního poměru. Zajímavé zjištění vyplynulo z druhého období, kdy byl o nabízené

¹⁶⁸ § 25 Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁹ Zákon č. 347/2010 Sb., novela zákona o zaměstnanosti

programy motivačního poradenství, na základě vyhodnocení dotazníků II u uchazečů sledovaný zájem, ale následně při tvorbě individuálního akčního plánu nebyl realizován. Mohu se domnívat, že uchazeči nabídku různých možností fakticky neplánovali, přesto v dotaznících svůj zájem deklarovali. Na tomto místě se nabízí i další alternativa. Uchazeči, kteří byli původně poskytováním poradenstvím motivováni, nebyli do vybraného programu zařazeni. Úřad práce, respektive konkrétní pracovník, zprostředkovatel takového uchazeče v dalším rozvoji náležitě nepodporoval.

Platnost hypotézy č. 2 se v mém vzorku rovněž potvrdila.

Na základě výsledků šetření obou skupin zobrazují životní strategie uchazečů této věkové kategorie, tedy jakým způsobem všech 38 uchazečů řešilo svou dlouhodobou nezaměstnanost. Zaměřila jsem se zejména na to, **jakým způsobem uchazeči využili služeb úřadu práce, jak reagovali na ztrátu zaměstnání a jaký postoj zaujali k vlastní nezaměstnanosti.**

Pouze pro účely této bakalářské práce jsem stručně zpracovala tři případové studie, kde uvádím představitele jednotlivých strategií. Jak jsem již uvedla, všechna použitá jména jsou smyšlená

Strategii zaměřenou na problém¹⁷⁰ volilo 8 uchazečů.

Tito uchazeči viděli řešení jednoznačně ve své aktivní obraně vůči nastalé situaci. Ztrátu nechápali jako osobní degradaci, měli silnou motivaci i dostatečnou sebedůvěru, zaujali optimistický a aktivní postoj. Byli otevřeni dalším informacím, ochotni začít podnikat, requalifikovat se, případně zkusit něco zcela jiného. Představitele uchazečem zvolené strategie uvádím v případové studii č. 1.

Strategii zaměřenou na zvládnutí aktuálních potíží¹⁷¹ volilo 12 uchazečů.

Uchazeči se snažili v horší ekonomické situaci „přežít“ a adaptovat se na vzniklou situaci. Určitým způsobem rezignovali, často preferovali příležitostné práce, jejich sebedůvěra byla snižena, ucházeli se a přijímali jakoukoliv práci. Představitele této strategie jsem zaznamenala v případové studii č. 2.

Strategii zaměřenou na změnu pocitů a podporu sebehodnocení¹⁷²

¹⁷⁰ Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 6.

¹⁷¹ Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 8.

¹⁷² Srov. HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, s. 8.

upřednostnilo **18 uchazečů**.

Uchazeči, jenž preferovali tuto strategii, volili situačně účinné řešení popřením problému. Raději se situovali do jiné pozice, prioritu spatřovali v úniku ze společnosti do skupiny, kde člověk není nezaměstnaností degradován. Jako náhradní řešení za ztrátu zaměstnání, se odrazila varianta nemoci či předčasného odchodu do důchodu.

Případová studie č. 3 zobrazí představitele výše uvedené strategie.

Případové studie

Případová studie č. 1

Pan Klatovský je ženatý, má 55 let, bydlí v Olomouci. Má středoškolské vzdělání se zaměřením pro výchovu vojáků z povolání. Byl propuštěn ze služebního poměru z organizačních důvodů, tuto profesi vykonával 30 let u různých útvarů. V evidenci úřadu práce je od 4/2009, jedná se o jeho 1. evidenci. Vlastní řidičský průkaz s oprávněním řízení vozidel ve sk. A, B, C, T, uvádí aktivní znalosti ruského a německého jazyka, základní obsluhu práce s PC.

Dle záznamů z jednání zkráceně cituji průběh evidence před zařazením do poradenské činnosti. Krátce po evidenci na úřadu práce měl vážné zdravotní problémy se zánětem slepého střeva, byl dlouhodobě hospitalizován. Neměl příležitost si hledat zaměstnání, v současnosti je plně zrehabilitovaný a zvažuje možnost podnikání v Gastroservisu v oblasti vín.

V dotazníku I pan Klatovský jako důvody jeho dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí náhlé zdravotní problémy. V odpovědi, zda ho zaujala některá z nabízených služeb, uvádí pomoc v oblasti podnikání, v případě možnosti požádá o dotaci, dále by měl zájem o doplnění znalostí v pokročilejší obsluze PC, kterou bude potřebovat. Na 3. otázku, co by pomohlo najít práci právě jemu, vypisuje, že v první řadě plné zdraví a intenzivní kurz na PC. S tím souvisí i jeho další odpověď, že od úřadu práce očekává aktuálně zařazení do kurzu na PC, možnost zúčastnit se projektu „Zkušenost plus“. Na poslední otázku, co by mohl udělat on sám, uvádí, že si zjistí některé konkrétní podmínky svých záměrů a využije nabídky bezplatného pracovního poradenství na Inspektorátu práce.

V IAP se dohodl se zprostředkovatelkou o zařazení do uváděného projektu a následného rekvalifikačního kurzu na PC. K informacím o podmínkách příspěvku na dotaci byl odeslán k příslušnému pracovníkovi úřadu práce.

Po dobu evidence se pan Klatovský v rámci projektu ESF zúčastnil poradenství pro

začínající podnikatele a úspěšně vykonal rekvalifikaci na PC, kdy mu současně vznikl nárok na podporu při rekvalifikaci¹⁷³, přičemž na podporu v nezaměstnanosti neměl nárok, z důvodu pobírání výsluhového příspěvku¹⁷⁴.

Dle zápisu ze spisové dokumentace a databáze OK práce, pan Klatovský ukončil po 8 měsících evidenci na vlastní žádost, z důvodu zahájení samostatné výdělečné činnosti bez příspěvku dotace úřadu práce.

Klient v této případové studii se neubráníl nedobrovolným změnám, ke kterým došlo v jeho původní profesi i jeho zdravotním stavu. Dokázal však zmobilizovat vlastní síly a svůj zájem obrátil jiným směrem a k nové dráze.

Případová studie č. 2

Paní Černá je vdaná, má 54 let, bydlí v Olomouci. Má středoškolské vzdělání v oboru technickohospodářský pracovník. V evidenci úřadu práce je od 5/2009, jedná se o její 3. evidenci na úřadu práce. Jak uvádí a dle doložených dokladů má praxi v oboru 20 let, kdy pracovala v podniku Prefa Olomouc, v profesi účetní.

Během této sledované evidence, příležitostně pracovala celkem ve třech zaměstnáních v tzv. nekolidujícím zaměstnání. Jednalo se o krátkodobé pracovní právní vztahy uzavřené dle dohody o provedení práce, vždy na dobu určitou na pracovní pozici prodavače.

Disponovala základními dovednostmi práce s PC, psaní na stroji. Uváděla zkušenosti s fakturacemi a skladovým účetnictvím.

