

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství



**Česká zemědělská
univerzita v Praze**

Katedra profesního a personálního rozvoje

Kariérové poradenství na konci profesní dráhy

Bakalářská práce

Autor: Marie Muchová

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marie Muchová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérové poradenství na konci profesní dráhy

Název anglicky

Career counseling at the end of professional path

Cíle práce

Cílem práce je stanovit specifické potřeby klientů, kteří se z důvodu věku blíží ke konci profesní dráhy, jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou aktuálně bez práce. Věková kategorie 50-60 let má svá specifika. Ztráta zaměstnání se promítá do kvality života člověka v materiální, psychické a sociální oblasti. Dotazníkovým šetřením v praktické části budou zjištěny potřeby klientů a následně zpracována metodika pro úřad práce. Zjištěná data mohou posloužit jako výčet možností a služeb, které by měl úřad práce poskytovat pro ohroženou skupinu klientů.

Metodika

Teoretická část práce bude vycházet ze studia aktuálních pramenů zaměřených na možnosti a způsoby práce s klienty ve věku pozdní dospělosti. Pozornost bude věnována efektivnímu kariérovému poradenství a vedení klienta.

Praktická část přinese analýzu výsledků dotazníkového šetření s respondenty ve věku pozdní dospělosti, kteří jsou klienty úřadu práce. Analýzou získaných dat bude možné zjistit, které metody se pro práci s klienty v pozdní dospělosti využívají, a vzniknou doporučení pro zdokonalení poradenských služeb.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní bakalářské práce

Klíčová slova

kariérní poradenství, profesní dráha, úřad práce, pozdní dospělost

Doporučené zdroje informací

- BLATNÝ, Marek, ed. Psychologie celoživotního vývoje. Vydání první. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. 290 stran. ISBN 978-80-246-3462-3. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/psychologie-celozivotniho-vyvoje-5722>.
- DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Vydání první, 2020, V Praze: C.H. Beck
- HAVLOVÁ, Jitka. Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 148 s. ISBN 80-7184-220-6.
- MONROE, Josephine. Ideální kariéra a zaměstnání: osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 162 s. Brilantně. ISBN 978-80-247-1947-4.
- PUGNEROVÁ, Michaela. Kariérní poradenství I, II [CD-ROM]. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017. Studijní texty. ISBN 978-80-244-5225-8.
- VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9. Dostupné také z: <https://www.bookport.cz/kniha/karierni-poradenstvi-100>.
-

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – IVP

Vedoucí práce

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 28. 4. 2022

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 6. 2022

Ing. Karel Němejc, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 06. 12. 2022

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Kariérové poradenství na konci profesní dráhy

vypracovala samostatně a citovala sem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědom/a, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědom/a, že odevzdáním bakalářské/závěrečné práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala svému vedoucímu práce Mgr. Jiřímu Votavovi PhDr. za jeho užitečné rady a vedení při zpracovávání tématu a pracovníkům Úřadu práce v Klatovech, kteří mi byli velmi nápomocni během realizace setkání k provedení průzkumu. Velké poděkování patří mé rodině a partnerovi, kteří při mně v této obtížné době stáli a byli mi velkou oporou.

Abstrakt

Hlavním cílem bakalářské práce na téma Kariérové poradenství na konci profesní dráhy je zjistit jaké specifické potřeby očekávají klienti ve věku pozdní dospělosti od úřadu práce a zda jsou tato očekávání naplněna. Bakalářská práce se v první části teoretické části zaměřuje na popis systému kariérového poradenství v České republice, obecné rozdělení profesí a celý profesní vývoj člověka. Zvláštní pozornost je věnována problematice konce profesní dráhy a následné péče o osoby které se s touto problematikou potýkají. Praktická část bakalářské práce se zabývá průzkumem mezi klienty úřadu práce ve věku pozdní dospělosti. Pomocí průzkumného šetření byly zjištěny hlavní důvody, proč byl ukončen poslední pracovní poměr. Dále průzkumné šetření zjišťuje, jakou formu pomoci klienti očekávají od úřadu práce a jaký typ pomoci jim je konkrétně nabízen a zda se shledává s jejich očekáváním.

Klíčová slova

kariérové poradenství, profesní dráha, úřad práce, pozdní dospělost

Abstract

The main goal of the bachelor's thesis on Career counseling at the end of the professional path is to find out what specific needs clients in late adulthood expect from the employment office and whether these expectations are fulfilled. In the first part of the theoretical part, the bachelor thesis focuses on the description of the career counseling system in the Czech Republic, the general division of professions and the entire professional development of a person. Special attention is paid to the issue of the end of the professional career and the subsequent care of people who are dealing with this issue. The practical part of the bachelor's thesis deals with a survey among the clients of the employment office in the age of late adulthood. By using an exploratory survey were determined the main reasons why the last employment relationship was terminated. Furthermore, the exploratory survey finds out what form of help clients expect from the employment office and what type of help is specifically offered to them and whether it meets their expectations.

Keywords

career counseling, professional path, employment agency, late adult hood

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Cíle a metodika	10
1.1 Cíle	10
1.2 Metodika	10
2 Kariérové poradenství	11
3 Profese, rozdělení profesí	13
4 Fáze profesního života	17
4.1 Adolescence	18
4.2 Mladá dospělost	18
4.3 Střední dospělost	19
4.4 Pozdní dospělost	21
5 Podmínky ukončení profesní dráhy	23
6 Důchodový systém České republiky	26
7 Kompetence úřadu práce	28
PRAKTICKÁ ČÁST	33
8 Vlastní šetření	33
8.1 Charakteristika místa šetření	33
8.2 Dotazníkové šetření	36
8.3 Charakteristika respondentů	36
8.4 Výsledky a diskuse	38
8.5 Závěry a doporučení	43
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	45
SEZNAM TABULEK	47
SEZNAM PŘÍLOH	48

ÚVOD

Jednou ze základních potřeb člověka je být užitečný. Naplnění této potřeby velmi úzce souvisí s často poměrně obtížným rozhodováním při volbě profesní orientace, s přípravou na budoucí povolání, a také se samotným naplněním profesní dráhy člověka. V demokratické společnosti má každý člověk možnost zorganizovat si svůj profesní život podle svých možností a přání. V tomto smyslu to platí ve volbě povolání tak, že by bylo ideální, aby později došlo k jakémusi harmonickému propojení mezi člověkem a provozovanou prací. Kýžený soulad ovšem nastává u každého člověka jinak a jindy. Promítá se v něm doba hledání a přípravy na budoucí povolání, povaha člověka, motivace a nadšení, počáteční pracovní nejistoty, později nové zkušenosti a nabyté dovednosti. Jde o zcela individuální proces profesního zrání a naplňování profesního života. Vzhledem k budoucímu povolání prochází člověk různými etapami vývoje. Po ukončení školní přípravy nastává reálný svět práce, který prověří jak přípravu, tak profesní i lidské kvality.

Ve své bakalářské práci se budu zabývat situací lidí, kteří se z různých důvodů ocitnou na sklonku své profesní dráhy ohrožení ztrátou zaměstnání nebo se přímo stanou nezaměstnanými. Tato situace se promítne do života člověka v celé své šíři, může ovlivnit osobnost člověka a ovlivní také standardy životní úrovně. V současné pulzující společenské situaci a rychle se měnícím podmínkám ve světě práce se tak člověk ocitne v nelehké situaci. Nabízí se pomoc státu formou spolupráce s úřadem práce, nebo podpora a pomoc kariérního poradce. Ve své práci se pokusím specifikovat potřeby a možnosti klientů úřadu práce a způsoby spolupráce a podpory kariérního poradce.

Ve zpracovávaném tématu existují pojmové nejasnosti ohledně termínů „odchod do penze“ a „ukončení aktivní fáze života“. Terminologie se liší historicky, v různých obdobích života. Pokud budeme hovořit více o psychologicky vývojové stránce, budou používány termíny: pozdní dospělost, senior, ukončení aktivní fáze člověka. V případě využití pojmů v kontextu sociálně právních pojmů budou užívány termíny: důchodce, důchodový věk.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Cíle a metodika

1.1 Cíle

Cílem práce bylo stanovit specifické potřeby klientů, kteří se z důvodu věku blíží ke konci profesní dráhy, jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou aktuálně bez práce. Zjištěná data posloužila jako výčet možností a služeb, které by měl úřad práce poskytovat pro tuto ohroženou skupinu klientů.

1.2 Metodika

Hlavní metodou bylo dotazování s využitím dotazníkového šetření. Analýzou získaných dat bylo zjištěno, které metody se pro práci s klienty v pozdní dospělosti využívají a vznikla doporučení pro zdokonalení poradenských služeb.

2 Kariérové poradenství

V první kapitole bude věnována pozornost obecným informacím o kariérovém poradenství jako o službě. Komu a kým je tato služba poskytována, jakou legislativou se kariérní poradenství řídí.

Vysvětlení pojmu kariérové poradenství je v dnešní době velmi obtížné. Vývoj kariéry člověka je daný zejména proměnlivostí a zrychlováním pracovního tempa a trhu práce. Kariéru dnes chápeme jako *„dráhu životem, a to hlavně profesionálním, na níž člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál“* (Bělohlávek, 1996, str. 11). Dříve bylo kariérní poradenství známé pod pojmem volba povolání. Touto činností se v rámci základních škol zabýval výchovný poradce. Jeho úkolem bylo zprostředkovávat žákům devátého ročníku informace o různých povoláních, pořádat besedy a exkurze za účelem usnadnit jim výběr dalšího směru vzdělávání, tj. střední školy nebo učebního oboru.

Podle Pýchové (2020, str. 12) „je na kariéru pohlíženo jako na celoživotní cestu, během níž se mění podmínky na trhu práce a ve společnosti celkově“. Vzhledem ke zrychlování pracovního trhu v současné době kariérové poradenství dostává širší rozměr než samotná volba povolání. Podle Vendela (2008) služby při výběru povolání, kariérního vývoje lze rozdělit na tři oblasti: na výchovu k volbě povolání, na kariérní orientaci a na kariérní poradenství.

Kariérní poradenství je z této skupiny nejvýznamnější složkou. Zabývá se správnou volbou povolání a zaměřuje se na člověka jako na komplexní celek. Jak uvádí Pugnerová (2017, str. 6), jedná se o proces, kde člověk zvažuje na základě různých kritérií svůj další postup v profesionální kariéře. Na konci rozhodovacího procesu nastává volba rozhodnutí. Podle Vosmika (2018, str. 9) by mělo kariérní poradenství umožnit jednotlivci s pomocí poznání jeho předpokladů, zájmů a dovedností a dalších schopností stanovit a vybrat vhodnou profesní dráhu. Kariérové poradenství se musí neustále měnit, přizpůsobovat proměnám společnosti a nárokům na profesní uplatnění.

„Legislativní rámec v oblasti kariérového poradenství v ČR je tvořen vyhláškou 72/2005 Sb. odst. 2 o poskytování poradenských služeb ve školách

a poradenských zařízeních a rozhodnutím Rady evropské unie“ (Vendel, 2008, str. 15.).

Kariérové poradenství poskytuje mnoho různých institucí. V první řadě jsou to školy (základní, střední, vyšší odborné, vysoké školy). Ke školám můžeme přiřadit ještě speciální pedagogická centra anebo pedagogicko-psychologické poradny. Tyto instituce poskytují poradenství pro žáky, studenty, rodiče nebo i pro širokou veřejnost. Všechny tyto služby jsou bezplatné. Další sektor, který poskytuje poradenství, je veřejná správa. Sem patří úřady práce ČR, job kluby a informační poradenská střediska. Tyto služby mohou využívat zájemci o zaměstnání, žáci, studenti, rodiče a rovněž veřejnost. Posledním sektorem, který nabízí poradenské služby, jsou jednotlivci/firmy/neziskové organizace. Do této skupiny se řadí: psychologové se soukromou praxí, sociální pracovníci, personalisté, poradci v personální agentuře, kouči anebo soukromí kariérní poradci. Veškeré tyto služby jsou určeny pro veřejnost a jako jediné jsou zpoplatněné. (Drahoňovská, 2020, str. 32-33)

Do poradenského procesu patří samotná konzultace s klientem, poskytnutí dalších informací (tištěné nebo elektronické), využití různých způsobů diagnostiky, absolvování kariérních vzdělávacích procesů, testů atd. (Vendel, 2008, str. 15.)

3 Profese, rozdělení profesí

Následující kapitola se zabývá rozdělením profesí. Během celoživotního pracovního procesu se člověk věnuje mnoha různým profesím. Níže budou vysvětleny rozdíly mezi profesemi a následně také to, jak mohou ovlivnit konec profesní dráhy člověka.

Termín „profese“ je synonymem pro slova povolání, zaměstnání nebo práce. Pojem „práce“ lze rozdělit podle Strádala (1998, str. 6) na 3 kategorie:

- Práce vykonávaná ve vlastní rodině
- Práce vykonávaná v zaměstnání
- Práce vykonávaná v rámci vlastního podnikání

Práce uvedená v posledních dvou bodech je vykonávána v rámci povolání neboli profese. Pojem „profese“ vznikl z latinského slova *professio*, to znamená přiznání k povolání nebo k řemeslu. Úlovcová, Strádal (1998, str. 6) dále uvádějí: „výkon profese znamená, že je jedinec schopen a oprávněn vykonávat určitou práci, že je na rozdíl od ostatních lidí odborníkem.“ Dalším pohledem na profesi/povolání může být vnímání jako celoživotní naplnění člověka, kdy dochází k praktikování a rozvíjení daného oboru. Jako příklad lze uvést povolání lékaře.

Konečným výsledkem práce jsou výrobky nebo služby, které se dále nabízejí spotřebitelům/zákazníkům/klientům. Ve společnosti je mnohem více používán termín „povolání“. Jak uvádí Havlová (1996, s. 7) „pro jednotlivce je povolání obvyklou formou zajištění existence, ekonomického standardu a východiskem pro určení ceny na trhu práce.“

Bělohávek (1994, s. 40) dále uvádí, že povolání je pro jednotlivce také prostředek socializace a umožňuje vstup do různých sociálních kruhů, kde vzniká prostor pro seberealizaci, uplatnění schopností a znalostí a získání pocitu užitečnosti ve společnosti. Termín povolání má i jiná hlediska významu. Ve světových sociologiích se však postupně vyrýsovaly určité limity, pomocí kterých je možné povolání lépe charakterizovat.

Podle Havlové (1996, s. 7) „limitace zahrnuje skutečnost ze tří oblastí:

- Technologické – specifická stránka manuálních nebo psychických operací, vykonávaných v určitém povolání, případně rozsah vlivu s nimi spojený, tj. obsah pracovní činnosti
- Ekonomické – odměna, kterou zastávané povolání poskytuje – mzda nebo plat aj.
- Sociální – prestiž, tedy obecně prokazovaná společenská úcta a uznání, které je s jednotlivým povoláním spojeno a skutečnost, že je prostředkem socializace.“

Můžeme tedy říct, že povolání může být chápáno jako specifická aktivita, která zajišťuje jedinci živobytí. Tato aktivita zároveň může (ale také nemusí) uspokojovat individuální potřebu seberealizace jedince. Samotná definice povolání vymezuje jako:

- Soustavu činností, které na sebe navazují a vyžadují určité znalosti a dovednosti
- Činnosti, které jsou vykonávány dlouhodobě na určitém místě ve struktuře společnosti a zakládají materiální existenci jednotlivce
- Činnosti, které pokud jsou vykonávány dlouhodobě, formují sociálně-psychologické i fyzické vlastnosti jedince.

Měřítkem pro výkon určitého povolání je dle Havlové (1996, s. 8) licence na jeho vykonávání, tj. odpovídající kvalifikace. Ta udává předpoklad ke dlouhodobému systematickému výkonu práce. Tímto způsobem dochází k odlišení dlouhodobých a krátkodobých povolání. Dlouhodobý výkon určitého povolání postupně formuje sociální, psychologické a fyziologické projevy člověka. Jiná, zvláště náročná povolání s vysokými nároky, pak vytvářejí sociální typy, od kterých se obecně očekávají určité znalosti, vlastnosti a chování. Obecně je možno do této skupiny povolání zařadit ta, která jsou v trvalé interakci s lidmi, např. pedagogové, lékaři a pracovníci v pomáhajících profesích. Dlouhodobá, náročná práce se stane stereotypní. Může vést až k určité setrvačnosti nebo k pracovním deformacím. Tyto změny se mohou projevit nejen fyziologickými nemocemi na těle, ale také jako změny psychického charakteru. Dlouhodobý pracovní stres v různé formě způsobuje tzv. syndrom

vyhoření. Tento stav má mnoho různých projevů. Je vždy informací o frustraci člověka ohledně nenaplnění potřeb tělesných a duševních.

Základním rozdílem od deprese je to, že se vztahuje pouze na jednu krizovou oblast. Součástí mohou být také pochybnosti o smyslu práce. Mezi základní znaky syndromu vyhoření řadíme hlavně emoční projevy: sklíčenost, znuděnost, bezmocnost. Dalšími znaky jsou negativní postoje k dané věci: nechuť, nesoustředěnost, zapominání. V neposlední řadě se syndrom vyhoření objevuje i v oblasti mezilidských vztahů: snížená ochota pracovat, soukromé konflikty. U člověka, který je tímto syndromem postižený, se objevují i fyziologické potíže: zhoršený spánek, nechuť k jídlu, vysoký krevní tlak, aj. Nejčastěji jsou syndromem vyhoření postižené osoby z tzv. pomáhajících profesí: lékaři, zdravotní sestry, učitelé, hasiči, právníci nebo policisté. (PhDr. Michaela Peterková, Syndrom vyhoření, online, 2023)

Dělba práce postupem času rozdělila pracovní činnosti do množství povolání. Některá povolání byla mezi sebou formálně uměle rozdělena.

Laicky je možné profese rozdělit podle zásadních kritérií, kterými jsou:

- Obsah pracovní činnosti a charakter pracovních podmínek
- Kvalifikace potřebná k výkonu profese
- Zisk
- Prestiž

Všechna tato kritéria jsou vzájemně propojena a vyplývají jedno z druhého: z charakteru pracovních úkolů se odvozuje nutná kvalifikace – ta z části ovlivňuje zisk za vykonanou práci, který často nemá podobou pouze finanční odměny. Ziskem za výkon určité profese je možnost rozhodovat, právo na informace nebo účast na různých společenských akcích. Výše jmenované příklady se značně promítají i do prestiže. (Havlová, 1996, str. 9)

Kromě již zmíněných znaků se dá povolání dále dělit také podle dalších aspektů, například podle národohospodářského odvětví (průmysl, doprava, obchod). Dalším dělením může být podle ekonomického postavení (zaměstnanecké, svobodné povolání) a podle postavení v organizaci a mocenské struktury – řídicí a výkonné.

V historickém kontextu se vývoj profesí také měnil a stále se mění. Obecně je možné říct, že rozlišujeme:

- povolání, která jsou na vzestupu (IT technik)
- povolání, která zanikají a ztratila svou dřívější pozici (listonoš)
- povolání se stálou, neměnnou pozicí (lékař)

Strádal a Úlovcová (1998, str. 49) uvádí jiné dělení profesí:

- profese, pro které je charakteristická dlouhodobá časová perspektiva a postup je dán pevným funkčním systémem (vojáci z povolání)
- profese, pro které je typické směřování k určité specializaci (zdravotní sestry, železničáři)
- profese, u kterých je pro rozvíjení praktických dovedností nutná profesní stabilizace (řemeslníci – truhlář, tesař)
- profese, pro jejichž výkon jsou nezbytné časté změny pracoviště (montéři)
- profese, u kterých může docházet k častým změnám zaměstnavatele (prodavači, číšníci)

Důležitým impulsem pro změny ve vývoji povolání byl hlavně rozvoj techniky, rozvoj organizace a řízení práce, změny v systému organizace nebo změny sociálně politického systému. (Havlová, 1996, str. 10)

Hlavním prvkem, který ovlivňuje kategorizaci povolání, je proces rychle postupující industrializace. Do popředí se dostává postupná automatizace a využití robotických zařízení, která jsou schopna nahradit zaměstnance. Pozitivním vlivem procesu robotizace je zvýšená rychlost a kvalita výroby, a tím vyšší zisky pro podniky. Hlavním negativním vlivem automatizování některých provozů je zmenšování potřeby lidské práce – to vede ke snižování počtu a propouštění zaměstnanců. Ztráta zaměstnání je pro člověka velmi stresující událostí. Dochází k omezení ekonomických a sociálních jistot, rozpadají se vztahy. Velmi často se stává, že na pozicích, kde je zaměstnanec nahrazen strojem, jsou právě starší lidé, kteří se tak mohou dostat do obtížné životní situace. V lepším případě si firma ponechá zkušeného zaměstnance, který je schopen zacvičit se v obsluze a údržbě stroje. Nebo může využít jeho pracovních zkušeností na jiné pracovní pozici. Z výše

uvedených důvodů se domnívám, že je potřeba věnovat větší pozornost věkové skupině starších zaměstnanců, kteří jsou potencionálně ohroženi ztrátou zaměstnání.