Ve vyplněném **dotazníku I** paní Černá jako důvody své dlouhodobé nezaměstnanosti uvádí věk a nedostatek vhodných míst. V odpovědi, které nabízené možnosti a služby ji zaujaly (kdy služby nebyly v tehdejší podobě dotazníku jednotlivě rozepsány), uvedla rekvalifikaci na pokročilou obsluhu PC. Na otázku, co by pomohlo najít práci právě jí, uvedla: „ubrat roky“. Pomoc úřadu práce spatřovala v probrání možností rekvalifikace s ohledem na trh práce. V odpovědi na otázku, co by mohla udělat ona sama, paní Černá uvádí: „oslovit více zaměstnavatelů, intenzivně procházet inzeráty“.

V IAP zájem o rekvalifikaci (podnět z dotazníku, potažmo z motivační činnosti) nebyl uveden. Obsahoval aktivity paní Černé, které zaměstnavatele oslovila, byla poučena o dokládání výdělků z nekolidujícího zaměstnání. Paní Černá uvádí, že oslovila e-mailem zaměstnavatele společnosti Etcimex a čeká na pohovor. Dále je v zápise v harmonogramu jednotlivých opatření IAP uvedeno, že byly paní Černé předány 2 informace o volných místech.

¹⁷³ § 40 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
¹⁷⁴ § 39 zákona č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Dle zápisů ze spisové dokumentace, po celou dobu evidence, která trvala 10 měsíců, vykazovala paní Černá snahu o znovuuplatnění na trhu práce a aktivní spolupráci s úřadem práce. Využila nabídky konzultace formou individuálního poradenství, nabídku možnosti podnikání odmítla. Vyčerpala podporu v nezaměstnanosti v plném nároku, tedy v délce trvání 8 měsíců. Evidenci ukončila z důvodu nástupu do zaměstnání, které si našla sama. Byla přijata zaměstnavatelem BRANO Group na základě pracovní smlouvy na dobu určitou po dobu pracovní neschopnosti konkrétního pracovníka, na pracovní pozici skladníka.

U této studie je vidět zájem klientky, který bohužel nesměřoval k rozvíjení jejích dalších schopností a dovedností. Východiskem bylo přijetí pracovní pozice, která opakovaně neodpovídala její kvalifikační kapacitě.

Případová studie č. 3:

Pan Látal je rozvedený, má 57 let, bydlí Lutíně. Je vyučen v oboru zámečnick. V evidenci úřadu práce je od 2/2010, v evidenci úřadu práce je poprvé. V individuálním profilu uchazeče (nejedná se o individuální akční plán) z dovedností uvádí základní dovednosti s PC, znalost textové editoru Word, Windows, uvádí zkušenosti v řízení motorových vozidel, vlastní řidičský průkaz ve sk. B, dlouholetou praxi v oboru strojírenství.

V **dotazníku II** pan Látal na 1. otázku, jaké má překážky při hledání zaměstnání, označuje ve výčtu možností věk a zdravotní omezení. U otázky č. 2, která je polouzavřená, jedná se o soubor výčtových podotázek, s doplněním otázkami otevřenými, uchazeč nic neoznačil ani nedoplnil. Na otázku, zda uvažuje o nabízených službách, uvádí zájem o zpracování životopisu. Na další výčtovou otázku, zda má již nyní zájem o některou z uvedených rekvalifikací, uvádí svářečské práce. Ve výčtové otázce č. 5, jak chce řešit svou nezaměstnanost, označuje, že bude hledat práci s tím, co umí a zná. Na poslední otázku, týkající se stanovení úkolu, který by chtěl pan Látal mít v IAP, uchazeč neodpověděl.

V IAP zájem o rekvalifikaci na svářečský průkaz (podnět z dotazníku, potažmo z motivační činnosti) nebyl uveden. IAP obsahoval aktivity pana Látala, který kontaktoval několik firem, ale bezúspěšně, uvádí špatnou dopravní dostupnost. Byla mu předána informace o volném místě na pracovní pozici nástrojáře k zaměstnavateli VOP Šternberk.

Uchazeč se během evidence prokazuje zdravotními důvody a oznamuje, že si požádá o předčasný důchod. Pan Látal ukončuje evidenci na vlastní žádost po vyčerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti v délce trvání 11 měsíců, důvodem je odchod do předčasného starobního důchodu.

Na této případové studii je vidět rezignaci klienta. Motivační poradenství nemělo vliv na další aktivity uchazeče, i přes jeho poměrně dobrý pracovní potenciál. Rovněž upravený dotazník, kde si klient mohl nabízené služby bez námahy vybrat, mu ničím „neusnadňoval“ situaci, kterou si zřejmě vyřešil podle předem připravené strategie, bez hledání dalších možností.

9 Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zaměřila na možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání starších 50 let na trhu práce. Tito občané, zařazení do rizikových skupin, jsou spolu s dalšími vymezenými skupinami nezaměstnaností postiženi častěji. Při ztrátě zaměstnání však proti ostatním rizikovým skupinám mají výrazně nižší šance při hledání a nalezení nového zaměstnání.

Z teoretické části práce, kde jsem definovala složité zákonitosti trhu práce a pracovní síly, je zřejmé, že jejich obavy z nesnadného hledání nového zaměstnání jsou opodstatněné, a proto je nutno vidět širší spojitosti v kontextu nezaměstnanosti.

Současná hospodářská krize s útlumem domácí i světové ekonomiky zastoupení nezaměstnaných nad 50 let ještě navyšuje. Trh práce se výrazně změnil, nastupují nové technologie a techniky, které urychlují přesun pracovní síly ze zemědělství a průmyslu do odvětví služeb. Vznikají nové obory a je vytvářen tlak na pružnou změnu kvalifikace a flexibilitu pracovní síly. Zvyšují se počty pracovníků pracujících na zkrácený úvazek, preferují se schopnosti vykonávat více profesí s různým obsahem práce.

Jedním z důležitých aspektů rostoucího počtu starších uchazečů v evidenci úřadů práce je jejich nižší mobilita a adaptabilita na trhu práce a bohužel dnes i špatné zkušenosti z přístupu zaměstnavatelů k těmto starším osobám, které vedou k posilování jejich nejistot. Starší lidé zasažení pro každého jinak akceptovatelnou sociální událostí často na aktivní spolupráci rezignují, objevují se u nich zažitě stereotypy, pasivita a úzkost z perspektivy budoucnosti.

Pozitivní je, že se na trhu aktuálně objevuje mnoho subjektů poskytujících vzdělávací aktivity. Posiluje se také role státních subjektů, které formou různorodých projektů v daných regionech poskytují vzdělávací aktivity, poradenství, vytváří pracovní místa a jinak podporují obtížně umístitelné uchazeče při jejich orientaci v dané situaci.

Ve své práci jsem se zaměřila na poradenství a služby, které jsou uchazečům nad 50 let věku nabízeny Úřadem práce v Olomouci a jejichž účelem je pomoci této skupině překonat jejich nepříznivou životní situaci. Praktickou studii interních materiálů se mi podařilo naplnit cíl mé práce, kterým bylo ověřit účinnost poradenství a služeb nabízených Úřadem práce v Olomouci uchazečům ve věku nad 50 let k návratu na trh práce.