4 Fáze profesního života

„O spánku platí tvrzení, že mu věnujeme celou třetinu života, druhou třetinu života věnujeme práci“ (Navarová, Lancová, s. 9, 2019).

Následující kapitola se zabývá vývojem profesního života jedince. Každé období profesního života má svá specifika a určité rysy, které se promítají také do profesního života a je potřeba je zohledňovat.

Podle Bělohlávka (1994, str. 40) každý jedinec prochází vlastním kariéřním vývojem. Během pracovního života se člověk potýká s velkým množstvím různých překážek a jevů, kterým se musí určitým způsobem přizpůsobit. V první řadě jde hlavně o samotnou osobnost člověka s jeho specifickými znaky a projevy. Jinak se vyvíjí profesní dráha člověka introvertního temperamentu, jinak extrovertního. Profesní život ovlivňuje např. společenské a kulturní dění, trendy ve společnosti apod. Přizpůsobivost je u každého člověka jiná. Někdo je schopný projít bez úhony počátečními peripetemi vývoje, až plynule zakotví ve stálém pracovním období. Takový člověk je nositelem kariérového vzoru. Jiní lidé zase dosáhnou stálého období, dále pak zkoušejí najít profesní štěstí v jiném oboru či pracovním zařazení a vracejí se tak do první fáze profesního vývoje.

Profesní život člověka je možné dělit z několika různých pohledů. Z hlediska vývoje člověka má život určité etapy, předěly a vývojové úkoly, které samozřejmě působí také na trh práce. Někteří autoři vycházejí z vývojové psychologie, která rozděluje život člověka do několika stádií.

Marek Blatný (2016) dělí profesní život takto:

- adolescence
- mladá dospělost
- střední dospělost
- pozdní dospělost

4.1 Adolescence

Období adolescence, jinak také dorostové období, je období mezi pubertou a ranou dospělostí od 11 let věku do 21 let věku. V tomto období prochází mladý člověk velkým množstvím změn a z dítěte se stává téměř dospělý člověk. Mezi hlavní změny patří: dosažení tělesné zralosti, rozvoj kognitivních schopností, emoční vývoj, utváření dospělé identity a budování sebeúcty. Obecně tyto změny nazýváme biologické, psychologické a sociální. Ve vzdělávací oblasti je prvním krůčkem přechod z prvního stupně základní školy na druhý. V tomto období se někteří žáci více profilují a poznávají svoje schopnosti. Někteří se jeví jako „studijní typy“, jiní jsou tvořiví, manuálně zruční, sportovně nebo hudebně nadaní apod. Další možností je studium na víceletých gymnáziích, která jsou jazykově nebo přírodovědně zaměřená. Významným krokem z hlediska vývoje profesní dráhy je správná volba střední školy. Do ní se logicky promítá mnoho vnějších faktorů. Již výše zmiňované osobnostní faktory, studijní předpoklady, rodinné prostředí, eventuálně tradice a jiné praktické okolnosti jako je např. dostupnost školy. (Janošová in Blatný, 2016, str. 99–111)

4.2 Mladá dospělost

V mladé dospělosti, tj. mezi 20. – 30. rokem života vstupuje člověk do nové velmi významné etapy lidského života – do dospělosti samé. Z psychosociálního hlediska dochází k velkým proměnám v blízkých vztazích a rodině, vzdělání a zaměstnání. Je to poměrně různorodé období života člověka. Někdo již prožívá nové dospělé sociální role. Jiný člověk se stále ještě připravuje na profesní dráhu studiem na vysoké škole. V průběhu vyššího školského vzdělávání studenti rozvíjejí a zdokonalují svoje specifické dovednosti a vědomosti ve vybraném oboru. Donald Super ve své teorii životních fází označil období přípravy na profesní dráhu jako období průzkumu a krystalizace. Znamená to, že člověk získává zkušenosti a rozvíjí své dovednosti během studia a volnočasových aktivit. Po ukončení všech studií následuje v kariérním vývoji fáze zakládání a realizace. Tato fáze je spojena zejména se vstupem do pracovního prostředí a rozvojem dovedností a získáváním pracovních zkušeností. V teorii RIASEC Johna Hollanda je zmíněno, že volba vhodného zaměstnání souvisí s individuálními zájmy, schopnostmi a dovednostmi člověka.

Podle této teorie je považována vhodná práce pro člověka pouze tehdy, pokud je typ práce a její požadavky v souladu s osobnostními rysy.

Profesní dráha mladého člověka v tomto období má proto velmi specifickou trajektorii. Nestabilita bývá často důsledkem přechodu z teoretického prostředí do reálného pracovního prostředí. Mladý člověk v tomto období hledá tu nejvíce vhodnou práci a sbírá zkušenosti prostřednictvím dočasných zaměstnání. Proces přípravy a vstupu do zaměstnání bývá ovlivněn několika faktory: pracovní aspirací, motivací spojenou s kariérou, souladem mezi osobností a povoláním a smysluplností zvolené práce. Celý tento proces je ovlivněn ještě jednou důležitou osobnostní charakteristikou – úrovní sebedůvěry (self efficacy). Výsledky výzkumů ukázaly, že lidé s vyšší sebedůvěrou získali lepší zaměstnání, kde jsou spokojeni, a nebyli tak v evidenci nezaměstnaných. Na začátku pracovního života je cílem získávat zkušenosti a praxi, budovat úspěšnou kariéru a zajistit si tak dobré ekonomické podmínky pro život. S životním cyklem mladého člověka se postupně začínají také měnit priority. Do 30 let věku nasává čas pro zakládání rodiny. V tomto období může docházet ke konfliktu mezi pracovním vyčerpáním a rolí v rodině. Existují dvě varianty konfliktu: konflikt oboustranný práce – rodina. Ten nastává tehdy, pokud práce zasahuje do rodinného života. Druhý typ konfliktu rodina – práce nastává tehdy, pokud rodinný život ovlivňuje pracovní oblast jedince. Výsledky mnoha výzkumů ukázaly, že jakýkoliv konflikt mezi prací a rodinou ovlivňuje negativně více oblastí v životě člověka. Dotýká se všech členů rodiny, ohrožuje vztahy v rodině, životní spokojenost, prožívání stresu, připojení se ke společenským akcím apod. Všechny tyto okolnosti jsou pro mladého člověka a jeho adaptaci do společnosti velmi důležité. (Millová in Blatný, 2016, str. 117–134)

4.3 Střední dospělost

Specifikace přesného časového období, do kterého lze zařadit střední dospělost, není úplně jednoznačná. Střední dospělost je podstatná část života člověka, která zasahuje do období mladší i pozdní dospělosti. Je to s trochou nadsázky ta část života mezi mládím a stářím, konkrétněji mezi 30. – 45. rokem života. Člověk přehodnocuje svůj život z „času od narození“ na „čas, co ještě zbývá“. Období střední dospělosti je velmi individuální. Je to výsledek jedinečných

zkušeností, které člověk nashromáždil. Zatímco někteří lidé se ve čtyřiceti letech stávají prarodiči, jiní teprve zakládají svoje vlastní rodiny. Zakládání rodin v pozdějším věku se jeví jako současný společenský trend, který vyplývá právě z potřeby primárně budovat úspěšnou pracovní kariéru a být ve své práci úspěšný. Z toho plyne, že produktivní práce je velmi důležitou součástí člověka.

Na druhou stranu po zdravotní stránce již může pomalu docházet k mírnému poklesu fyzické zdatnosti, hlavně u fyzicky náročnějších profesí. V oblasti fluidní inteligence je to naopak. Velmi často se člověk v období střední dospělosti dostává do vedoucích pozic. (Millová in Blatný, 2016, str. 141–142)

Bělohlávek (1994, str. 44) uvádí, že u osob ve střední dospělosti se objevuje tzv. kariérové plató. Dosavadní postup v zaměstnání byl rychlý a způsoboval růst platu. Nyní růst pozice spíše stagnuje. Do vyšších manažerských pozic je možné obsadit jen omezený počet lidí, a tak větší část pracovníků ve střední dospělosti zůstává na nižším stupni. Kariérové plató může mít i psychologický charakter. Člověk získal všechny potřebné zkušenosti a dovednosti, které potřebuje k výkonu své práce, a zaměstnání mu tak nepřináší další růst. Reakce na tuto skutečnost je u každého jiná. Někdo si odpracuje potřebný čas v práci a jde se věnovat něčemu zábavnějšímu, co naplňuje jeho očekávání. Práce zůstává povinností, kterou je nutno realizovat, abychom naplnili svoje životní potřeby. Další, kteří se už nemají ve své kariéře kam posouvat, ukončují současné zaměstnání a snaží se svůj potenciál zhodnotit v novém zaměstnání. Tento jev se nazývá druhá kariéra.

Kromě seberealizace na trhu práce je pracující člověk důležitým zdrojem materiálního zabezpečení rodiny. Schopnost materiálně zabezpečit rodinu může ohrozit několik faktorů: ztráta zaměstnání a následná nezaměstnanost anebo časté změny zaměstnání. Ztráta zaměstnání je významný stresor v životě každého člověka ve kterémkoliv věku. Někdy se může stát, že člověk ve střední dospělosti nemusí finančně a materiálně zabezpečit pouze svoji rodinu, ale podporuje svoje dospělé děti nebo stárnoucí rodiče. Všechny tyto faktory mohou být extrémně stresující a na osobu vyvíjejí silný, často nepříjemný tlak. Dalším nepříjemným jevem je možná diskriminace osob na hranici střední a pozdní dospělosti na straně zaměstnavatele

nebo firmy. Důvodem může být například snižující se fyzická zdatnost, neznalost nových pracovních postupů nebo nedostatečná počítačová negramotnost.

Pokud se člověk na hranici střední dospělosti stane nezaměstnaným, nese to sebou kromě finančních potíží i řadu psychických problémů: úzkost, nedostatek odpočinku, sociální izolace, pocit méněcennosti, beznaděje, aj. Důsledky nezaměstnanosti postihují celou rodinu: narůstají konflikty mezi členy, mizí přirozená autorita rodičů. U dětí nezaměstnaných rodičů bylo prokázáno zhoršení výsledků ve škole, horší soustředěnost nebo nárůst poruch chování a emoční lability.

Pro osoby ve střední dospělosti je více než kdy jindy důležitým faktorem stabilita zaměstnání a budování kariéry. Podle údajů Českého statistického úřadu člověk pracuje na jednom místě zhruba šest let. V období střední dospělosti se zvyšuje snaha mít co nejstabilnější a nejdelší zaměstnání. Stabilní zaměstnání přináší finanční zabezpečení, psychickou pohodu, vyšší životní standard. To umožňuje vybudování vlastního bydlení a založení rodiny. Nestabilní pracovní kariéra je spojena nejen s častými změnami zaměstnání ve všech různých oborech, ale také se zvýšeným rizikem nezaměstnanosti a finanční nejistotou. Vývoj profesní dráhy je výrazně ovlivněn také změnami ve společnosti a novými trendy. V 90. letech 20. století se mnohem častěji prosazuje širší pole specializace, důraz na seberozvoj a konkurenceschopnost.

4.4 Pozdní dospělost

Posledním obdobím v profesním vývoji člověka je pozdní dospělost. Obecně hovoříme o životním období člověka ve věku od 40 let do 60 let. S přibývajícím věkem ubývá celková pružnost, pracovní nasazení a energie. V opačném případě narůstají zkušenosti a rozhled díky, kterým je možné přirozené ubývání životní energie kompenzovat. Také rodinné zázemí prochází značnou proměnou. Dospělé a samostatné děti opouštějí rodný domov a vzniká tak syndrom prázdného hnízda (Schein, 1978).

V pracovní oblasti je člověk na vrcholu kariéry. Přichází období rekapitulace profesního života a postupná adaptace a zvykání si na klidnější životní tempo až do fáze ukončení aktivního profesního života a odchodu do penze, na odpočinek. Takovou životní změnu snáší, každý člověk jinak. Někdo se těší, protože bude více

času a prostoru na koníčky, cestování a na kontakty se širší rodinou a přáteli. Pro lidi, kteří se věnovali pouze své profesi a neměli žádné jiné záliby, může být tato významná změna velmi obtížným životním obdobím. Dochází ke zhodnocování profesní dráhy a životních úspěchů. Ovšem i v době penze je možná seberealizace.

Lidé v penzi oplývají bohatými životními i pracovními zkušenostmi, které mohou záručit pro blaho mladších lidí, oplývají často vysokými intelektuálními kvalitami a zkušenostmi. A tak když běžné zaměstnání již v plném rozsahu nebývá možné (vzhledem k přirozenému ubývání sil a s ohledem na potřebnost pracovních míst pro mladou generaci), vzniká prostor pro specifickou formu seberealizace využití vlastních bohatých zkušeností, kterou je např. mentorství. (Schein 1978). Mentor se může stát poradcem – průvodcem nového pracovníka, který mu během jeho adaptace v pracovním procesu předává svoje zkušenosti. Pomáhá novému pracovníkovi zapojit se do systému organizace, objasní mu záležitosti, které se zdají těžko pochopitelné, poskytuje podporu a jistotu v kritických situacích. Pro osobu v penzi/mentora je to smysluplný úkol, který mu dává pocit užitečnosti, umožňuje mu zůstat v kontaktu s firmou a s lidmi, které zná. (Šolcová In Blatný, 2016, str.157–169, Bělohlávek, 1994, str. 45)

Hroník (1999, str. 258–263) uvádí jiné dělení profesní dráhy. Rozděluje ji do sedmi etap vývoje, kde se prolíná pracovní dráha člověka a neméně důležitá druhá úloha, a to je vztah k rodině.

1. Životní dráha do 25 let, věk kvalifikace

V tomto období si mladí lidé volí svá povolání a připravují se na ně ve smyslu dosažení potřebné kvalifikace.

2. Životní dráha od 25–35 let, věk budování kariéry

Dochází k prohlubování specializace a budování úspěšné kariéry

3. Životní dráha od 35–45 let, věk akcí/úspěchu/realizace

Období budování respektu. Řada lidí se ocitá na vrcholu kariéry a pro mnoho lidí vyvstává otázka, jak správně prožít druhou polovinu života. Zda má vše ten správný smysl, včetně života a práce.

4. Životní dráha od 45–50 let, věk splácení

Tato etapa souvisí hlavně s předáváním vlastních zkušeností dalším lidem

5. Životní dráha 50–60 let, věk tradic, hodnot, postavení a vlivu

Období ke konci profesní dráhy, které se vyznačuje předáváním pracovních zkušeností, povinností a tradic v zaměstnání i v rodině. Představa změny nebo ztráty práce je pro člověka v tomto věku velmi stresující.

6. Životní dráha od 60–65 let, věk důstojnosti

Období úplného ukončení profesní dráhy. Pracovník odchází po minimálně třiceti odpracovaných letech na zasloužený odpočinek. Pokud je to žádoucí, může zastávat roli mentora.

7. Životní dráha po 65 letech, věk moudrosti

V této věkové skupině je pracovně činných lidí minimum. Nastává období stáří, které je naplněno osobními zájmy a péčí o sebe a o své blízké.

5 Podmínky ukončení profesní dráhy

Tato kapitola se zabývá koncem profesní dráhy. Níže bude popsáno, jakými způsoby je možné ukončit profesní kariéru a co pak člověka po jeho ukončení čeká, jaké má další možnosti. Bude věnována pozornost i současnému trendu „pracujícího důchodce“.

Jak již bylo zmíněno výše podle Bělohávkovi kariéru označujeme jako „dráhu životem, zejména pak profesionální, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál.“

Podle Rašticové, Bédiové, Žiarana (2018, str. 15) není ukončení aktivní fáze života skokovou událostí, která nastane ze dne na den, ale komplexním dynamickým a neustále se vyvíjícím procesem. Mezi možnosti postupného ukončení aktivní fáze života může patřit například přechodná práce. V takovém případě jedinec setrvává na trhu práce v pracovním poměru např. na zkrácený úvazek nebo se přesune na méně náročnou pozici u stejného nebo jiného zaměstnavatele. Naopak někteří lidé jsou podle Bělohávkovi (1999, str. 45) na vrcholu své pracovní kariéry a je pak velmi těžké si uvědomit a připustit, že zaměstnání, co jim poskytovalo širší sociální kontakt, kde trávili velký objem svého času brzy skončí. V případě, že se člověk rozhodne zůstat na trhu práce je potřeba zohlednit to v jaké vývojové fázi se člověk nachází. Jedná se o proces stárnutí, který se promítá do celé osobnosti.

Proces stárnutí se týká všech aspektů člověka – mění se vzhled, tělesné funkce, aktivity, vnímání času nebo sociální okolí. Stárnoucí člověk se musí vyrovnat s různými změnami ve svém okolí. Lidé, kteří kolem něj žili, postupně ubývají, protože navždy odcházejí. Okruh činností stárnoucího člověka se postupně zužuje někdy i na ty činnosti, které nejsou příliš oblíbené. Vybrané činnosti mohou být dokonce přímo ohrožující hlavně na psychiku a zdraví jedince (např. stresující péče o svého druha trpícího vážnou nemocí). (Šolcová in Blatný, 2016)

Navzdory procesu stárnutí se však stále více osob v pozdní dospělosti rozhodne setrvat na trhu práce. Mezi hlavní důvody můžeme uvést potřebu sociálního kontaktu, která může být ještě více umocněná například ztrátou životního partnera. Pro osoby na rozhraní mezi ukončením aktivní fáze života a přechodem do seniorského věku je také velmi důležitý pocit, že ho někdo potřebuje a že s ním někdo počítá. Pocit užitečnosti a seberealizace je v závěru aktivního života často prožíván mnohem intenzivněji. V neposlední řadě hraje určitou roli i možnost přivýdělků, který pak zlepšuje ekonomické potřeby jedince. Ochota pracovat v pozdním věku je také udávána tím, jak moc jsou lidé v této věkové kategorii spokojeni se svou ekonomickou situací. Úplně zcela odlišným důvodem pro setrvání v pracovním procesu je fakt, že jedince jeho práce opravdu baví, a proto pracuje dále z důvodu skutečného zájmu o profesi – profese je jeho koníček. (Rašticová, Bédiová, 2018, str. 11, 12)

Přechod mezi pozdní dospělostí a stářím obnáší mnoho psychosociálních změn. Psychické dopady mohou být pozitivní nebo negativní. Pozitivním aspektem ukončení aktivní fáze života je bezesporu více volného času, který člověk může naplnit např. dalším seberozvojem, pěstováním koníčků, plněním si různých snů, cestováním nebo pečováním o vnoučata. Mezi negativní dopady patří např. různé projevy depresivních stavů, samota, pocit prázdnoty a neužitečnosti. V těchto situacích jsou k dispozici organizace na pomoc seniorům, které poskytují všestrannou pomoc a podporu. Pro ty, kteří nechtějí být v přímém kontaktu s lidmi ve stejné věkové kategorii jsou k dispozici telefonické linky pro seniory např. Anděl na drátě, Linka 90 nebo Linka seniorů, kterou provozuje společnost ELPIDA. Jde o bezplatnou telefonickou linku důvěry pro seniory a pro osoby, které o ně pečují.