Výsledkem mé práce je interpretace účinnosti poradenství a služeb, která může být následně využita jako východisko pro plánování dalších poradenských služeb.

Seznam použité literatury a zdrojů

BOUDON, R. a kol. *Sociologický slovník*. Přel. V. Jochmann, 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. 253 s. ISBN 80-244-0735-3.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.

HARGAŠOVÁ, M. a kol. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. 261 s. ISBN 978-80-247-2642-7.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H., *Psychologický slovník*. Dotisk 1. vyd. Praha: Portál, 2004, 776 s. ISBN 80-7178-303-X

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. (eds.) *Sociální práce v praxi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010. 351 s. ISBN 978-80-7367-818-0.

Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 70 s.

PONDĚLÍČEK, J. *Managerské dovednosti úředníka*. 1. vyd. Praha: Institut pro místní správu Praha, 2004. 79 s. ISBN 80-2393041-9.

HODAŇOVÁ, J., HOŘÁNKOVÁ, V., VALOUCHOVÁ, E. *Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice.
Dotisk Praha: Národní vzdělávací fond ve spolupráci s MPSV ČR, 2006. 65 s.
ISBN 80-86728-25-0.

Příručka pro poradce ke zprostředkování. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 112 s. ISBN 80-86552-73-X.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, D. *Otevřená práce.* 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 1996. 91 s. ISBN 80-7067-623-X.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese.* 3. vyd. Praha: Portál. 2002, 444 s. ISBN 80-7178-678-0.

Legislativa:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
Normativní instrukce MPSV ČR

Internetové zdroje:

www.czso.cz

www.euractiv.cz

www.ec.europa.eu

www.mesec.cz

www.portal.mpsv.cz

www.novinky.cz

www.strukturalni-fondy.cz

www.vupsv.cz

Ostatní zdroje:

Interní materiály Úřadu práce v Olomouci

Seznam tabulek:

Tab. č. 1 Typy poradenství v roce 2009 a počet účastníků

Tab. č. 2 Uchazeči umístění na veřejně prospěšné práce

Tab. č. 3 Obsah vzdělávací akce

Tab. č. 4 Ostatní využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 viz Interní materiály Úřadu práce v Olomouci

Příloha č. 2 viz Dotazník I

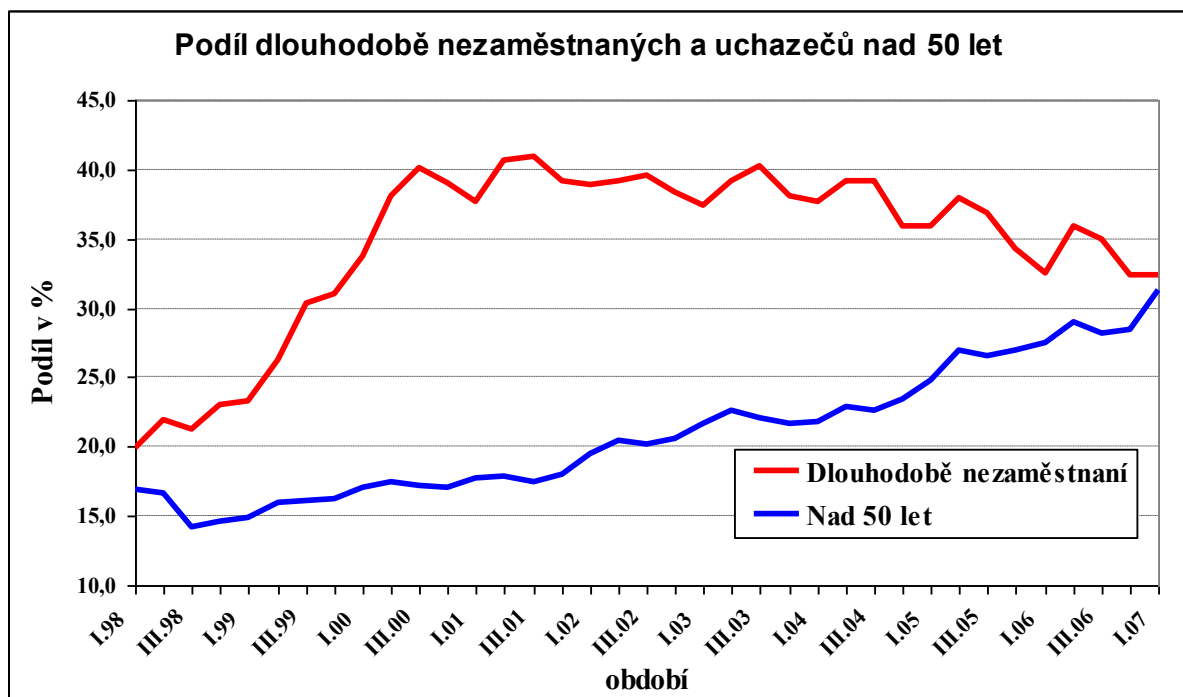
Příloha č. 3 viz Dotazník II



Úřad práce v Olomouci, odbor trhu práce

Vejdovského 4
779 00 Olomouc
tel. 950 141 111, fax 950 141 401

Analýza dlouhodobě nezaměstnaných a uchazečů ve věku nad 50 let (okres Olomouc)



Olomouc, červen 2007

Úvod:

V posledních 2 letech míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc prudce klesá, ale nedaří se výrazněji snížit podíl některých rizikových skupin uchazečů (dlouhodobě nezaměstnaní, lidé ve věku nad 50 let). Z tohoto důvodu byla provedena analýza, jejímž základním cílem bylo podrobněji popsat strukturu dlouhodobě nezaměstnaných a uchazečů ve věku nad 50 let. Výsledky analýzy potom poslouží jako základní informační báze pro hlubší poradenské aktivity zaměřené na tyto 2 skupiny uchazečů.

Metodika:

Analýzy byly provedeny ve dvou časových fázích:

1. Nejprve jsme se věnovali dlouhodobě nezaměstnaným. Přímo z databáze OK práce byli vybráni všichni uchazeči, kteří byli v daném okamžiku (10.4.) na ÚP registrováni nejméně 1 rok. Pro regionální analýzu byla použita měsíční GIS statistika (k 31.3. 2007), pro srovnávací analýzy (se skupinou všech uchazečů) čtvrtletní statistika k 31.3.
2. Poté jsme analyzovali skupinu uchazečů ve věku nad 50 let. Opět jsme přímo z databáze OK práce vybrali uchazeče, kteří v daném okamžiku (13.6.) byli ve věku 50 a více let. Pro regionální a srovnávací analýzy byly použity čtvrtletní a měsíční GIS statistika (k 31.5.).

A: Analýza dlouhodobě nezaměstnaných (nad 1 rok)

Cíle analýzy:

1. Zjistit strukturu dlouhodobě nezaměstnaných (věk, pohlaví, profesní složení, regionální rozložení, zdravotní stav).
2. Odhadnout příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti.
3. Zjistit, jak velký podíl zaujímají uchazeči s výraznými handicapami na trhu práce.

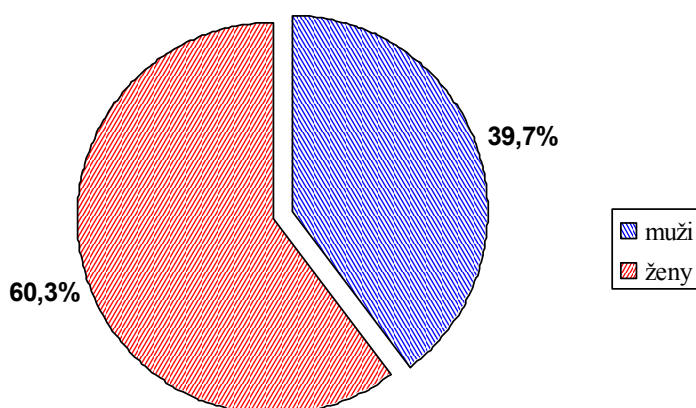
4. Určit podíl uchazečů, kteří naopak na základě dostupných statistických dat nevykazují výrazné handicap a teoreticky by měli být snadno umístitelní.

1. Struktura dlouhodobě nezaměstnaných

K 10. 4. 2007 bylo v evidenci 2 899 uchazečů o zaměstnání s délkou evidence nad 1 rok.

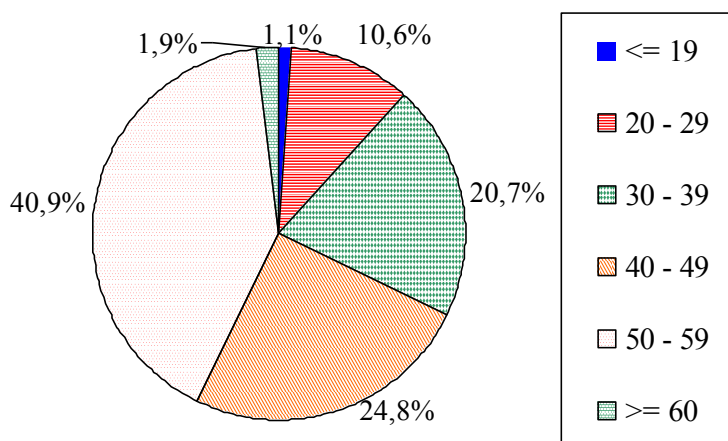
1.1. Pohlaví

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými převažují ženy – celkem jich je 1 749 (tj. 60 %). Podíl žen na celkové zaměstnanosti na konci března činil 52 %. Je tedy zřejmé, že **dlouhodobou nezaměstnaností jsou obecně více postiženy ženy.**



1.2.

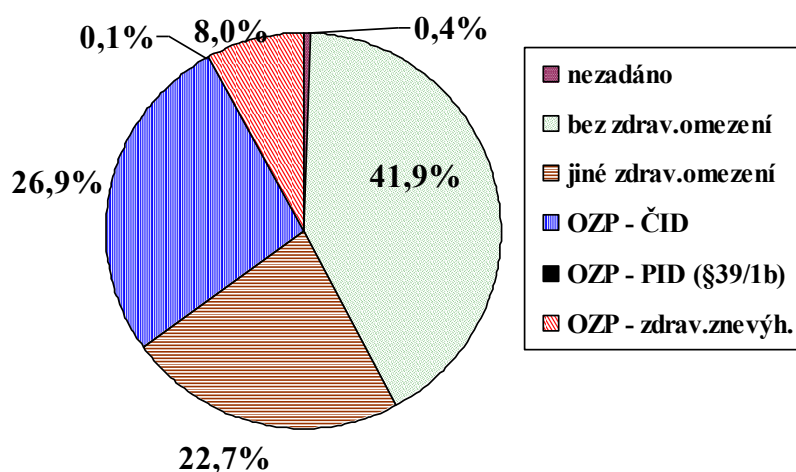
Věk



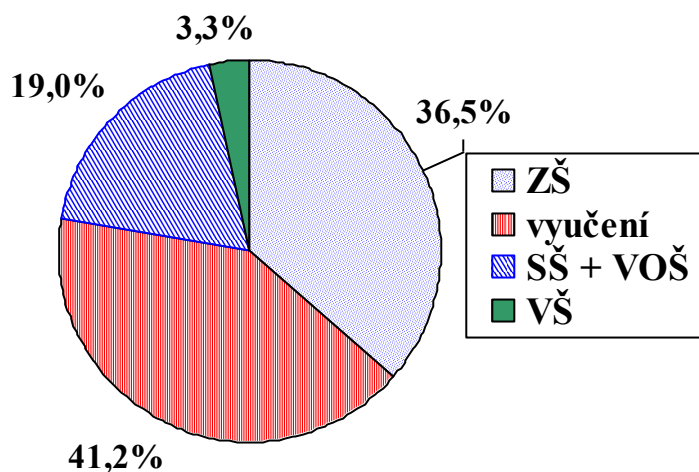
Výsledky analýzy potvrzují obecný předpoklad – lidé ve věku 50 – 59 let tvoří 41 % DN; čtvrtina dlouhodobě nezaměstnaných je ve věku 40 – 49 let. Průměrný věk DN činí 44,5 roku (všech uchazečů je o 4 roky nižší). Pro srovnání - podíl uchazečů ve věku 50 – 59 let ze všech uchazečů činí 29 %; 40 – 49 let 22 %.

1.3. Zdravotní stav

Mezi DN je zvýšený podíl osob s nějakým zdravotním handicapem – více než třetina DN (35 %) jsou osoby se zdravotním postižením a dalších 23 % má nějaké zdravotní omezení (mezi všemi uchazeči je pouze necelá pětina zdravotně postižených).



1.4. Vzdělanostní složení



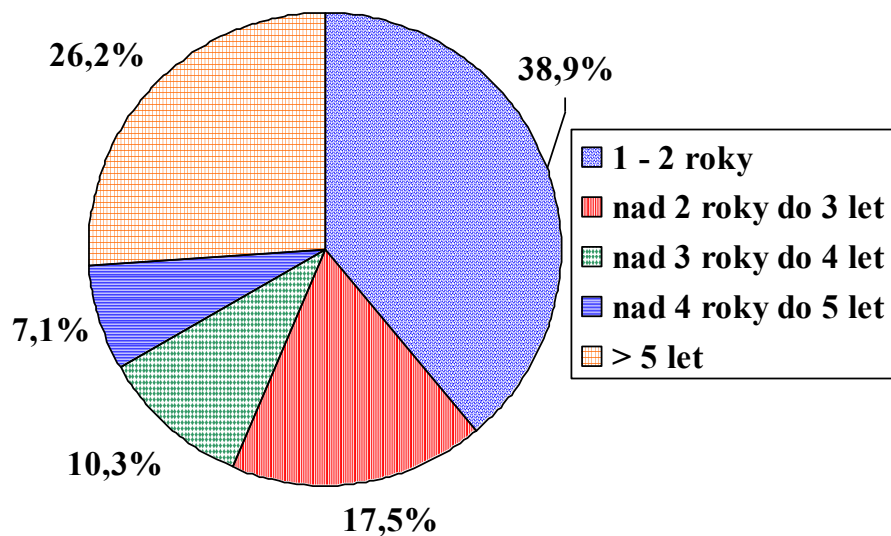
Největší podíl mezi DN tvoří vyučenci (41 %) a uchazeči se základním vzděláním (37 %), naopak nejmenší podíl zaujímají vysokoškoláci. Srovnáním se strukturou všech uchazečů zjišťujeme následující rozdíly: **Počet DN se základním vzděláním je o 8 p.b. vyšší než podíl ZŠ ve skupině všech uchazečů.** Podíl DN vyučenců je přibližně stejný, podíl DN SŠ je o téměř 6 p.b. nižší; podíl VŠ je nižší o 1 p.b.