Na linku je možné zavolat s jakýmkoliv problémem nebo si jen tak promluvit. (Elpida o.p.s., online, citováno 2023)

Fyzickou péčí o osoby v pozdní dospělosti se zabývá také mnoho neziskových organizací. Ty poskytují seniorům sociální zázemí mezi lidmi, organizují pro ně různé akce a dávají jim opět pocit, že někam můžou patřit a že s nimi někdo počítá. Tyto činnosti a akce pomáhají seniorům vyrovnat se s velkou životní změnou jako je právě ukončení aktivního života. Zároveň zohledňují jejich věk, zdravotní stav a individuální zájmy a potřeby. Ve své péči se zaměřují například na řešení náročných životních situací v rodině seniora (řešení dluhů, dědické řízení, pozůstalost po zemřelém manželovi). Péči o aktivní seniory se v Plzeňském kraji zabývají větší neziskové organizace, ale i menší občanská sdružení, která provozují města a obce.

Např. mezi neziskové organizace v Plzeňském kraji patří:

- Diakonie – založená v roce 2012 pod záštitou Českobratrské církve evangelické. Je to jeden z nejvýznamnějších poskytovatelů sociálních služeb v ČR. Zabývá se péčí o: rodiny s dětmi, o osoby v nouzi, o seniory, o lidi s postižením.

V oblasti péče o seniory nabízí například: pečovatelskou službu, krizovou pomoc, odborné sociální poradenství. (Diakonie Západ, online, citováno 2023)

- Klub seniorů Klatovy – funguje pod záštitou Městského ústavu sociálních služeb v Klatovech. Zabývá se sdružováním seniorů formou různých setkání, pořádá kulturní a společenské akce ve spolupráci s kulturním střediskem v Klatovech. Hlavním cílem je uspokojení společenských potřeb a zájmů členů. Zajišťují také volnočasové aktivity, kulturní akce, pohybové aktivity, péči o zdraví. (oficiální stránky Ústavu městských sociálních služeb Klatovy, online, citováno 2023)

Po ukončení aktivního, pracovního života má člověk v pozdní dospělosti také další možnosti vzdělávání například na Univerzitě třetího věku – zkratkou U3V. Jde o koncept celoživotního vzdělávání pro seniory a osoby v invalidním důchodu. Z názvu vyplývá, že nejčastějším „studujícími“ jsou aktivní senioři. Mezi podmínky

zařazení do studia na univerzitě třetího věku je: pobírání starobního důchodu, dokončené středoškolské vzdělání a platba zápisného. Na konci dostane absolvent osvědčení o absolvování konkrétního vzdělávacího kurzu.

Hlavním cílem U3V je rozšiřování znalostí s možností další seberealizace hlavně v oblasti kultury, vědy nebo techniky. Studium na U3V má také velmi důležitý smysl z hlediska psychosociálního. Je to další způsob, jak vyplnit volný čas seniora. Zároveň přináší další možnosti, jak se začlenit do sociální skupiny, umožňuje setkávání s vrstevníky, kde mohou společně sdílet svoje zkušenosti a zážitky ze studia. Zároveň je to možnost pokračovat ve svém dalším rozvoji. (Masarykova univerzita, 2023, Online)

Závěrem je potřeba uvést, že možností péče o osoby v seniorském věku je poměrně velké množství. Péče o osoby v seniorském věku zastihuje péči o osoby, které se nacházejí na přelomu ukončení aktivní fáze života a seniorského období. Je proto velmi důležité nezapomínat na tuto rizikovou skupinu a věnovat jí stejně kvalitní podporu a péči.

6 Důchodový systém České republiky

Následující kapitola se věnuje důchodovému systému ČR. Bude popsáno, kdy má nárok člověk na odchod do důchodu a za jakých podmínek.

Důchodový systém ČR je „živý organismus“, který prochází průběžnými změnami v souvislosti se snahou provést funkční důchodovou reformu.

Důchodové pojištění v ČR se v současné době rozděluje na šest druhů. Tuto skupinu je možné ještě rozdělit na dvě různé kategorie. První kategorií jsou důchody přímé sem můžeme zařadit: starobní, plně invalidní a částečně invalidní důchod. Druhou skupinou jsou důchody pozůstalostní: vdovské, sirotčí a vdovecké.

Vzhledem k tématu práce se budeme dále zabývat pouze důchodem starobním z kategorie přímých důchodů. Starobní důchod a nárok na něj se řídí zákonem o důchodovém pojištění číslo 155/1995 Sb. I starobní důchod lze rozdělit na několik dalších podtypů: řádný a předčasný. Předčasný důchod dále dělíme na dočasně snížený a trvale snížený.

Samotný odchod do důchodu má také svá pravidla. Osoba musí splňovat 2 základní a velmi důležité podmínky:

- musí odpracovat potřebnou dobu, kdy byla důchodově pojištěná – nejméně 25 let
- musí dosáhnout důchodového věku – 65 let (Voříšek, 2007, str. 13-16)

Jestliže osoba splní tyto dvě podmínky, má nárok na starobní důchod, který je hrazený ze sociálního pojištění ČR.

V případě, že se podmínky práce změní tak, že člověk již nechce svou profesi vykonávat je pak možnost odejít do tzv. předčasného důchodu. Odchod do předčasného důchodu je umožněn pojištěnci, který například nedosáhl důchodového věku a chybí mu maximálně 3 roky. Jedinou podmínkou, kterou musí pojištěnec dodržet, je odpracovat 25 let v zaměstnání, které je důchodově pojištěno. Nevýhodou předčasného důchodu je jeho trvalé krácení.

Další variantou odchodu pojištěnce na odpočinek je odchod do tzv. předdůchodu. V takovém případě nebude výměra důchodu nijak krácena. V tomto případě se nejedná o dávku vyplácenou v rámci důchodového systému ale o čerpání vlastních prostředků ze svého soukromého penzijního fondu. Tyto peníze je možné začít čerpat i 5 let před dovršením řádného důchodového věku.

Na druhou stranu je potřeba upozornit na fakt, že populace stále stárne a stárnout bude. Lidí v důchodovém věku bude stále víc a budou přibývat. Stávající důchodový systém začíná být přeplněný a už nemá dostatek kapacit k tomu, aby se důstojně postaral o přibývajících osoby v důchodovém věku. Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, společně s pocitem potřebnosti a užitečnosti je to jeden z hlavních důvodů, proč podle (Rašticové, Bédiové a Žiarana, 2018) lidé v důchodovém věku stále zůstávají na trhu práce.

Český statistický úřad uvádí například, že v roce 2020 pracovalo celkem 458,8 tisíc seniorů, kteří jsou ve věku 60 let a více. Za poslední desetiletí 2010-2020 vzrostl počet pracujících seniorů téměř o 76 %. Tento vysoký nárůst je ovlivněn hlavně postupným zvyšováním věkové hranice pro nárok na starobní důchod. Seniors, kteří si přivydělávají, můžeme nalézt v mnoha různých odvětvích. Nejnížší

podíl byl zaznamenán v informačních a komunikačních činnostech, kde je více prostoru pro mladší generace. O něco málo vyšší podíl pracujících seniorů byl v ubytování, cestovním ruchu a službách, ale také v odvětvích, která jsou náročná na fyzickou zdatnost. Zdaleka nejvyšší zastoupení seniorů je v oblastech vědecké a technické činnosti, v administrativě, v podpůrných činnostech vzdělávání nebo ve zdravotnictví a sociální péči, zde nejvíce senioři využijí vysokoškolské vzdělání. Naopak v oblastech lesnictví, zemědělství a rybářství pracují senioři s nižším vzděláním. (Senioři v datech ČSÚ, 2022, str. 55–59)

7 Kompetence úřadu práce

Následující kapitola se zabývá úřadem práce jako institucí, která se věnuje péči o zaměstnané, nezaměstnané, o osoby, které žádají o nepojistné sociální dávky. Zvláštní pozornost bude věnována péči o osoby v rizikovém věku před odchodem do penze.

Úřad práce je samostatná organizační složka státu. Zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce byl zřízen dne 1.4. 2011 podle zákona 73/2011 Sb. Tvoří jej generální ředitelství a krajské pobočky. Součástí krajských poboček jsou dále kontaktní pracoviště, která se nacházejí v dalších městech daného kraje.

Krajské pobočky jsou organizačním útvarem ÚP ČR. Mezi činnosti krajských poboček v rámci kraje patří například:

- Zajištění agendy ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci daného kraje
- Podílení se na realizaci různých projektů
- Monitoring a vyhodnocení situace na trhu práce v daném kraji – vedení evidence volných pracovních míst
- Zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- Poskytování poradenských služeb v oblasti volby povolání nebo dalšího profesního vzdělávání a rozvoje

Kontaktní pracoviště krajských poboček se věnují hlavně oblasti evidence uchazečů o zaměstnání, zprostředkování zaměstnání. V oblasti zprostředkování zaměstnání plní kontaktní pracoviště například tyto úlohy:

- Vedení evidence uchazečů o zaměstnání
- Aktivně vyhledává nová pracovní místa a spravuje jejich evidenci
- Vyhledává uchazečům o zaměstnání nové zaměstnání
- Zprostředkovává poradenské služby
- Vypracovává a sjednává individuální akční plány

Další úloha, kterou kontaktní pracoviště plní je zprostředkování informací ohledně nepojistných sociálních dávek například: státní sociální podpora, hmotná nouze. (Úřad práce ČR, 2023, online)

V rámci péče o nezaměstnané uchazeče o zaměstnání stát využívá nástrojů státní politiky nezaměstnanosti. Politiku nezaměstnanosti lze rozdělit na aktivní a pasivní. Pomocí aktivní politiky se pracovníci úřadu práce snaží aktivovat uchazeče o zaměstnání k činnosti, která umožní rychlejší a efektivnější návrat na trh práce. Zároveň zvyšují i kvalifikaci.

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje hlavně na hmotné zajištění osob v době nezaměstnanosti. Hlavním nástrojem jsou nepojistné sociální dávky, tj. státní sociální podpora v nezaměstnanosti.

Aktivní politika nezaměstnanosti je financovaná z prostředků státního rozpočtu. Konkrétně z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí, pod které patří úřad práce. Aktivní politika nezaměstnanosti se řídí zákonem číslo 435/2004 Sb. ten ji definuje v § 104 takto: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku nezaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“

V zákoně o zaměstnanosti v § 104 ve druhém odstavci jsou také zakotveny veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Sem můžeme zařadit:

- Rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce

- Společensky účelná pracovní místa

Rekvalifikace je jedním z nejznámějších a nejvyužívanějších nástrojů. Pomocí rekvalifikace může uchazeč o zaměstnání získat novou kvalifikaci nebo si prohloubit a rozšířit svoje dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace může být zabezpečovaná úřadem práce anebo zvolená samotným klientem. Pokud je rekvalifikace účelná a potřebná posoudí odborná komise úřadu práce, zda klientovi daná rekvalifikace pomůže k lepšímu uplatnění na trhu práce. V tomto případě ji pak hradí úřad práce. V opačném případě si ji hradí klient sám. Proplacení rekvalifikace není nárokové.

Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa jsou pracovní příležitosti, které jsou určeny především pro problematické uchazeče o zaměstnání. Do této kategorie můžeme zařadit například uchazeče ve věku nad 50 let. Často lidé v této věkové kategorii mají různá zdravotní omezení, nechtějí dojíždět za prací mimo svoje bydliště nebo nechtějí pracovat ve směnném provozu. Veřejně prospěšné práce (VPP) je možnost zaměstnání u obcí nebo jiných státních institucí nejdéle po dobu 24 měsíců. Základní náplní práce je údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov, sportovišť, komunikací. Společensky účelné pracovní místo je pracovní místo zřízené přímo úřadem práce a je určeno pro ty uchazeče, které nelze jiným způsobem zaměstnat. Tato místa jsou většinou tvořena uměle přímo pro toho daného uchazeče, kde může být zaměstnán maximálně 24 měsíců. (Doušová, 2020, str. 142–145)

Úřad práce také nabízí široké možnosti v oblasti poradenských služeb. Pro tyto případy je možné navštívit informační a poradenské středisko (IPS), které je k dispozici na všech krajských pobočkách a kontaktních pracovištích. Pravidla pro čerpání těchto služeb jsou stejná pro všechny klienty. Ať už se jedná o absolventa SŠ nebo o klienta v rizikové skupině (matka po mateřské, klient ve věku střední až pozdní dospělosti)

Mezi poradenské služby můžeme zařadit:

- Volby povolání
- Zprostředkování vhodného zaměstnání
- Pracovní rehabilitace

- Bilanční diagnostika
- Poradenství pro osoby se zdravotním postižením
- Pomoc se zpracováním životopisu, motivačního dopisu, příprava na pohovor
- Individuální/skupinové poradenství
- Sestavení individuálního akčního plánu

V péči o klienty ve střední až pozdní dospělosti nabízí úřad práce ještě některé další prostředky v rámci Národních individuálních projektů:

- Podpora dlouhodobě nezaměstnaných
- Projekt FLEXI
- Projekt Outplacement

Projekt Podpora dlouhodobě nezaměstnaných – PDU se zabývá péčí o nezaměstnané osoby starší 50 let. Projekt je realizován v letech 2019–2023. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti u dlouhodobě evidovaných uchazečů. Mezi další cíle patří například prevence proti nelegální práci, podpora cílové skupiny díky komplexnímu poradenství a posilování motivace. V rámci projektu je možné využít další návazné služby jako je individuální poradenství, rekvalifikace, krátkodobé pracovní příležitosti.

Dalším nástrojem, který je k dispozici pro uchazeče o zaměstnání, je projekt FLEXI neboli Podpora forem flexibilního zaměstnání. Realizace projektu je od roku 2021 do roku 2023. Hlavním cílem projektu je podpora při hledání zaměstnání tak, aby bylo v souladu s osobním/rodinným životem klienta. Vychází také vstříc osobám, které nemohou z jakéhokoliv důvodu pracovat na plný úvazek.

Posledním nástrojem ve formě projektu ÚP ČR je projekt Outplacement. Tento projekt se zaměřuje na osoby, které jsou ohrožené ztrátou zaměstnání, tj. ve výpovědní době, mají pracovní poměr na dobu určitou. Hlavním cílem je snížit negativní dopad na zaměstnance, který je takovou ztrátou ohrožen. V rámci tohoto projektu nabízí úřad práce komplexní balíček služeb, který pomůže klientovi zvládnout přechod mezi zaměstnáním. Mezi služby patří například: poradenství, rekvalifikace, vzdělávací kurzy, možnost hlídání dětí, příspěvky na dopravu. (Úřad práce ČR, 2023, online)

V rámci regionálních individuálních projektů právě probíhá v Plzeňském kraji projekt financovaný Evropskou Unií – Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji. Tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání ve věku od 50 let. V rámci tohoto projektu proběhl také průzkum, jehož výsledky budou prezentovány v praktické části této práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

8 Vlastní šetření

Praktická část bakalářské práce se zabývá průzkumem situace klientů ve věku nad 50 let, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Klatovech. Průzkum směřoval ke zjištění, z jakých důvodů jsou klienti evidováni na úřadu práce a jakou pomoc očekávají od této státní instituce. Hlavním nástrojem průzkumu byl dotazník, který klienti vyplnili anonymně. Analýzou dat bude zjištěno, jaké metody se v péči o klienty v pozdní dospělosti používají a jestli je to v souladu s jejich očekáváním a potřebami. Průzkum probíhal v rámci projektu Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, který probíhá již třetím rokem.

Mezi hlavní průzkumné otázky patří:

1. Z jakých důvodů se klienti v pozdní dospělosti ocitli v evidenci na úřadu práce?
2. Jaké možnosti nabízí uchazečům o zaměstnání úřad práce?
3. Co konkrétně za typ pomoci očekávají klienti od pracovníků ÚP?

Cílem praktické části práce je ověřit jaké služby jsou nabízeny pro klienty ve věkovém rozpětí 50–60 let a zda jsou tyto služby dostačující.

8.1 Charakteristika místa šetření

Průzkumné šetření probíhalo na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Klatovech, na pobočce Informačního a poradenského střediska. Poradenství a další vzdělávání funguje při pobočce úřadu práce od roku 1991. Samotné Informační a poradenské středisko (dále IPS) bylo zřízeno na klatovském úřadu práce v roce 1995. Mezi hlavní činnosti IPS patří hlavně poradenské služby týkající se volby povolání, profesní orientace a možnosti rekvalifikace. Tyto služby mohou využít všichni klienti úřadu práce, kteří jsou v evidenci jako uchazeči o zaměstnání, široká veřejnost nebo osoby, které patří do některé z rizikových skupin (absolventi, hendikepovaní spoluobčané, matky po mateřské dovolené, osoby v pozdní dospělosti nebo např. lidé v obtížné životní situaci). IPS v Klatovech má celkem osm zaměstnanců. Tento počet je pohyblivý. Hlavním důvodem nestálosti počtu

pracovníků IPS je konání různých projektů, které jsou financovány Evropskou unií. Tyto projekty jsou časově omezené, ale vždycky je potřeba, aby k projektu byl ustanoven také zaměstnanec, který se bude o účastníky starat. Po ukončení projektu končí i pracovní vztah mezi úřadem a zaměstnancem. Na hlavní pracovní poměr jsou na IPS pouze tři kmenoví zaměstnanci, zbývajících 5 zaměstnanců je zapojeno do různých projektů.

Ve druhém pololetí roku 2022 na IPS docházelo celkem 2340 klientů. Z tohoto počtu se zúčastnilo individuálního poradenství celkem 1252 osob. 860 osob byli klienti/uchazeči o zaměstnání ÚP. Zbývajících 392 osob byli osoby z veřejnosti.

Mezi hlavní služby, které IPS poskytuje, patří:

- Poradenství při volbě povolání
- Bilanční diagnostika
- Pomoc se sestavením životopisu/motivačního dopisu
- Individuální/skupinové poradenství
- Besedy pro žáky základních a středních škol
- Poradenství pro hendikepované osoby
- Široká nabídka účasti na projektech

Průzkum probíhal v rámci projektu Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji. Tento projekt je realizován pod záštitou Evropské unie a trvá v období 11. 1. 2016 – 30. 4. 2023. Hlavním cílem projektu Šance je péče o klienty v rizikové skupině 50 a více let pomocí komplexního souboru aktivit. Věková kategorie osob nad 50 let je v současné době velmi ohrožená ztrátou zaměstnání a případnou dlouhodobou evidencí na úřadu práce. V rámci projektu si klienti doplní a rozšíří potřebné znalosti a dovednosti, které pomáhají k udržení pracovního místa. Jejich zaměstnavatelnost je účastí v projektu zvýšená pomocí dodání sebevědomí, motivací a novými dovednostmi a znalostmi. Mezi hlavní oblasti zdokonalování dovedností patří hlavně IT a komunikační dovednosti. Věková kategorie 50+ často postrádá potřebné znalosti, aby mohla konkurovat mladším ročníkům.

Do projektu Šance mohou být zařazeni zaměstnavatelé a uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku, kteří jsou evidovaní na ÚP ČR. Podmínkou pro zařazení zaměstnavatele do projektu je vyhrazení společensky účelného pracovního

místa pro klienta z projektu. Společensky účelné pracovní místo je místo, které podle zákona o zaměstnanosti zřídí zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, který pak na něj finančně přispívá.

Do konce roku 2022 prošlo projektem Šance v celém Plzeňském kraji celkem 809 osob, z toho je stále 83 osob aktivních. V celém kraji se projektu aktivně zúčastní 7 poradců, z nichž každý působí v jiném okrese. Největší zájem o účast v projektu byl v okrese Plzeň – město, kde jím prošlo již 217 klientů. Úspěšnost projektu, lze dokázat i skutečností, že z celkového počtu klientů, kteří byli do projektu zařazeni je v současné době téměř 50 % zaměstnaných.

Tabulka1: Počty klientů projektu v jednotlivých okresech v roce 2022

Okres	Počet klientů
Plzeň - město	249
Plzeň - jih	66
Plzeň - sever	66
Klatovy	122
Rokycany	87
Tachov	115
Domažlice	104
Celkem	809

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

8.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření proběhlo ve dvou setkáních po 25 osobách. Po domluvě s vedoucí IPS a s vedoucí projektu Šance jsem pro skupinu klientů uspořádala informační setkání, kde jsem stručně objasnila svoji práci a požádala je o spolupráci.

Průzkum probíhal písemnou formou pomocí připraveného dotazníku. (viz. Příloha). Otázky se týkaly plynulé profesní dráhy každého klienta, počtu odpracovaných let, maximálního dosaženého vzdělání, z jakého důvodu byl ukončen poslední pracovní poměr a jakou formu pomoci očekává od úřadu práce. V dotazníku bylo celkem osm otázek, s nabídkou odpovědí. Celkem se průzkumného šetření účastnilo 50 klientů ÚP z dané rizikové skupiny. Po celou dobu vyplňování dotazníku jsem byla klientům pro případné otázky osobně k dispozici.

8.3 Charakteristika respondentů

Cílovou skupinou byli klienti ve věku pozdní dospělosti, kteří jsou evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Celkem se výzkumu zúčastnilo 50 osob. Věková struktura skupiny je rozdílná. Největší skupinou s téměř 30 % je věková kategorie 58–60 let s počtem 15 respondentů.

Z výsledků analýzy je patrné, že se zvyšuje počet osob, které měli odejít do důchodu již v dohledné době. Bohužel vlivem neustálých změn a reforem v oblasti důchodové politiky se jejich odchod do penze stále prodlužuje a ani v této době není zcela známo, jak tolik potřebná reforma důchodového systému dopadne. Druhou nejpočetnější skupinou osob je věková kategorie 56–58 let. Tato věková kategorie je vysoce ohrožená ztrátou zaměstnání nejčastěji z důvodů robotizace, restrukturalizace podniků anebo z důvodu ubývání fyzických sil a zhoršujícím se zdravotním stavem. U některých osob ve věkové kategorii 50 let a více dochází k potupné ztrátě sebevědomí a ke slábnoucí motivaci hledat nové uplatnění. Objevuje se pocit zbytečnosti a nepotřebnosti, což může vést v konečném výsledku k psychickým problémům, které mohou končit i tragicky. Podle Českého statistického úřadu byl v letech 2017–2021 nejvyšší počet sebevražd ve věkové kategorii 55–59 let. Nejčastější příčiny tohoto zoufalého činu jsou ztráta pocitu užitečnosti, dlouhotrvající osamocení, ztráta sociálních kontaktů a celková ztráta smyslu života.

Tabulka 2 Počty zúčastněných respondentů v průzkumu

	Počet	V %
50 - 52 let	8	16%
53 - 55 let	8	16%
56 - 58 let	11	22%
58 - 60 let	15	30%
61 - 65 let	8	16%
Celkem	50	100%

Zdroj: vlastní zpracování, 2023

Tabulka 3: Genderové rozložení respondentů

	Počet	V %
Muži	24	48%
Ženy	26	52%
Celkem	50	100%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

8.4 Výsledky a diskuse

Analýza zjištěných dat probíhala písemnou formou. Následným studováním vyplněných dotazníků byly zjištěny následující informace. Níže budou jednotlivé výsledky prezentovány a okomentovány. Dotazník se skládal z uzavřených otázek, na které měli klienti odpovídat podle skutečnosti.

Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání

Vzdělání	Poček	V %
Základní	9	18%
Střední odborné	38	76%
Vysokoškolské	3	6%
Celkem	50	100%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Podle zjištěných odpovědí na otázku vzdělání je vidět, že nejvíce osob v této rizikové skupině má dokončené středoškolské vzdělání. Celkový počet osob je 38, což je téměř 76 % z celkového počtu respondentů. Z výsledku je zřejmé, že ve věkové kategorii od 50 let výše je velký počet odborně středoškolsky vzdělaných osob v různých oborech. Pro tyto klienty pak může být obtížné hledat další uplatnění hlavně vzhledem k neustálým inovacím v oboru. Často se stává, že jejich znalosti a dovednosti již nestačí. Naopak vysokoškolsky vzdělaných respondentů bylo ve skupině málo. Můžeme tedy říct, že klienti s vysokoškolským vzděláním jsou v této kategorii lépe zaměstnatelní. Jedná se často o profese lékařů, profesorů na vysokých školách, výzkumníků, aj. Pracovně schopní lidé na těchto pozicích setrvávají až do svého odchodu do důchodu nebo i nějaký čas po něm. Dále je potřeba zmínit také fakt, že v některých profesích vzniká určitá míra demotivace ve vzdělávání anebo ve výkonu profese samotné. Jako příklad lze uvést profesi zdravotní sestry. Vzdělávací systém není v tomto směru nastaven zcela objektivně. V 90. letech bylo jedinou podmínkou pro výkon profese zdravotní sestry středoškolské odborné vzdělání. Postupem času se situace měnila až do dnešní podoby, kdy je nutné mít pro výkon profese ukončené minimálně bakalářské vysokoškolské vzdělání. Velmi často se pak stává, že systém nutí sestry i s dlouholetou praxí zpětně dodělat vysokoškolské vzdělání. Je mnoho případů, kdy se zkušená zdravotní sestra rozhodne odejít ze svého původního oboru, protože se už nechce ve vyšším věku vracet do školních lavic. Stát pak tímto způsobem

přichází o kvalitní zkušené zaměstnance. Právě osoby se specifickým odborným vzděláním, jako jsou zdravotníci, jsou z pohledu ÚP později hůře umístitelní, protože kromě zdravotnických zkušeností nemají moc co nabídnout a do svého vystudovaného oboru se již nechtějí vracet.

Tabulka 5: Počet odpracovaných let

Počet let	Počet	V %
10 - 15 let	2	4%
15 - 20 let	6	13%
20 - 25 let	8	17%
25 - 30 let	17	35%
30 a více let	17	35%
Celkem	50	100%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Nejpočetnější skupinou podle počtu odpracovaných let jsou respondenti, kteří mají odpracováno 25 let a více. Z toho výsledku je patrné, že počet osob těsně před odchodem do důchodu se stále zvyšuje a jak bylo zmíněno výše z důvodu neustále se měnící situace okolo důchodové reformy zde vzniká velký prostor pro pocit nejistoty.

Tabulka 6: Očekávaná pomoc ze strany úřadu práce

Odpověď	Počet	V %
Hledám zaměstnání	30	60%
Nehledám zaměstnání	10	20%
Uvažuji o předčasném důchodu	10	20%
Celkem	50	100%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Pátá otázka dotazníku byla zaměřená na zjištění toho, co respondenti sami zamýšlí dál dělat. V oblasti očekávané pomoci ze strany ÚP jasně převládá požadavek podpory při hledání nového zaměstnání. V takovém případě je potřeba zaměřit se na profesní možnosti klientů a podpořit jejich motivaci k hledání nového uplatnění. Zároveň zlepšit komunikaci a podmínky pro zaměstnavatele, aby mohli starší osoby zaměstnat. Jako příklad můžeme uvést např. umístění staršího zkušeného člověka na poloviční úvazek s možností odepisování si nákladů na mzdy z daní. Dalším způsobem může být i propojení firem z výrobního sektoru např. se školstvím (při výuce odborných předmětů). Zkušený zaměstnanec nabídne svoje znalosti např. jako mistr odborného výcviku studentů středních odborných škol nebo učilišť.

Naopak celkem 20 respondentů odpovědělo, že už se do zaměstnání z různých důvodů nechtějí vůbec vrátit. Po podrobnějším vyhodnocení bylo zjištěno že z genderového hlediska převažují ženy s celkovým počtem 11. Mužů bylo celkem 9. Věková struktura je také velmi pestrá, avšak největší zastoupení má věková kategorie 58–60 let, která činí celkem 8 osob. Podle počtu odpracovaných let lze soudit, že největší podíl má skupina osob, která odpracovala více než 30 let. Z toho můžeme usuzovat, že se jedná o skupinu osob, která má již v brzké době odejít do důchodu. Jak již bylo zmíněno v komentáři o vzdělání, tak i v této skupině má nejvyšší podíl středoškolské vzdělání, z toho plyne že osoby, které mají středoškolské vzdělání s různými specializacemi jsou ve věku pozdní dospělosti již hůře zaměstnatelné. Často se potýkají s tím, že se musí učit nové věci, nové postupy, zvykat si na nová pravidla což v tomto věku není úplně jednoduché, a proto volí častěji druhou variantu setrvat na úřadu práce do doby, než je možné odejít do důchodu nebo do předdůchodu. Podle České správy sociálního zabezpečení se obecně zkracuje vyměřovací základ v době evidence na ÚP o 20 %. Nijak specificky se neprojevuje na výši důchodu ve věkové skupině od 50 let výš. Pokud se osoba nachází v evidenci v době vyloučené, tj. doba, kdy se zjišťují výdělky pro nárokování důchodu tato doba se nezapočítává. (ČSSZ, 2023, online)

Tabulka 7: Důvod ukončení posledního pracovního poměru (výběr z nabídky)

Důvod	Počet	V %
Nedostatečná kvalifikace	8	19%
Výpověď ze strany zaměstnance	3	7%
Výpověď ze strany zaměstnavatele	9	21%
Dohoda o ukončení pracovního poměru	7	14%
Zdravotní stav	17	34%
Skončení pracovního poměru na dobu určitou	6	12%
Celkem	50	100%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Z dotazníkového šetření vyplývá, nejčastějším důvodem k odchodu ze zaměstnání je zhoršení zdravotního stavu, což souvisí přirozeně s procesem stárnutí člověka. V některých povoláních se tato skutečnost stává důvodem k hledání např. méně náročného zaměstnání z hlediska psychického nebo fyzického. Výpověď ze strany zaměstnavatele může mít různé důvody, např. nadbytečnost zaměstnance, porušení pravidel nebo jiné důvody. Nedostatečná kvalifikace je také častým

důvodem odchodu ze zaměstnání. V rizikové skupině od 50 let to může být velmi častým důvodem. Starší osoby již nemají dostatečné znalosti vzhledem k modernizaci provozů, a proto bývají často nahrazováni. V takovém případě může úřad práce nabídnout například rekvalifikační kurzy. Ty může využít každý kdo je v evidenci jako uchazeč o zaměstnání. Během průzkumu byl shledán spíše názor, že tato věková kategorie nemá o rekvalifikační kurzy příliš velký zájem. Ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance může být i dobrovolné. Během průzkumu bylo zjištěno, že klienti často hledají jiné lehčí zaměstnání souběžně. Pokud najdou lepší uplatnění pak odcházejí na vlastní žádost. Mezi další důvody odchodu výpovědí ze strany zaměstnance můžou být také nevyhovující pracovní podmínky, obtížnost práce, nedostatečné ohodnocení, aj.

Tabulka 8: Požadavky na budoucí zaměstnání

Požadavek		Počet
Profese	Stejná	21
	Jiná	17
Provoz	Jednosměnný	30
	Dvousměnný	8
Úvazek	Zkrácený	23
	Plný	17
Finanční ohodnocení	Stejně	23
	Vyšší	7
	Nižší	10
Ochota dojíždět to zaměstnání	Ano	23
	Ne	17

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Požadavky klientů na nové potencionální zaměstnání jsou poměrně různé. Promítá se do nich mnoho individuálních okolností. Například pokračovat v oboru nebo schopnost adaptovat se na nové podmínky a možnosti, tolerance směnnosti z hlediska životního způsobu a zdraví, možnosti úvazku z hlediska náročnosti práce nebo požadavků klienta, záležitosti ohodnocení v souvislosti se vzrůstajícími nároky na život apod. a otázka praktických možností souvisejících s dostupností a dojížděním do zaměstnání. Největší počet osob preferuje např. jednosměnný provoz což může souviset například se zdravotním stavem, který jak bylo zjištěno během šetření nebývá v tomto věku už úplně perfektní. Větší množství klientů také preferuje spíše práci na zkrácený úvazek i za cenu nižšího výdělku. Můžeme tak

z výsledku usuzovat, že osoby starší 50 let už kolikrát nehledají práci za účelem vysokého výdělku ale za účelem sociálního kontaktu a společnosti svých kolegů. Předcházejí tak pocitu zbytečnosti a neužitečnosti. Práce na kratší/částečný úvazek může také zohlednit specifické potřeby staršího člověka.

Tabulka 9: Očekávaná pomoc od úřadu práce

Typ pomoci	Počet	V %
Zprostředkování zaměstnání	32	80%
Rekvalifikace	5	13%
Poradenství	3	8%
Celkem	40	100%

Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

80 % respondentů z celkového počtu očekává od úřadu práce pomoc se zprostředkováním zaměstnání. Vzhledem k současné situaci na trhu práce je to nelehký úkol. Pro zlepšení kvalifikace nabízí úřad určité možnosti, ty ale většina klientů využít nechce. Jako příklad lze uvést právě zmiňovaný projekt Šance pro padesátátníky. Za rok 2022 prošlo projektem pouze 809 osob což je velmi nízký počet vzhledem k celkovému procentu populace jež tvoří věková kategorie osob nad 50 let. Z dostupných dat bylo zjištěno, že velká část klientů očekává pomoc se zprostředkováním nového zaměstnání, na druhé straně jim právě často chybí dostatečný elán a energie k tomu se něco nového naučit, pokusit se včlenit do nového kolektivu. Starší uchazeči o zaměstnání mohou mít rovněž specifické pracovní požadavky (práce na zkrácený úvazek, práce z domova) kterým třeba není možné v rámci kontaktního pracoviště úřadu práce v daném okrese vyhovět.

8.5 Závěry a doporučení

Z hlediska výše uvedených klíčových otázek jsem došla k následujícím závěrům:

Klientem úřadu práce se člověk ve věkovém rozmezí 50–60 let může stát převážně díky zhoršujícímu se zdravotnímu stavu, což může být v rozporu s výkonem práce. Jde hlavně o postupné přirozené ubývání sil, které člověka ovlivňuje a může se promítat do kvality práce. Rovněž druh vykonávané práce je důležitým faktorem, který ovlivňuje zdravotní stav zaměstnance. U člověka pracujícího fyzicky je předpokladem větší fyzická únava. Na člověka pracujícího např. v administrativě nebo vedoucích pozicích bude více působit pracovní stres. Jistěže tyto okolnosti jsou zcela individuální a souvisejí s mnoha okolnostmi života člověka. např. se životním stylem, s rodinným zázemím, s touhou zkvalitňovat svůj výkon, dál poznávat nebo s nekritickou touhou dlouhodobě budovat kariéru, aj.

Úřad práce, jako státní instituce, garantuje svými službami poskytnutí podpory a pomoci všem uchazečům o zaměstnání. Skupina klientů v kritickém období věku (z hlediska nezaměstnanosti) před odchodem do penze je klientsky specifickou skupinou. Úřad práce při nabídce svých služeb má povědomí o zvláštěnostech této skupiny klientů a v tomto duchu jim poskytuje při hledání zaměstnání podporu. Jedná se hlavně o možnosti nabídky rekvalifikačních kurzů, zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli, kteří nabízejí pracovní pozice klientům této věkové skupiny a jsou za to mírně zvýhodněni, dále jsou v nabídce např. spolupráce se školními a volnočasovými organizacemi, které by využily široké spektrum praktických dovedností klientů. V neposlední řadě úřady práce nabízejí rovněž poradenské a psychologické služby a doprovázení klientů po dobu registrace na ÚP.

Klienti diskutované skupiny očekávají v době nezaměstnanosti od úřadu práce kromě přiměřené podpory finanční i podporu lidskou a profesionálně pracovní. Jak již bylo výše uvedeno, nezaměstnaný člověk před koncem své pracovní kariéry očekává všestrannou podporu. Velmi často je období nezaměstnanosti dobou prázdnoty a narůstajícího pocitu neužitečnosti. Ke slovu se dostává rekapitulace profesního života, která je u někoho provázena zvýšenou citlivostí na novou

zkušenost být nezaměstnan, nebo naopak s chutí zkusit nové možnosti. Kontaktní pracovníci úřadu práce se tak dočasně stávají průvodci na cestě k nové pracovní příležitosti. Nezřídka se počítá i s tím, že pomůžou člověku najít nové uplatnění a směr v životě. Troufám si říci, že toto je již nestandardní péče, ale zásadně souvisí s individuálním přístupem ke každému klientovi. Z tohoto úhlu pohledu klade také vysoké nároky na profesní kvality pracovníků úřadu práce. Zároveň je potřeba zmínit, že pokud se člověk stane nezaměstnaným ke konci své kariéry, zvažuje i jiná řešení. A to např. odchod do předdůchodu nebo do předčasného důchodu a na úřadě práce je registrován jen dočasně a bez dalších požadavků, což je respektováno.

Profesní kariéra člověka je cesta v čase života, která je pestrá a promítají se do ní různé okolnosti. Práce by měla člověka naplňovat pocitem užitečnosti a potřebnosti, zároveň je významným nositelem životních jistot a kvality života. Platí to ve všech obdobích života člověka, v období ke konci pracovní kariéry, kdy je čas bilancování, to platí obzvlášť.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BĚLOHLÁVEK, František. *Osobní kariéra*. V Praze: Grada, 1994. 109 s. ISBN 80-7169-083.

BLATNÝ, Marek, ed. *Psychologie celoživotního vývoje*. Vydání první. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2016. 290 s. ISBN 978-80-246-3462-3.

DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2020, 180 s. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-810-8.

HAVLOVÁ, Jitka. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 148 s. ISBN 80-7184-220-6.

HRONÍK, František. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců: podrobný průvodce výběrovým řízením*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999. 311 s. ISBN 80-7226-161-4.

KOŠŤÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. První vydání. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80-87993-01-9.

NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, [2019], 162 s. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství; 2. ISBN 978-80-7496-405-3.

PUGNEROVÁ, Michaela. *Kariérní poradenství I, II* [CD-ROM]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2017. ISBN 978-80-244-5225-8.

PÝCHOVÁ, Silvie, Helena KOŠŤÁLOVÁ, Petra DRAHOŇOVSKÁ a Dorota MADZIOVÁ. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Řízení školy ISBN 978-80-7598-604-7.

RAŠTICOVÁ, Martina a kol. *Práce, nebo důchod? senioři, trh práce a aktivní stárnutí*. První vydání. Brno: B&P Publishing, 2018. 159 s. ISBN 978-80-7485-177-3.

STRÁDAL, Jiří. a ÚLOVCOVÁ, Helena. *Úvod do světa práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Fragment, 2001. 56 s. ISBN 80-7200-289-9.

Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele. Vyd. 1. [Praha]: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. 27 s. ISBN 978-80-260-7416-8.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

VOSMIK, Miroslav. *Inkluze a kariérové poradenství*. Praha: Raabe, [2018], ©2018. 102 stran. Dobrá škola. Inkluzivní vzdělávání; 2. ISBN 978-80-7496-357-5.

VOŘÍŠEK, Vladimír. *Pomýšlíte na důchod? [druhy důchodů, kdy a kde podávat žádost, typy starobních důchodů, výpočet starobního důchodu a další informace včetně řady příkladů]*. Vyd. 2., aktualiz. Praha: ASPI, 2007. 163 s. ISBN 978-80-7357-251-8.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Kariérní poradenství | Markéta Hrubá, kariérní a studijní poradenství. [online]. Dostupné z: <http://marketahruba.cz/sluzby/karierni-poradenstvi/>

Veřejně prospěšné práce. Průvodce [online]. [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>

Elpida o. p. s. [online] [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://elpida.cz/>

Diakonie Západ – Pro seniory [online]. 2023 [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.diakoniezapad.cz/sluzby-diakonie-zapad/pro-seniory/>

Městský ústav sociálních služeb města Klatovy – Klub seniorů Klatovy. [online], 2017. [cit.19.03.2023]. Dostupné z: <https://www.musskt.cz/muss/klub>.

Syndrom vyhoření | Vše o vyhoření, podrobně a srozumitelně. [online]. PhDr. Michaela Peterková 2008 [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

Úřad práce ČR. [online]. [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>

O U3V | Univerzita třetího věku | Masarykova univerzita. [online]. [cit. 22.02.2023]. Dostupné z: <https://u3v.muni.cz/o-nas/o-u3v>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Počty klientů projektu v jednotlivých okresech v roce 2022	35
Tabulka 2 Počty zúčastněných respondentů v průzkumu.....	37
Tabulka 3: Genderové rozložení respondentů.....	37
Tabulka 4: Nejvyšší dosažené vzdělání	38
Tabulka 5: Počet odpracovaných let	39
Tabulka 6: Očekávaná pomoc ze strany úřadu práce	39
Tabulka 7: Důvod ukončení posledního pracovního poměru (výběr z nabídky) 40	
Tabulka 8: Požadavky na budoucí zaměstnání	41
Tabulka 9: Očekávaná pomoc od úřadu práce	42

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Vzor průzkumného dotazník