1.5. Profesní složení

Již vzdělanostní struktura naznačila, jaké bude profesní složení. Nepřekvapí, že nejvyšší podíl zaujímají pomocní a nekvalifikovaní dělníci (KZAM 9) – oproti referenční skupině všech nezaměstnaných je vyšší o 12 p.b. Naopak nižší je zastoupení v KZAM 3. Zajímavý je pokles v KZAM 7, neboť podíl vyučených je v obou skupinách přibližně stejný. Tento pokles je dán tím, že značná část vyučených už nehledá pracovní uplatnění v původní profesi (z důvodu vyššího věku, zdravotního stavu), ale deklaruje zájem už spíše jen o pomocné profese (např. vrátný).

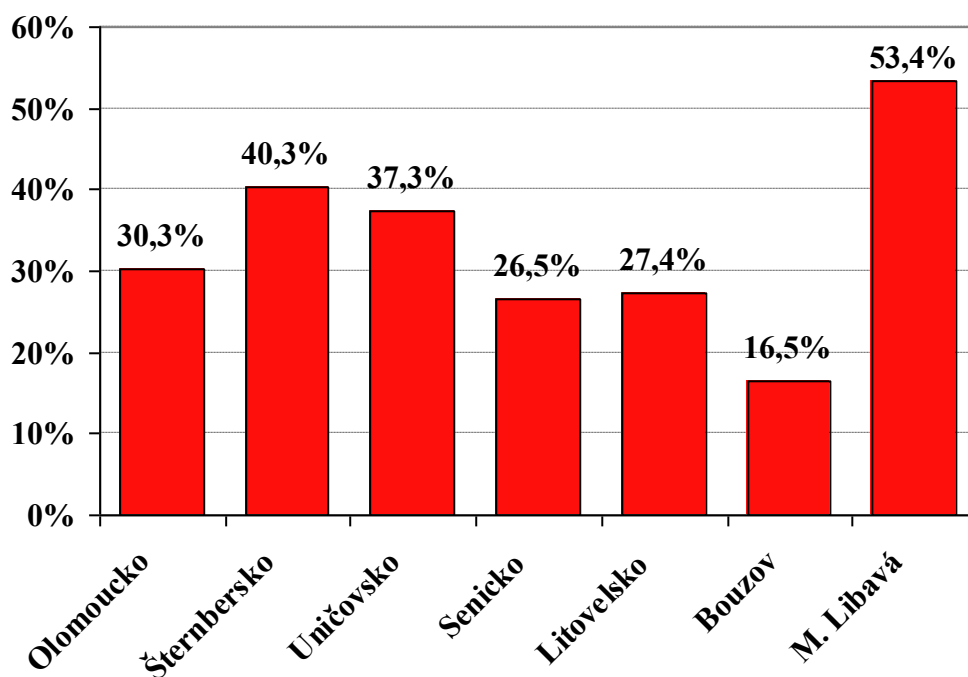
Třída zaměstnání	Dlouhodobě nezaměstnaní		Nezaměstnaní celkem	
	Abs. Poč.	%	Abs. Poč.	%
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	18	0,6	81	0,9
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	131	4,5	434	4,8
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuz oborech	163	5,6	790	8,7
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	313	10,8	957	10,5
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	465	16,0	1546	17,0
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	53	1,8	206	2,3
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	309	10,7	1356	14,9
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	177	6,1	707	7,8
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1256	43,3	2848	31,3
tř. 0 – Příslušníci armády; osoby bez prac. Zař.	2	0,1	8	0,1
Nezadáno	12	0,4	180	2,0
Celkem	2899	100	9113	100

1.6. Délka evidence



Uchazeči, kteří jsou na ÚP registrovaní do 2 let, tvoří největší podíl DN (téměř 40 %). Zhruba o polovinu méně je uchazečů s délkou evidence 2 – 3 roky; v dalších letech už podíl uchazečů dále klesá a dosahuje nejvíce 10 %.

1.7. Regionální rozložení dlouhodobé nezaměstnanosti



Graf znázorňuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů v jednotlivých mikroregionech. Největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných je ve Městě Libavá (přes 50 %); vysoké hodnoty též vykazuje Šternbersko a Uničovsko. Naopak nejnižší podíl DN je na Bouzovsku.

Rozbor nezaměstnanosti v jednotlivých obcích

15 obcí s nejnižší MN a nejnižším podílem DN

NÁZEV	EA	UC	MN z UC	NÁZEV	EA	UC	Podíl UC12+ z UC
Blatec	306	10	3,3%	Řídeč	77	10	0,0%
Kožušany-Tážaly	405	17	4,2%	Bukovany	198	15	6,7%
Bílsko	90	4	4,4%	Haňovice	211	12	8,3%
Majetín	535	24	4,5%	Želechovice	99	9	11,1%
Štarnov	294	15	5,1%	Charváty	335	33	12,1%
Bohuňovice	1198	62	5,2%	Červenka	648	40	12,5%
Hlubočky	2464	132	5,4%	Grygov	752	49	16,3%
Tověň	237	13	5,5%	Bouzov	740	79	16,5%
Haňovice	211	12	5,7%	Liboš	269	24	16,7%
Velká Bystřice	1475	86	5,8%	Hněvotín	584	46	17,4%
Mrsklesy	271	16	5,9%	Babice	217	17	17,6%
Daskabát	270	16	5,9%	Kožušany-Tážaly	405	17	17,6%
Bělkovice-Lašť.	1011	60	5,9%	Cholina	330	38	18,4%
Bystrovany	382	23	6,0%	Senice na Hané	907	70	20,0%
Příkazy	637	39	6,1%	Bělkovice-Lašť.	1011	60	20,0%

Porovnali jsme 15 obcí s nejnižší nezaměstnaností se seznamem 15 obcí s nejnižším podílem DN. Je zřejmé, že i když existuje určitá závislost mezi výší MN a podílem DN, je korelační koeficient poměrně nízký (pouze 3 obce figurují v obou seznamech).

15 obcí s nejvyšší MN a nejvyšším podílem DN

NÁZEV	EA	UC	MN	NÁZEV	EA	UC	Podíl UC12+ z UC
Olbramice	108	21	19,4%	Norberčany	195	34	64,7%
Lipinka	97	17	17,5%	Suchonice	64	7	57,1%
Norberčany	195	34	17,4%	Strukov	76	7	57,1%
Mutkov	18	3	16,7%	Hranič.Petrovice	72	11	54,5%
Slavětín	81	13	16,0%	Morav. Beroun	1761	248	54,4%
Hranič. Petrovice	72	11	15,3%	Libavá	659	73	53,4%
Horní Loděnice	158	24	15,2%	Krčmaň	225	18	50,0%
Měrotín	147	21	14,3%	Svésedlice	92	6	50,0%
Morav. Beroun	1761	248	14,1%	Šumvald	865	80	47,5%
Paseka	610	85	13,9%	Lipinka	97	17	47,1%
Komárov	87	12	13,8%	Tršice	795	66	47,0%
Dubčany	113	15	13,3%	Štarnov	294	15	46,7%
Domašov nad B.	244	32	13,1%	Medlov	752	80	46,3%
Řídeč	77	10	13,0%	Senička	169	16	43,8%
Huzová	307	39	12,7%	Huzová	307	39	43,6%

Dále jsme porovnali 15 obcí s nejvyšší nezaměstnaností se seznamem 15 obcí s nejvyšším podílem DN. Zde už pozorujeme vyšší korelaci – třetina obcí se nachází v obou seznamech. Je už tedy pravděpodobnější, že výrazně vyšší nezaměstnanost bude doprovázena i vyšším podílem DN. V okrese tedy existují lokality, ve kterých mají nezaměstnaní zmenšené šance na uplatnění na místním trhu práce; tato situace ústí až do zvýšeného podílu DN.

1.8. Nekolidující zaměstnání

Část dlouhodobě nezaměstnaných pracovala v tzv. nekolidujícím zaměstnání – jednalo se celkem o 171 osob (tj. 5,9 % DN). Pro zajímavost – ve skupině všech nezaměstnaných tento podíl činí 6,7 %. Příčiny, proč uchazeči mají pouze nekolidující zaměstnání (a nepracují na plný úvazek), mohou být následující:

- pracovní schopnost (příp. časové možnosti) části dlouhodobě nezaměstnaných je natolik omezena, že mohou pracovat pouze na tyto zkrácené úvazky,

- v místě bydliště jsou k dispozici pouze tyto příležitostné práce,
- uchazeči pracují ve skutečnosti na plný úvazek; nekolidující zaměstnání je hlášeno jen z důvodu ztížení kontroly ze strany ÚP.

2. Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Výše uvedená analýza naznačila, jaké mohou existovat příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti:

- vysoký podíl žen může svědčit o tom, že jednou z pravděpodobných příčin DN je péče o malé děti, případně preference péče o domácnost před přijetím hůře placeného zaměstnání,
- vysoký podíl uchazečů nad 50 let svědčí o preferenci zaměstnavatelů zaměstnávat mladší věkové skupiny; ve vyšším věku jsou také pravděpodobnější zdravotní potíže; část uchazečů nad 50 let bere registraci na ÚP pouze jako přechodnou etapu před získáním nároku na starobní důchod,
- nadpoloviční podíl uchazečů s nějakou formou zdravotního omezení svědčí o tom, že špatný zdravotní stav může být výraznou překážkou získání vhodného zaměstnání,
- vyšší podíl uchazečů se základním vzděláním svědčí o vyšším riziku nezaměstnanosti této skupiny,
- výrazné rozdíly ve výši podílu DN v různých obcích (mikroregionech) svědčí i o problému špatné dopravní dostupnosti, příp. neexistenci vhodných pracovních příležitostí v místě bydliště.

3. Uchazeči s výraznými handicapy na trhu práce

Nyní se pokusíme identifikovat uchazeče, u nichž dochází ke kumulaci handicapů a budou (bez vydatné pomoci) téměř neumístitelní na trhu práce:

1. Mezi DN je **731 uchazečů ve věku 55 let a více, kteří navíc mají nějaké zdravotní omezení** (z toho 599, kteří jsou osobami se ZP) – tj. **čtvrtina všech dlouhodobě nezaměstnaných**. Co se týče stupně vzdělání, tak 307 z nich má pouze základní vzdělání.

2. **Zvláštní pomoc** - do této kategorie je zařazeno celkem 113 osob. Bez lidí ve věku nad 55 let se zdravotním omezením jich je **96** (z toho 60 jich má pouze základní vzdělání), nekolidující zaměstnání mají 4 z nich.

3. Kategorii „Těhotné a matky s dětmi do 9 měsíců“ má v kartě pouze **29** žen.

4. Kategorie „Matky s dětmi do 15 let“ – 214 uchazečů (**čili 209** ve věku pod 55 let), z nich 67 má základní vzdělání.

4. Uchazeči bez zjevných handicapů

Z databáze byli vybráni dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči ve věku 20 – 35 let, bez zdravotního omezení, nezařazení v omezujících kategoriích (Zvláštní pomoc, Těhotné, Matky s dětmi) – **jedná se celkem o 353 uchazečů** (z nich 160 má bydliště přímo v Olomouci). Z nich 62 (tj. 18 %) má nekolidující zaměstnání.

Závěry a doporučení:

1. Analýza ukázala, že u více než třetiny dlouhodobě nezaměstnaných existují zjevné vážné překážky pro jejich umístění na trhu práce. Na druhé straně zde existuje minimálně několik set uchazečů, kteří by mohli najít pracovní uplatnění (příp. být vyřazeni z evidence) i po vystavení poměrně nízkému tlaku ze strany příslušných zprostředkovatelů.

2. Domníváme se, že část „bezproblémových“ uchazečů se nám tak jeví pouze z důvodu nedostatečného označení příslušným zprostředkovatelem (uchazeč nebyl zařazen do rizikové kategorie). Žadoucí by byla revize údajů u těchto uchazečů, aby bylo možno provádět jejich rychlé vyhledávání a zařazování do výběrových řízení či jiných vhodných aktivit. Na druhé straně v je v OK práci definováno tolik různých kategorií a rizikových skupin, že už je velmi obtížné se v nich orientovat. Bylo by dobré zvážit jejich účelnost a sjednotit metodiku jejich používání všemi zprostředkovateli.

3. Část dlouhodobé nezaměstnanosti je způsobena horšími možnostmi dojížděky do zaměstnání. V těchto případech zvážit oslovení vhodných zaměstnavatelů s nabídkou možnosti využít nástroje APZ – příspěvku na dopravu zaměstnanců.

4. Vysoký počet DN, kteří mají tzv. nekolidující zaměstnání, může svědčit o skryté práci na plný úvazek – tyto případy by se měly přezkoumat a pokusit se je umístit do zaměstnání.

B: Analýza uchazečů ve věku nad 50 let

Předchozí analýza ukázala, že 43 % dlouhodobě nezaměstnaných tvoří lidé ve věku nad 50 let a že se tedy bude jednat o rizikovou skupinu. V následujícím je tato skupina uchazečů podrobněji popsána.

1. Struktura uchazečů ve věku nad 50 let

1.1. Zastoupení nezaměstnaných podle věku; difference mezi pohlavími

Věk	Stav k 31. 5. 2007			
	Uchazeči celkem		Ženy	
	Absolutní počet	%	Absolutní počet	%
do 19 let	270	3,5	129	3,0
20-24 let	816	10,6	426	9,9
25-29 let	803	10,4	450	10,5
30-34 let	889	11,5	563	13,1
35-39 let	750	9,7	504	11,7
40-44 let	759	9,8	452	10,5
45-49 let	848	11,0	511	11,9
50-54 let	1283	16,6	770	17,9
55-59 let	1126	14,6	472	11,0
nad 60 let	172	2,2	15	0,3
Celkem	7 716	100	4 292	100

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že nezaměstnanost se nejvíce dotýká nejstarších věkových skupin. U skupiny uchazečů o zaměstnání nad 50 roků věku zaznamenáváme nárůst podílu na celkové nezaměstnanosti - z 20,5 % v roce 2002 na 33,4 % v roce 2007! Uchazeči o zaměstnání ve věku 50 - 54 roků tvoří početně největší skupinu nezaměstnaných, zatímco v roce 2003 byla v evidenci nejvíce zastoupena skupina uchazečů ve věku 20 – 24 let. Z vyšších věkových kategorií se tato skupina jeví jako nejvíce ohrožená, neboť ještě nemá možnost zvolit náhradní řešení ve formě předčasného důchodu.

Tabulka dále ukazuje, že ženy ve vyšším věku jsou více ohroženy než muži. Zatímco podíl všech žen činí na nezaměstnanosti 55,6 %, tak u věkové skupině 50 – 54 let činí ženy více než 60 %. V následujících vyšších věkových kategoriích je

již podíl žen nižší – je ovlivněn rozdílnou věkovou hranicí pro odchod do důchodu u mužů a žen.

1.2. Zdravotní stav

Zdravotní stav	Absolutní počet	%
Bez zdravotního omezení	1 001	39,3
Se zdravotním omezením	464	18,2
OZP – zdravotně znevýhodnění	148	5,8
OZP – částečný invalidní důchod	903	35,5
OZP – plný invalidní důchod	3	0,1
Zdravotní stav nezadán	27	1,1
Celkem	2 546	100

Tabulka ukazuje, že více než třetina uchazečů ve věku nad 50 let pobírá částečný invalidní důchod (a lze tedy předpokládat, že jejich zdraví je výrazně poškozeno) a celkově téměř 60 % uchazečů má ve větší či menší míře omezenou pracovní schopnost.

1.3. Vzdělanostní složení

Stupeň vzdělání	Uchazeči nad 50 let		Uchazeči celkem	
	Abs. počet	%	Abs. počet	%
ZŠ	847	33,3	2253	29,2
Vyučen	1 088	42,7	3242	42,0
SŠ s maturitou +VOŠ	491	19,3	1848	24,0
VŠ	120	4,7	373	4,8
Celkem	2 546	100	7716	100

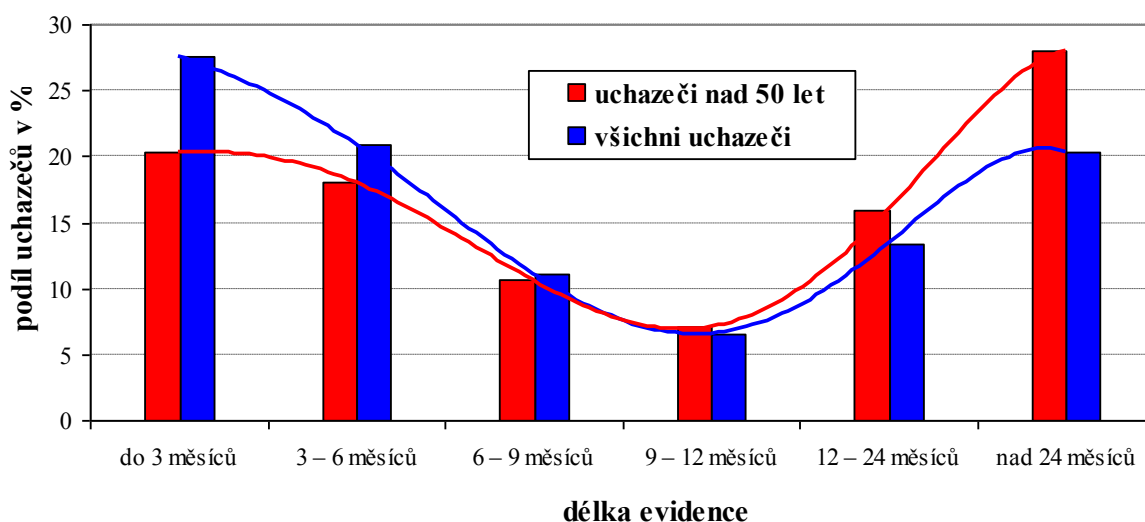
Tabulka ukazuje, že ve vzdělanostní struktuře nejsou výrazné rozdíly mezi uchazeči nad 50 let a všemi nezaměstnanými. Pouze u starších uchazečů je podíl osob se základním vzděláním vyšší o 4 p.b. a zároveň je mezi nimi méně lidí s maturitou.

1.4. Délka evidence

Období	Uchazeči nad 50 let		Uchazeči celkem	
	Abs. počet	%	Abs. počet	%
do 3 měsíců	519	20,4	2129	27,6
3 – 6 měsíců	459	18,0	1613	20,9
6 – 9 měsíců	270	10,6	859	11,1
9 – 12 měsíců	181	7,1	508	6,6
12 – 24 měsíců	404	15,9	1035	13,4
nad 24 měsíců	713	28,0	1572	20,4
Celkem	2 546	100	7 716	100

Porovnáním vzorku starších uchazečů se všemi uchazeči zjišťujeme, že **podíl dlouhodobě registrovaných osob (nad 24 měsíců) je u starších uchazečů o téměř 8 p.b. vyšší**; zároveň je podobně nižší podíl krátkodobě registrovaných (do 3 měsíců).

Podíly uchazečů celkem a nad 50 let podle délky evidence



Graf názorně ukazuje, že od 9. měsíce evidence se zvyšuje podíl uchazečů ve věku nad 50 let (oproti referenční skupině všech uchazečů). Déle než 9 měsíců je registrováno 51 % starších uchazečů, zatímco ve skupině všech uchazečů činí tento podíl pouze 40 %.

1.5. Regionální rozdíly

Mezi jednotlivými mikroregiony nejsou žádné výraznější difference mezi podíly osob ve vyšších věkových skupinách.

Období	Uchazeči ve věku 50 - 54 let		Uchazeči nad 50 let	
	Abs. počet	%	Abs. počet	%
Olomoucko	724	15,9	1819	39,9
Šternbersko	181	17,3	416	39,8
Uničovsko	205	19,8	425	41,1
Senicko	43	16,9	102	40,2
Litovelsko	99	15,8	233	37,1
Bouzov	10	19,6	20	39,2
Město Libavá	12	18,5	26	40,0
Celkem	1283	16,6	3053	39,6

Co se týče jednotlivých obcí, tak tam podíl uchazečů ve věku nad 50 let kolísá od 0 do 80 % (tyto extrémní hodnoty vykazují zejména malé obce, kde je pouze několik uchazečů o zaměstnání).

1.6. Profesionální složení

Třída zaměstnání	Uchazeči nad 50 let		Nezaměstnaní celkem	
	Abs. Poč.	%	Abs. Poč.	%
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	29	1,1	80	1,0
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	112	4,4	395	5,1
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	204	8,0	682	8,8
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	233	9,2	890	11,5
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	285	11,2	1315	17,0
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	31	1,2	132	1,7
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	274	10,8	909	11,8
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	200	7,8	530	6,9
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1 084	42,6	2547	33,0

Třída zaměstnání	Uchazeči nad 50 let		Nezaměstnaní celkem	
	Abs. Poč.	%	Abs. Poč.	%
tř. 0 – Příslušníci armády + osoby bez pracov. zař.	1	0,0	4	0,1
Nezadáno	93	3,7	232	3,0
Celkem	2 546	100	7 716	100

Podobně jako u dlouhodobě nezaměstnaných nejvyšší podíl zaujímají pomocní a nekvalifikovaní dělníci (KZAM 9) – oproti referenční skupině všech nezaměstnaných je vyšší o téměř 10 p.b. Naopak nižší je zastoupení zejména v KZAM 3. Tento pokles je dán tím, že značná část vyučených (prodavači, číšníci, kuchaři) už nehledá pracovní uplatnění v původní profesi (z důvodu nižší výkonnosti či nepříznivého zdravotního stavu), ale deklaruje zájem už spíše jen o pomocné profese (např. vrátný).

Uchazeči bez dalších zjevných handicapů

Z databáze byli vybráni uchazeči ve věku 50 – 54 let, bez zdravotního omezení, nezařazení v omezujících kategoriích (Zvláštní pomoc, Matky s dětmi), kteří jsou v evidenci do půl roku – **jedná se celkem o 304 uchazečů** (z nich 27 mělo nekolidující zaměstnání a 140 bydliště přímo v Olomouci).

Závěr

Analýza ukázala, že uchazeči ve věku 50 – 54 let jsou z hlediska věku skupinou nejvíce postiženou nezaměstnaností. Podíl této skupiny se stále zvyšuje a značná část uchazečů vyššího věku je dlouhodobě nezaměstnaná. Jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je špatný zdravotní stav, který je nezřídka kombinován s nízkým stupněm vzdělání. Na druhé straně cca 12 % uchazečů nad 50 let nevykazuje žádné další zjevné handicapy na trhu práce a existuje zde poměrně vysoká šance na umístění do pracovního poměru (ať už na plný nebo částečný úvazek).

Příloha č. 2

**DOTAZNÍK I - PŘÍPRAVA PRO SEPSÁNÍ INDIVIDUÁLNÍHO
AKČNÍHO PLÁNU**

NÁMĚTY, KTERÉ SI ODNÁŠÍM Z PORADENSKÉ ČINNOSTI
Jaké jsou důvody Vaší dlouhodobé nezaměstnanosti? Napište všechny o kterých víte.
Zaujala Vás některá z nabízených možností a služeb? Pokud ano, která?
Co by pomohlo právě Vám najít práci? (doplňte)
Co by pro Vás mohl udělat Úřad práce? (doplňte)
Co byste mohl/a udělat Vy sám/a?

Jméno a příjmení (čitelně):

Datum:

Datum narození:

Podpis:

Příloha č. 3

DOTAZNÍK II - PŘÍPRAVA PRO SEPSÁNÍ INDIVIDUÁLNÍHO AKČNÍHO PLÁNU

Jaké máte překážky při hledání zaměstnání? Napište všechny, o kterých víte.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> odbornost - dosažené vzdělání | <input type="checkbox"/> věk |
| <input type="checkbox"/> praxe | <input type="checkbox"/> zdravotní omezení |
| <input type="checkbox"/> práce s PC (internet) | <input type="checkbox"/> péče o osoby (děti, závislá osoba) |
| <input type="checkbox"/> manuální zručnost | <input type="checkbox"/> jiné (uveďte): |
| <input type="checkbox"/> komunikační dovednosti | |
| <input type="checkbox"/> dopravní dostupnost | |

Vyberte nebo doplňte odpovědi na následující otázky:

- | | | |
|---|------------------------------|-----------------------------|
| Máte zpracovaný svůj životopis? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| Hledáte zaměstnání pomocí internetu? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| Máte umístěný svůj životopis na portále MPSV? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| Potřebujete poradit s přípravou na pohovor u zaměstnavatele? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| Máte zájem o testy, které zhodnotí, na jakou práci se hodíte? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| Uvažujete o dalším studiu? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |
| Uvažujete o možnosti se rekvalifikovat? | <input type="checkbox"/> ano | <input type="checkbox"/> ne |

Kolik zaměstnavatelů jste kontaktoval/a za posledních 30 dní? Uveďte:

Jakým způsobem nejčastěji hledáte práci? Uveďte:

Uvažujete o nabízených službách úřadu práce? Pokud ano, označte prosím o kterých.

- Poradenství k dalšímu studiu - IPS
- EURES poradce - možnosti zaměstnání v zemích Evropské Unie
- Dotace k zahájení podnikání
- Psycholog - individuální poradenství
- JOB club
- Motivační kurz
- Pracovní nebo bilanční diagnostika
- Podporované zaměstnávání pro uchazeče se zdravotním postižením
- Individuální poradenství při řešení osobních problémů a hledání práce (koučování)
- Účast v projektech úřadu práce (bližší informace Vám poskytne zprostředkovatel-poradce)
- Zpracování životopisu a motivačního dopisu + pomoc při vyhledávání volných míst na internetu

Pokud máte už nyní zájem o některou z níže uvedených rekvalifikací, označte ji.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Základy PC | <input type="checkbox"/> Všeobecný sanitář |
| <input type="checkbox"/> Pokročilá obsluha PC | <input type="checkbox"/> Pracovník v soc.službách-přímá obsl. péče |
| <input type="checkbox"/> Účetnictví | <input type="checkbox"/> Obsluha CNC strojů |

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Mzdové účetnictví | <input type="checkbox"/> Řidič VZV |
| <input type="checkbox"/> Daně | <input type="checkbox"/> Stavební dělník |
| <input type="checkbox"/> Administrativní pracovník | <input type="checkbox"/> Svářečské práce |
| <input type="checkbox"/> Projektový manažer | <input type="checkbox"/> Elektrotechnické práce |
| <input type="checkbox"/> Skladník | <input type="checkbox"/> Jiná (uvedte): |

Jak chcete řešit Vaši nezaměstnanost? Vyberte nebo doplňte odpovědi.

- udu hledat práci s tím, co umím a znám
- Rozmyslím si do příští návštěvy u zprostředkovatele-poradce možnost absolvování rekvalifikace s tím, že budu schopen/a odpovědět na otázku, v čem mi vybraná rekvalifikace pomůže při hledání zaměstnání
- Zaregistruji se u agentury práce
- Začnu podnikat
- Doplním si vzdělání v denním studiu - vrátím se do školy
- Odjedu pracovat do zahraničí
- Požádám o důchod (předčasný, starobní, invalidn)
- Budu pečovat o osobu blízkou
- Jiné (uvedte):

Napište jeden úkol/závazek, který byste chtěl/a mít v Individuálním akčním plánu:

Jméno a příjmení (čitelně):

Datum:

Datum narození:

Podpis: