

Analýza zájmu dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ o další vzdělávání v regionu Kroměříž

Bc. Ivana Vachová

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Ivana Vachová

Osobní číslo: H11458

Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Forma studia: kombinovaná

Téma práce: Analýza zájmu dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ o další vzdělávání v regionu Kroměříž

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerže a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti problematiky nezaměstnanosti a vzdělávání dospělých.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu metodou analýzy rozhovorů a analýzy dokumentů.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BEDNÁRIK, Rastislav. Uplatnenie nezamestnaných starších ľudí na slovenskom trhu práce. Bratislava: VÚPSVR, 2003. ISBN 80-7138-114-4.

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Brno: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MUŽÍK, Jaroslav. Principy, formy a metodika vzdělávání dospělých. Praha: Rozlet servis, 2011. ISBN 978-80-904824-2-5.

Vedoucí diplomové práce:

prof. PhDr. Viera Prusáková, CSc.

Ústav pedagogických věd

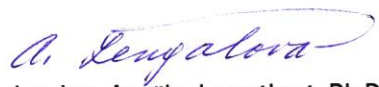
Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

26. dubna 2013

Ve Zlíně dne 14. února 2013



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užit své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 10. 4. 2013

.....


1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Předkládaná diplomová práce „Analýza zájmu dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ o další vzdělávání v regionu Kroměříž“ si klade za cíl zjistit, s jakým zájmem přistupují dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ k dalšímu vzdělávání, jako aktivnímu nástroji politiky zaměstnanosti, jaký význam mu přiřkládají z hlediska zvýšení hodnoty na trhu práce a v jakých souvislostech vnímají změny, které u nich po absolvování vzdělávání nastávají. Teoretická část popisuje problematiku nezaměstnanosti a objasňuje pojmy s tímto sociálním problémem související. Zabývá se změnami, které u dlouhodobě nezaměstnaných osob nastávají a jejich důsledky, a to nejen pro ně samotné, ale i jejich dopadem na celou společnost. Praktická část výzkumu se zabývá zkoumáním a popisem problematiky dalšího vzdělávání cílové skupiny. Typem výzkumu je výzkum kvalitativní. Aktuálnost zpracovávané tematiky je v neustále se zvyšující míře nezaměstnanosti ohrožené věkové skupiny osob 50+.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, rekvalifikace, další vzdělávání

ABSTRACT

Presented to the diploma thesis "Analysis of the interests of the long-term unemployed persons, aged >50 further education in the Kroměříž region" aims to determine what interest the long term unemployed, over 50 years old, have in further education used as an active tool to increase the chances of finding employment. The theoretical part describes the problems of unemployment and explains the concepts associated with this social problem.

The thesis deals with the changes that arise for long-term unemployed persons and the implications, not only for themselves, but also the impact on society as a whole. The practical part of the research deals with investigating and describing the problems of continuing education of the target group. The type of research is qualitative research. The actuality of processed material is an ever-increasing unemployment rate for the affected age group of people.

Keywords: unemployment, labor market, retraining, further training

Své poděkování bych chtěla vyjádřit vedoucí mé diplomové práce, prof. PhDr. Viera Prusákové, CSc., za profesionální vedení, podporu a věcné připomínky.

Děkuji také všem respondentům za jejich ochotu a trpělivost a za čas, který mi věnovali. Jejich sdílností a otevřeností jsem získala mnoho užitečného materiálu, díky němuž mohla tato práce vzniknout.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 NEZAMĚSTNANOST JAKO CELOSPOLEČENSKÝ PROBLÉM	14
1.1 VYMEZENÍ POJMŮ.....	14
1.2 HISTORIE NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.3 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	18
1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO JEDINCE.....	19
1.5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI PRO SPOLEČNOST	23
1.6 TRH PRÁCE	24
1.6.1 Osoby věku 50+ a trh práce.....	25
1.6.2 Trh práce a jeho proměny.....	28
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA	30
2.2 VÝVOJ A CÍLE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EU	32
2.4 FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	33
2.5 INSTITUCE SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI.....	34
2.6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	36
3 VZDĚLÁVÁNÍM K ZAMĚSTNATELNOSTI	41
3.1 VYMEZENÍ POJMŮ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	41
3.2 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	42
3.3 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ	43
3.4 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	44
3.4.1 Strategie a cíle vzdělávání dospělých.....	46
3.4.2 Kategorie učebních aktivit dospělých	47
3.5 MOTIVACE KE VZDĚLÁVÁNÍ	47
3.6 BARIÉRY VE VZDĚLÁVÁNÍ	49
3.7 REKVALIFIKACE	50
3.7.1 Specifika výuky osob věku 50+	51
3.8 CÍLOVÁ SKUPINA VĚKU 50+V REGIONU KROMĚŘÍŽ	52
3.9 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	53
II PRAKTICKÁ ČÁST	55
4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM.....	56

4.1	DRUH VÝZKUMU	56
4.2	CÍL VÝZKUMU	57
4.3	VÝBĚR VÝZKUMNÉ METODY.....	57
4.3.1	Metoda vytváření trsů.....	58
4.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR	59
4.4.1	Triangulace, reliabilita, validita	59
4.5	TECHNIKA SBĚRU DAT	60
4.5.1	Transkripce dat.....	60
4.6	STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	61
5	VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	64
5.1	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO SOUBORU Č. 1	78
5.2	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÉHO SOUBORU Č. 2	92
5.3	KOMPARACE VÝSLEDKŮ VYHODNOCENÍ OBOU VÝZKUMNÝCH SOUBORŮ	96
	ZÁVĚR	100
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	103
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	109
	SEZNAM TABULEK.....	110
	SEZNAM PŘÍLOH.....	111

ÚVOD

Vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných osob má negativní dopad na celou společnost. Předmětem zájmu politik zaměstnanosti v celé postmoderní společnosti jsou strategické koncepty zaměstnatelnosti. Pro člověka představuje práce většinou hlavní zdroj finanční nezávislosti, prestiže, sociálního statutu a stability. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, neboť kromě materiálního prospěchu přináší i pocit vlastní seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje osoby do sociálních vazeb a vztahů, uspokojuje pocity sebeúcty, sebeurčení a potřebu ctižádosti a prestiže.

Nedobrovolná ztráta zaměstnání má nežádoucí vliv na osobnost jedince, na jeho zdraví a psychiku. Představuje nejen snížení jeho životní úrovně, změnu životního rytmu, ale také narušení sociálních kontaktů s ostatními. Zvláště zatěžující je pro skupiny z trhu práce téměř vyloučené, jako jsou absolventi bez praxe, ženy pečující o malé děti, osoby zdravotně znevýhodněné, příslušníci etnik a také osoby věku 50+, kterými se tato práce zabývá.

Charakter trhu práce se neustále proměňuje. Dřívější široké zastoupení manuálních profesí mizí, do popředí se dostávají „vědomostní pracovníci“, pro které je charakteristické ovládnutí vědomostí, dovedností a znalostí moderních technologií.

Posílení konkurenceschopnosti na trhu práce má nezaměstnaným zajistit další vzdělávání, přičemž vzdělávání samo o sobě není jediným předpokladem k úspěšnému znovu zapojení na pracovní trh. K tomu je třeba ještě přičíst schopnost jednotlivce přizpůsobit své pracovní a životní strategie neustále se měnícím podmínkám pracovního trhu. Přesto lze vzdělávání charakterizovat jako nástroj chránící svého nositele před riziky trhu práce.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se v průběhu let proměňovaly, neboť reagovaly na měnící se situaci na trhu práce. Kategorie osob věku 50+ je již po mnoho let ohroženou skupinou, které věnuje sociální politika zaměstnanosti značnou pozornost. Rekvalifikace, vzdělávací kurzy a pracovní výcvik jsou cestou k posílení odborných a psychosociálních dovedností. Jaký mají ve skutečnosti přínos pro dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ a jaký zájem o tyto aktivity dlouhodobě nezaměstnaní prokazují, budu zkoumat ve své práci analýzou sekundárních dat, získaných kvalitativním typem výzkumu. V teoretické části práce vymezuji problematiku vzdělávání, jako aktivního nástroje politiky zaměstnanosti, z hlediska zájmu o toto vzdělávání u dlouhodobě nezaměstnaných osob

věku 50+. Odhaluji faktory, které tento zájem ovlivňují. V praktické části se zabývám analýzou dat získaných od dvou skupin respondentů. Prvním výzkumným vzorkem jsou dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+, které již absolvovaly vzdělávací aktivity. Druhým výzkumným vzorkem jsou představitelé vzdělávací agentury. Oba vzorky vyhodnocuji zvlášť a v závěru pomocí komparace porovnávám výsledky výzkumu obou výzkumných vzorků.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST JAKO CELOSPOLEČENSKÝ PROBLÉM

Nesoulad mezi nabídkou lidské práce a poptávkou po práci ze strany zaměstnavatelů lze jen částečně ovlivnit institucionálním uspořádáním společnosti, které určují vlády jednotlivých zemí. Přitom snížení nezaměstnanosti je pro většinu vlád hlavní prioritou. V České republice probíhal vývoj nezaměstnanosti poněkud jinak než v zemích, které prošly transformací. Devalvace koruny vznikla jako následek finanční a měnové krize. Spolu se strukturálními změnami se začala od roku 1997 projevovat krize i v reálné ekonomice, což způsobilo nárůst nezaměstnanosti a nutnost jejího řešení.

1.1 Vymezení pojmů

Na termín nezaměstnanost lze pohlížet z pohledu sociologie, psychologie, práva či filozofie. Od toho se odvíjí také definice pojmu.

Definice nezaměstnaného

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. (Mareš, 1994, s. 16)

Mareš (1994, s. 17) dále upřesňuje definici nezaměstnaného takto: jedná se o osobu schopnou práce, a to věkem, zdravotním stavem a osobní situací, která je však v daný okamžik bez zaměstnání, a to i přes přiměřenou snahu nalézt přiměřené zaměstnání.

V ekonomice se za nezaměstnané považují ty osoby, které v reprodukčním věku splňují tyto dvě podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjem ze zaměstnání a jsou dočasně uvolněny z trhu práce, přičemž očekávají, že budou znovu zaměstnány. Práci přitom aktivně hledají a jsou do ní ochotni nastoupit. (Fuchs, 2002, s. 65)

Naopak zaměstnaný je ten, kdo vykonává placené zaměstnání, nebo se sebezaměstnává. Zaměstnaní jsou i ti, kteří práci mají, ale zrovna nepracují, například nemocní, lidé na dovolené či stávkující. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy pracovní sílu. Ekonomicky neaktivní jsou například studenti, ženy v domácnosti či důchodci. (Brožová, 2003, s. 77)

Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu, jako např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod. (Krebs, 2005, s. 286-287)

Nezaměstnanost lze charakterizovat jako stav ekonomiky, kdy osoby v produktivním věku schopné práce a pracovat si přející nemohou práci najít. Dá se taktéž charakterizovat jako nerealizovatelná nabídka trhu práce. Stav, kdy nabídka převládá nad poptávkou, nebo když struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Představuje nerovnováhu na trhu práce. (Mareš, 1994, s. 10-11)

Nezaměstnanost se dá též charakterizovat jako stav, kdy člověk práce schopný, a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Kritériem ochoty pracovat jsou jeho kontakty s úřadem práce, či potenciálním zaměstnavatelem. (Matoušek, 2003, s. 125)

1.2 Historie nezaměstnanosti

Podoba nezaměstnanosti se v historii lišila, stejně tak se lišila i reflexe společnosti na nezaměstnanost. Po celý středověk se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých, neboť práci chápeme jako placené zaměstnání. V otrokářské společnosti nemohl také otrok ztratit práci, neboť si ho jeho majitel za účelem vykonávání práce koupil. Ve feudální společnosti byli nevolníci připoutáni ke svému pánovi celou řadou povinností. Tyto povinnosti zároveň zakládaly nárok poddaného na ochranu ze strany svého pána. (Mareš, 1994, s. 35)

Při pohledu do historie se dá konstatovat, že středověká struktura společnosti vylučovala nezaměstnanost, neboť i chudoba měla jinou dimenzi. Nepředstavovala vztah k existenčním prostředkům, ale spíše byla vyjádřením vztahu mezi lidmi. Při vzniku určitého nadbytku – bohatství, bylo problémem bohatých, jak tento produkt přerozdělit, aniž by se změnila pravidla jeho akumulace a ochrany. Péči o potřebné, zasažené chudobou, spočívala na dobrovolnosti a adresnosti. Církev, z pozice bratrské lásky a na základě slibu odplaty na nebesích, spolu s povinností šlechtice starat se o své poddané, plnila tři funkce. Zajišťovala bezpečnost před zbídačenými, udržovala rezervy pracovní síly a vzájemné pomoci. Postupně se péče o chudé přesouvala na veřejné instituce a stát, a to z přímého zajišťování péče na nepřímé, prostřednictvím daní. (Mareš, 1994, s. 114)

Změna chápání chudoby nastává v 17. století, kdy péče o chudé přechází z charitativní péče dosud zajišťované církví a šlechtou na stát, a to na základě zákonem vynucovaných daní. Chudoba přestává být svatořečenou náboženskou zkušeností a přechází k morálnímu zavržení.

Chudinský zákon královny Alžběty, který představuje zánik tradičního charitativního systému jednotlivých farností a hrabství, převádí pravomoci a odpovědnost za chudé na stát. Nehovoří o nezaměstnanosti, ale již v roce 1601 rozlišuje obyvatele na chudé a práceschopné. Pro feudalismus představovala chudoba jednak hrozbu násilného útoku na osoby a majetek bohatých, na druhé straně představovala možnosti jak využít chudých jako vojáků a levných dělníků. Pro kapitalismus byla chudoba hrozbou společenského řádu, hrozbou harmonie pracovních vztahů a veřejného zdraví. Zároveň však také představovala armádu branců, zákazníků a voličů. (Mareš, 1994, s. 114-115)

Velkým předělem v chápání nezaměstnanosti se stala světová hospodářská krize třicátých let 20. století. Nezaměstnanost dosáhla nebyvalé úrovně, přičemž žádný ze států, byť sociálně a politicky velmi vyspělých, nebyl na řešení problému masové nezaměstnanosti připraven a neměl prostředky na účinná řešení vzniklé situace. Ta se v jednotlivých zemích odlišovala, a to podle hospodářských, politických a sociálních podmínek toho kterého státu. Československý stát doplatil na svou vyloženě exportní obchodní strategii, neboť trhy reagovaly na krizi uvalením cel na dovážené zboží. Míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 1933 75,4%, čímž se ocelářské Československo dostalo mezi nejvíce postižené země. (Kárník, 2002, s. 36-38)

Geograficky nerovnoměrně rozdělený výskyt nezaměstnanosti tehdejšího Československa byl způsoben tím, že krize nejméně zasáhla zemědělské okresy a okresy produkující zboží pro domácí produkci, zatímco v pohraničí převládal průmysl odkázaný na vývoz. V těchto postižených pohraničních okresech žila převaha německého obyvatelstva, což později způsobilo její příklon k nacistickému Německu. Poválečná rekonstrukce ekonomiky, velký technologický rozvoj a masová spotřeba, spolu s prudce se rozvíjejícím sektorem služeb, udržovaly plnou zaměstnanost. Právě velká absorpční schopnost sektoru služeb v šedesátých letech, odchody lidí do důchodu a držení se velké části žen mimo pracovní trh úspěšně eliminovaly problémy exodu velké pracovní síly z průmyslu. V devadesátých letech se změnou režimu a přechodem k tržnímu hospodářství začala projevat nezaměstnanost zpočátku jen velmi pozvolna, neboť rozvoj soukromého sektoru, drobného

podnikání a rozvoj služeb absorboval tu část pracovníků, kteří disponovali adaptačními schopnostmi. Naplno se důsledky nezaměstnanosti začaly projevovat až kolem roku 1997, kdy se přiblížila hranici 10%. (Mareš, 1994, s. 37-39)

V současné postindustriální společnosti se změnila struktura pracovních pozic. Rozhodujícími faktory výroby jsou nyní znalosti, vědomosti a informace. Klesá podíl prací, které vykonávali nekvalifikované síly, roste význam vzdělání, vzrůstají požadavky na flexibilitu pracovníků. Systém celoživotního vzdělávání zvyšuje přizpůsobivost pracovníků neustále se měnícím podmínkám trhu práce.

Ze sociálního hlediska představuje nezaměstnanost velký problém doprovázený značnými negativními dopady jak na jednotlivce, tak na celou společnost.

Z pohledu ekonomiky se situace jeví poněkud jinak. Nezaměstnanost je chápána jako projev mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Způsobuje ji vznik, zánik, a omezování některých výrobních a činností a tím i vznik a zánik pracovních míst. Část pracovních sil se přizpůsobuje těmto technologickým změnám, rekvalifikuje se, stěhuje se za prací, hledá si nové pracovní místo, což představuje adaptační proces a odstraňuje tak strnulost ekonomiky. Značí tak rozvoj nejen ekonomiky, ale i společnosti, to však za předpokladu, že nepřekročí „určitou mez“. Potom je chápána jako přirozený průvodní jev současných vyspělých tržních ekonomik, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. Nepříznivým jevem posledních let je skutečnost, že přirozená míra nezaměstnanosti stále roste, což aktualizuje nutnost řešení jejich příčin a důsledků. (Krebs, 2005, s. 289-290)

Za „určitou mez“ lze považovat přirozenou míru nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce přibližně v rovnováze. V každé ekonomice je rovnováha závislá na místních specifických faktorech, jako jsou nová pracovní místa, adaptabilita a mobilita pracovníků, úroveň vzdělání, možnosti rekvalifikace a dalšího vzdělávání.

Nezaměstnanost, pokud se ovšem nestane masovou, není považována za vážný ekonomický a sociální problém. Vychází se z předpokladu, že samotná nezaměstnanost je přirozeným fenoménem a projevem tržního hospodářství. Její existence vyplývá z pohybu ekonomiky, kterému odpovídá i pohyb pracovníků, dále ze svobodné volby osob, které se rozhodují, jaké přijmou zaměstnání. (Mareš, 1994, s. 10-11)

1.3 Typy nezaměstnanosti

Lze rozlišit několik typů nezaměstnanosti, pro které je charakteristické, že lze od nich odvodit jejich závažnost, příčiny a možnosti řešení. K tomu nám slouží následující typologie.

Frikční nezaměstnanost lze charakterizovat jako období mezi přechodem z původního zaměstnání a nástupem do zaměstnání nového, což se týká i absolventů škol, kteří si hledají své první zaměstnání. Je to období přechodné, nevyhnutelné a většinou krátké. Tyto změny pracovních pozic bývají ovlivněny také strukturou pracovního trhu či podmínkami zaměstnanosti. Délka takové nezaměstnanosti se odvíjí i od výše příspěvku podpor v nezaměstnanosti a délkou jeho poskytování ze strany státu. (Mareš, 1994, s. 17-18)

Strukturální nezaměstnanost představuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, a to v oblasti profesní struktury. Objevuje se rozdíl v poptávce po jednotlivých profesích, neboť v určitých regionech se některá odvětví rozvíjejí a poptávka po nich přirozeně roste, zatímco v jiných oblastech klesá a dochází k nezaměstnanosti. Často mizí z trhu práce i celá odvětví profesí a povolání. A právě tento koncept sílí především ve vyspělých zemích. Situace je způsobena pronikáním vědeckého poznání do společenské praxe, kdy práce se stává složitější a proměnlivější. (Krebs, 2005, s. 289)

Strukturální nezaměstnanost představuje pro stát velkou finanční zátěž, neboť se v současnosti jeví jako masová. Právě zde je nejvhodnějším řešením tohoto typu nezaměstnanosti vzdělávání.

Další typ představuje **nezaměstnanost cyklická**, která má přímou souvislost s ekonomickým cyklem. Dochází k ní v období hospodářské krize, kdy v důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky roste nezaměstnanost všude. (Krebs, 2005, s. 288)

Sezónní nezaměstnanost ovlivňuje střídání ročních období, kdy dochází ke spotřebě jen určitého druhu zboží a služeb, což je doprovázeno propouštěním pracovní síly ze strany zaměstnavatelů. Sezónní nezaměstnaností nejsou postižena jen odvětví jako například stavebnictví, zemědělství, ale také služby, zvláště pak spojené s cestovním ruchem. (Mareš, 1994, s. 20)

Skrytou nezaměstnanost představují ty osoby, které se nikde neregistrují a práci si nehledají, přičemž o práci zájem mají. Jedná se o ženy v domácnosti, mladistvé, nebo

osoby v předdůchodovém věku, kteří svou situaci vyřešili odchodem do předčasného, či invalidního důchodu. **Neúplná nezaměstnanost** je typem nezaměstnanosti, který se u nás začíná pomalu prosazovat. Představuje práci, kdy se v rámci boje proti propouštění dělí o jedno místo dva pracovníci, nebo když nejsou plně využity pracovníkovi schopnosti a jeho kvalifikace. Leckdy je na ní pohlíženo jako na destrukci zaměstnaneckých práv a vnučení horších pracovních podmínek. (Mareš, 1994, s. 21)

Nepravou nezaměstnanost představují osoby, které jsou registrovány na úřadech práce, ale práci ve skutečnosti nehledají. Pracují nelegálně, přičemž podporu v nezaměstnanosti čerpají. Specifickou skupinou lidí, které lze do této kategorie také zařadit, a není jich málo, jsou jedinci, kteří jsou ve svém zaměstnání silně nespokojeni, ale vzhledem k vysoké nezaměstnanosti nechtějí riskovat problémy s hledáním nového zaměstnání, a tak ve svém frustrujícím zaměstnání zůstávají. (Mareš, 1994, s. 22)

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost klade velké nároky nejen na samotné nezaměstnané, ale i na sociální stát. V každém státě je různě definována, jedná se v průměru o nezaměstnanost trvající déle než 1 či 2 roky. Informace o délce nezaměstnanosti slouží k vytipování problémových kategorií nebo regionů. Nízká míra nezaměstnanosti je nepříznivá v případě, že se jedná o dlouhodobý stav, přičemž obrat mezi vyšší mírou nezaměstnanosti, která však není dlouhodobá, je z hlediska zátěže státního rozpočtu daleko méně zatěžující, neboť znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob na pracovní trh si vyžaduje mnohonásobně vyšší náklady, než zprostředkování práce osobám, které lze na pracovní trh snadno umístit. Opakovaná nezaměstnanost znamená obdobně náročnou zátěž, zvláště tím, že se v poslední době stává stále častější. (Mareš, 1994, s. 24)

1.4 Důsledky nezaměstnanosti pro jedince

Ztráta zaměstnání představuje pro člověka velký zásah do života, neboť žijeme v kultuře, ve které je placená práce spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je práce zdrojem životních aspirací, sebeúcty člověka a zdrojem osobní identity. Přestože stát zajišťuje jedinci částečnou náhradu za ztrátu mzdy, je ztráta práce často traumatizujícím zážitkem. Ekonomická nejistota zasahuje celou rodinu, ničí obvyklé časové rozvržení pracovního dne, přerušuje sociální kontakty, snižuje možnost získávat a udržovat pracovní dovednosti a návyky. Nejistota a strach z budoucnosti způsobují pochybnosti o vlastních

schopnostech. Jen těžko je vyváží možnost využívat volného času ve prospěch partnera, koníčků a zájmů. (Buchtová, 2002, s. 76)

Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti. Porušení tohoto vztahu-trvalejší nejistota v zaměstnání či jeho přerušování-bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. (Bolelucky, 2002, s. 129)

Strategie ke znovu zařazení na trh práce má většinou dvě podoby. Aktivní jedinec se snaží neustále vyhledávat nové informace a možnosti zaměstnání, pasivní jedinec vyčkává, až se řešení najde samo, nové informace nevyhledává. Po mnoha měsících marného snažení se aktivní jedinec proměňuje v pasivního. Výsledkem může být přijetí přesvědčení o nemožnosti ovlivňovat situaci svým úsilím. Jak je nezaměstnanost, a zvláště dlouhodobá, prožívána, závisí na osobních dispozicích, věku, pohlaví, vzdělání, typu kvalifikace a rodinném zázemí. (Liedermanová, 2008, s. 33-35)

Ztráta možnosti pracovat nebo vykonávat zaměstnání nevede jen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, sociálních vztahů, rodinné rovnováhy, kvality života a také zdraví. Zasahuje člověka jako komplexní bio-psycho-sociální bytost.

Jaké důsledky má nezaměstnanost na jedince sledovaly výzkumy, které se prováděly již v souvislosti s krizí třicátých let. Je překvapivé, jak moc se shodují problémy tehdejších nezaměstnaných s problémy současné generace. Velmi podrobný a rozsáhlý výzkum provedli v letech 1931 až 1932 pracovníci Výzkumného střediska pro hospodářskou psychologii při Vídeňské univerzitě. Pro výzkum byla vybrána dolnorakouská vesnice Marienthal, jejíž obyvatelé se hromadně stali nezaměstnanými po uzavření jediné místní továrny na zpracování lnu. (Buchtová, 2002, s. 77-78)

„I když není možné srovnávat situaci nezaměstnaných v době hospodářské krize ve 30. letech s dnešními nezaměstnanými, finanční těžkosti provázejí jedince se ztrátou práce i dnes. Ovšem i přes relativně lepší současnou materiální situaci je dnes psychická zátěž nezaměstnaných srovnatelná s dobou před více než šesti desetiletími. (Buchtová, 2002, s.81)

Následky negativního dopadu nezaměstnanosti se projevují u jedince postupně, a to ve všech oblastech jeho tělesného i duševního zdraví. Stres narušuje imunitní systém, cévní systém, kardiovaskulární a mozkový systém. Má rovněž nepříznivý vliv na rozvoj a míru psychického onemocnění, projevující se zvýšenou únavou, nespavostí, vnitřním neklidem,

celkovým napětím a stavy úzkosti. Projevují se také pocity životní nespokojenosti a ztráty pocitu štěstí.

Psychosociální zátěž, kterou ztráta zaměstnání představuje, byla zařazena do oficiální psychiatrické klasifikace (DSM III, IV), která má podobu psychosociální diagnostické osy, která se vyznačuje šesti škálami. Na ní je psychosociální zátěž způsobená nezaměstnaností označena stupněm čtyři. Problémy spojené se zaměstnáním a nezaměstnaností jsou v Mezinárodní statistické klasifikaci nemocí MSK -10 (SZO 1992) označeny kódem Z56. (Bolelucky, 2002, s. 154-155)

Kardiovaskulární onemocnění, bronchiální poruchy, vysoké hodnoty cholesterolu v séru doprovázené vysokým krevním tlakem způsobují vyšší úmrtnost. Duševní následky představují především deprese a úzkost. Mohou však vést také k alkoholismu a jiným závislostem, poruchám chování, domácímu násilí a nárůstu sebevražd. Prohlubující se ekonomická nerovnost narušuje sociální kohezi, ovlivňuje kontrolu deviantního chování a trestnou činnost. Dlouhodobá nezaměstnanost spojená se ztrátou odborné kvalifikace způsobuje stavy akutního stresu, pocity ztráty sebeúcty, ztrátu vlastní sociální role a pocit závislosti na druhých. (Bolelucky, 2002, s. 130-131)

To, jak zátěžovou situací prožívá a zvládá konkrétní jedinec, jak se s ní vyrovnává, závisí na mnoha faktorech. Rozhodující jsou osobní dispozice, věk, výše dosaženého vzdělání, pohlaví, typ kvalifikace a kvalita rodinného zázemí.

Vyrovnávání se se ztrátou práce probíhá v několika fázích, které lze přirovnat k reakcím na ztrátu blízkého člověka. Od počáteční fáze odmítání přechází reakce nezaměstnaného do fáze hněvu, popření, hledání viníka, deprese, až k postupnému přechodu ke smíření a zotavování ze ztráty. Fáze lze také charakterizovat jako přechod od počátečních pocitů strachu a tísně ke strnulosti a apatii. Následuje uklidnění, zvýšení odolnosti a nastolení relativní duševní rovnováhy. (Kodymová, 2005, s. 303)

Nejlépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají lidé, kteří nebyli v předchozí práci spokojeni, mají pevné rodinné zázemí, finanční zabezpečení a jsou adaptabilní. Závisí přitom i na individuálních postojích, strategii nezaměstnaných osob, jejich pozitivním životnímu stylu. (Krebs, 2005, s. 292)

Při opakovaném neúspěchu hledání zaměstnání se projevují negativní důsledky také na vztahu k rodině. Nezaměstnaný člen rodiny může ovlivnit rodinné soužití. Často dochází

ke změně v jeho postavení a statusu, neboť již není vnímán jako autorita, zajišťující rodinně živobytí. Někdy se neurotické potíže nezaměstnaného přenášejí na jeho partnera, či dokonce na děti. Problémy v rodinných vztazích pramení zejména z finančních těžkostí. Není výjimkou, že u nezaměstnaných dochází k častějšímu rozpadu manželství. Některým jedincům zůstávají traumatizující zážitky dlouho poté, co si najdou nové zaměstnání. Pocit osobního neúspěchu u nich přetrvává, stejně jako pochybnosti o vlastních schopnostech. (Buchtová, 2002, s. 106-107)

Nezaměstnaní lidé středního a staršího věku se mnohdy setkávají u potencionálních zaměstnavatelů s diskriminací, kterou způsobuje jejich věk. Pro nezaměstnané je diskriminace podle věku velmi psychicky nepříjemná, vyvolává pocity hluboké frustrace a nespravedlnosti. Při výběru starších pracovníků zaměstnavatelé většinou uvádějí menší intelektuální pružnost, menší schopnosti přizpůsobení se, menší ochotu učit se novému. Ve skutečnosti se zaměstnavatelé bojí zvýšených finančních nákladů na starší pracovníky spojené s jejich větším rizikem onemocnění a pracovního selhání. Při porovnávání výhod a nevýhod přijetí staršího pracovníka se většinou rozhodnou pro pracovníka mladšího. (Daníhel, 2003, s. 5)

Se ztrátou zaměstnání souvisí také udržování kontaktů s širší rodinou. Přestože mají nezaměstnaní více času, své příbuzné nenavštěvují a stahují se do sebe, neboť ztrátu práce chápou jako pokořující. Pomoc ze strany příbuzných vyhledávají většinou jen ti, u kterých jsou vyhlídky na získání práce větší a jsou bez práce jen krátkou dobu, přičemž doufají, že případné půjčené prostředky budou moci brzy vrátit. Naopak ti, kteří jsou v situaci hodně beznadějně, si netroufají o pomoc příbuzné požádat. Pro banky jsou lidé bez práce nevěrohodní, stejně tak pro majitele domů, kteří se je zdráhají brát jako nájemníky. Často se dostávají i problémy s financováním bydlení. Získání vlastního bydlení a jeho udržování lze jen při jistotě stálého příjmu. Lidé, kteří se ocitli bez příjmu, jsou nuceni hledat si levnější bydlení často ve čtvrtích, kde se koncentrují lidé s obdobnými osudy, což jim neumožní navazovat potřebné sociální kontakty k získání nového zaměstnání. V takových čtvrtích zpravidla chybí kvalitní občanská vybavenost, nemluvě o kvalitě škol, ze kterých děti úspěšnějších občanů již odešli. (Keller, 2010, s. 96-97)

Z individuality jedince je také třeba vycházet při stanovování rehabilitačních programů pro nezaměstnané, jako jsou aktivity k podnícení větší flexibility, obnovení sebejistoty, osvojení si potřebných sociálních dovedností. Například schopnost hledat si novou práci,

reagovat na nabídky na trhu práce, umět přijat odmítnutí. Efektivní životní strategie představuje naučit se neztrácet naději, nepodléhat tlaku nepříznivé situace, nenechat se odradit neúspěchem.

1.5 Důsledky nezaměstnanosti pro společnost

S rostoucí mírou nezaměstnanosti je společnost nucena hodnotit a aktualizovat opatření k jejímu řešení. Ekonomické důsledky jsou spojeny s nedostatečnou produkcí (nedostatečné poptávky po zboží a službách), při které dochází k mrhání živé i zvěčnělé společenské práce. Ztráty se vyčíslují jako náklady stagnace, což představuje rozdíl mezi faktickým hrubým domácím produktem a potenciálním hrubým produktem. (Krebs, 2005, s. 290)

Masová nezaměstnanost, zvláště pokud se doba nezaměstnanosti prodlužuje, začíná být v centru pozornosti celé společnosti, ale hlavně státních a politických institucí. Pro společnost a pro vládu představuje vážné finanční a organizační náklady. Podpora vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání a placení rozsáhlého byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti, znamenají obrovské náklady sloužící jako opatření řešení nezaměstnanosti. Nejen ekonomický dopad nezaměstnanosti trápí společnost a vládu, důležitým negativním aspektem nezaměstnanosti je také ohrožení sociálního smíru. Tento politický důsledek postihuje zejména postkomunistické země, kde může znamenat nejen ohrožení sociálních práv obyvatel, ale může ohrozit i legitimitu státní moci. Ztráta životních perspektiv části populace, reformulace základních společenských hodnot a stylu života, vedou k novému rozdělení společnosti. Vytlačení velkého počtu obyvatel mimo hlavní proud společenského života, a tím vytvoření klientely sociálního státu, znamená negaci ideálů občanské rovnosti. (Mareš, 1994, s. 11-12)

Vysoká míra nezaměstnanosti představuje množství lidí bez práce. Lidé, kteří nedostávají mzdu, mají nižší spotřebu a též nižší kapitál k investování, což pro stát i firmy představuje ztrátu. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž státu plynou nižší daně. Prostředky na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek zvyšují výdaje státu. S rostoucím počtem klientů sociálního státu roste i zhoršování veřejného zdraví, roste kriminalita a politická nestabilita vyvolávající potřebu dalších výdajů státu. Dalším negativním důsledkem je znehodnocování vzdělání, neboť člověk, stojící mimo pracovní

trh, většinou nemá možnost účastnit se procesu profesního vzdělávání a ztrácí tím kvalifikaci a pracovní návyky. (Brožová, 2003, s. 103-104)

1.6 Trh práce

Tržní ekonomika se vyznačuje fungováním několika trhů souběžně. Jsou navzájem propojeny a vyznačují se vzájemnou závislostí. Vedle trhu zboží, služeb a výrobních faktorů, funguje velmi významný trh práce, jehož specifikum je to, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka. Trh práce dodává ekonomice potřebné pracovní síly, čímž umožňuje produkci statků a služeb. Předmětem směny na trhu je práce, která je od člověka neoddělitelná. Zaměstnanci práci prodávají a zaměstnavatelé ji nakupují. Trh práce je segmentován, kromě primárního a sekundárního trhu se rozlišuje i mezi trhem interním a externím. Zásah do trhu práce provádí stát prostřednictvím pracovního zákonodárství. Upravuje pracovní dobu, stanovuje minimální mzdu, podmínky odchodu do důchodu, délku školní docházky a podobně. (Krebs, 2005, s. 285-286)

Trh práce funguje jako převodový mechanismus mezi procesy výroby a spotřeby, tedy mezi tvorbou statků a poptávkou po nich. Práce je součástí výrobního faktoru, neboť jejím nákupem je ovlivněna cena produktu. Výrobní nástroj práce se nakupuje za cenu, kterou je mzda. (Fuchs, 2002, s. 59-60)

Trh práce je místo, na kterém je pracovní síla nabízena v požadované struktuře. Je prodávána a nakupována stejně jako služby a výrobky. Ve vzájemné soutěži se proti sobě ocitá nabídka práce a poptávka po ní, přičemž se v tomto procesu utváří cena práce. (Mareš, 1994, s. 48)

„Práce je považována za stejné zboží a předmět tržní směny (nabídky a poptávky) jako jakékoliv jiné zboží“ (Matoušek, 2003, s. 243).

Riziko nezaměstnanosti sdílí v postindustriálních společnostech velké skupiny lidí, přesto jsou ale určité skupiny populace, které jsou vůči trhu práce více zranitelné, což je způsobeno jejich sníženou schopností adaptovat se na změny na pracovním trhu. Ztrácí tak schopnost zajistit si vlastními silami svoji společenskou nezávislost. Riziku častější ztráty zaměstnání, popřípadě vyloučením z trhu práce, jsou vystaveni zejména lidé s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením, mladí lidé a absolventi bez praxe, rodiče

pečující o malé děti, lidé ze sociokulturně znevýhodněného prostředí a osoby věku 50+, kterými se tato práce zabývá.

1.6.1 Osoby věku 50+ a trh práce

Postavení osob věku 50+ na trhu práce je způsobeno změnami, které v posledních desetiletích probíhaly. Exploze zavádění nových technologií do všech pracovních odvětví nastala v době, kdy už současní padesátníci měli za sebou školní léta, kdy se rychle a snadno učili. Po otevření hranic již nedokázali dohnat znalost cizích jazyků, neboť školní znalosti vesměs ruského jazyka již vyprchaly. Doposud velmi ceněné a uznávané setrvání u jediného zaměstnavatele po celou pracovní kariéru, které s sebou přinášelo určitou vážnost a uznání, způsobilo jednostranné a omezené pracovní zaměření, které se dostalo do rozporu s novými termíny, jakými jsou flexibilita, mobilita, kreativita a vzdělávání. Všechny tyto změny přišly v době, kdy si současní padesátníci byli jisti svými dosaženými jistotami. Manažeři a personalisté firem jsou vesměs mladí a dynamičtí lidé. Nedělá jim problém nahrazovat pracovníky věku 50+ mladšími, kreativnějšími a flexibilnějšími. (Bočarovová, 2006)

Současní padesátníci vstupovali na trh práce přibližně před 30 - ti lety. Pro socialismus bylo typické, že trh práce byl regulován a deformován zásahy plánovacích center státu. Mzdová politika byla také plánovaná a centralizovaná. Přezaměstnanost byla uměle vytvářena dotací do odvětví s vysokým podílem nekvalifikované práce, což vedlo k tomu, že se udržoval nepřiměřený podíl pracovních míst. Na primární trh práce přesunul tehdejší režim svým mocenským rozhodnutím celé sociálně – profesní kategorie, které se v jiných ekonomikách pohybovaly na méně výhodném sekundárním trhu, představujícím nižší mzdovou úroveň. Příkladem byli nejen horníci, pracovníci v zemědělství, ale také celé řady málo kvalifikovaných dělnických profesí v průmyslu. Po pádu komunismu nastal výrazný pokles produkce. Rušily se neefektivní výroby, došlo ke ztrátě trhů RVHP, čímž se začal u nás objevovat fenomén nezaměstnanosti. (Večerník, 1998, s. 21)

Změny na pracovním trhu způsobily, že ani sebevětší nasazení individuální odpovědnosti, ochota dojíždět za prací a dostatek kreativity, nemůže vyvážit problémy, které sebou přináší vyšší věk a nedostatečné vzdělání. Tímto způsobem postupně vykrytalizovaly skupiny s rizikovějším postavením na trhu práce. Řešení jejich situace vyžaduje

specifickou pozornost, zejména při hledání cest z jejich marginálního postavení. (Kuchař, 2007, s. 139)

Národní program reforem České republiky, kterým stát reaguje na evropskou strategii Evropa 2020, vytyčuje národní cíle v politice zaměstnanosti a ekonomické politice. V tomto plánu jsou zahrnuta i opatření na zvýšení zaměstnanosti osob věku 50+. První opatření se vztahuje na legislativní změny příslušných zákonů, kterými jsou především zákon o zaměstnanosti, zákon o hmotné nouzi, důchodový zákon a jiné zákony s tímto tématem související. Druhým opatřením jsou již konkrétní kroky pomáhající řešit situaci dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+, kterými jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Patří mezi ně programy a projekty financované Ministerstvem práce a sociálních věcí z Evropského sociálního fondu, které se zaměřují na zvýšení dovedností a kvalifikace, zvýšení motivace osob přijmout zaměstnání, speciální programy a poradenství.

I vyspělé západní ekonomiky řeší problém osob věku 50+ najít si práci. S prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu čeká současné padesátníky ještě zhruba patnáctiletá pracovní kariéra. Argumenty personalistů a manažerů firem, kteří udávají, že se jim nevyplatí investovat do vzdělávání osob věku 50+, tak již neplatí. Od roku 2006 byla například v Německu spuštěna vládní iniciativa, která podporuje zaměstnávání osob věku 50+ tím, že firmy, které zaměstnávají osoby nad 50 let, byť za nižší plat, dostávají od státu finanční kompenzaci. (Raymová, 2011)

Také Francie se snaží řešit problematiku nezaměstnaných osob věku 50+. Program NACRE 2012 je zaměřen na rozvoj samostatného podnikání osob věku 50+ a také mladých lidí ve věku 18 – 25 let. Představuje podporu samostatného podnikání a poradenství začínajícím podnikatelům, od vytvoření projektu po jeho financování, kdy je žadatelům poskytována bezúročná půjčka až do výše 10000 euro a poradenství po dobu tří let od zahájení projektu. (NACRE, 2012)

Ve Velké Británii se setkala s velkým úspěchem aktivita vládní neziskové organizace PRIME INICIATIVE. Posláním této vládní neziskové organizace je pomáhat lidem nad 50 let vrátit se do práce prostřednictvím vlastního podnikání. Zaměřuje se na poskytování poradenství, workshopů a dalšího vzdělávání, které je cílové skupině nabízeno zdarma. Ve Finsku vznikl v roce 2000 nový koncept zaměstnávání pracovní síly nad 50 let. Vznik továrny na zpracování papíru byl iniciován podporou zaměstnávání osob věku 50+, kteří

tvoří 40% všech jejich zaměstnanců. Pracovní doba, prostředí a tempo jsou plně přizpůsobeny věkové skupině 50+. (Bočková, 2011, s. 32 - 34)

Francouzský program ARE je finanční dotací pro uchazeče o zaměstnání, který, ne vlastní vinou, přišel o práci, a to po dobu jeho rekvalifikace, kdy je mu vyplácena dorovnávací mzda z posledního zaměstnání. Až do roku 2011 byly osoby věku nad 57,5 roku osvobozeny od povinnosti hledat si aktivně nové zaměstnání. Do důchodového věku mohly po dobu nezaměstnanosti pobírat příspěvek pro nezaměstnané. Tato výsada jim od 1. 1. 2012 skončila, nahradila ji prodloužená délka pobírání podpory v nezaměstnanosti pro osoby věku 50+, a to ze dvou let na tři roky. (ARE, 2012)

Starší lidé projevují velkou loajalitu k firmě, pro kterou pracují. Jsou důležitými členy pracovního týmu. Vědí, co se od nich očekává, jsou ochotni předávat svoje zkušenosti mladším kolegům. Firmy, které se těchto starších pracovníků zbavovaly a nahrazovaly je mladšími z důvodu, že jsou pro firmu drazí, časem zjistily, že musí do nově přicházejících mladých pracovníků hodně investovat. Přitom mnohdy s odchodem starších pracovníků ztratila firma know how. Řešením se zdá zachování takovýchto zaměstnanců přidělením práce na částečný úvazek. Má to ale svá úskalí. Člověku, kterému je okolo 55 let a je na něm patrna únava, se zkrácením úvazku sníží také mzda, a to v době, kdy pracuje „na důchod“. (Rezlerová, 2011)

Ztrátu zaměstnání prožívají hůře lidé, kteří pracovali u jednoho zaměstnavatele dlouhou dobu a se svým zaměstnáním se identifikovali. Záleží také na prestiži daného místa a na náplni zastávané pozice. Čím vyšší společenskou prestiž pracovní pozice představuje a čím vyšší je socioekonomický status povolání, tím závažněji je ztráta práce prožívána. (Buchtová, 2012, s. 327)

Velmi důležitou roli pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ hraje jejich motivace, ochota a vůle něco změnit. Podporou může být pro jednotlivce rodina, přátelé a celé společenství, ve kterém se pohybuje. Obecně lze konstatovat, že u generace 50+ přetrvává spíše pasivita a neochota cokoliv změnit. Změna tedy musí nastat v osobních postojích a motivaci. Uvažování, že v kategorii věku 50+ už člověka nic nečeká, je špatné. Zde se jeví nutnost vytváření osvěty a šíření povědomí o užitečnosti starších zaměstnanců pro firmy. Ve vyspělých evropských státech se v podobných pracovních pozicích jako v českých firmách vyskytují lidé v průměru o 10 až 15 let starší. V současné době nejsou

firmy, a ani celá společnost, nastaveny na chápání starších pracovníků jako na velmi důležitou a přínosnou pracovní sílu. Společnost je zatížena předsudky. Zaměstnavatelé neřeší, jak je ten uchazeč pro firmu vhodný. Rozhodují se podle kolonky věku, a podle toho zváží, zda uchazeče vůbec pozvou k přijímacímu pohovoru. (Rezlerová, 2011)

Jako pomoc, zvláště osobám věku 50+ ohroženým ztrátou zaměstnání, se jeví outplacement. Český název pro tuto aktivitu neexistuje. Jedná se proces, ve kterém připravují firmy své zaměstnance na propouštění, a to za férových podmínek, kdy jsou manažeři a personalisté speciálně vyškoleni k jednání s těmito zaměstnanci. Často si firmy na tuto práci najímají agentury za účelem dobré komunikace. Cílem je vytvoření podmínek pro nový úspěšný start propouštěného pracovníka, nasměrování jeho další profesní dráhy. Individuálním přístupem je zaměstnanci poskytována odborná psychosociální pomoc a nácvik psychosociálních dovedností za účelem hledání nového pracovního místa. Propouštěný pracovník neodchází z firmy s negativními emocemi. Zaměstnanci, kteří ve firmě zůstávají, se zklidní, získají vědomí, že se o ně firma dobře stará. Již v této fázi je velký prostor pro nasměrování propouštěných k možnosti dalšího vzdělávání, jako posilujícího faktoru na trhu práce. (Kariéra, 2009)

1.6.2 Trh práce a jeho proměny

I pro socialismus, za kterého současní padesátníci na trh práce teprve vstupovali, bylo typické, že neexistoval pouze jeden trh práce, ale celá řada trhů.

Zatímco primární trh práce soustřeďuje výhodnější a lepší pracovní příležitosti s možností profesního růstu, vyššími výdělky, větší jistotou zaměstnání a vyšší prestiží, sekundární trh práce naopak soustřeďuje pracovní místa s nízkými výdělky, značnou nejistotou zaměstnání, nízkou prestiží a malými požadavky na zaměstnání. Interní trh práce značí pracovní příležitost uvnitř firem, což představuje rozmísťování pracovníků bez nutnosti jejich propuštění. Místo, kde pracovníci nabízejí svojí pracovní sílu a kvalifikaci firmám, které poskytují volná místa, se nazývá externí trh. (Večerník, 1998, s. 23)

Segmentace trhu práce představuje procesy, ve kterých dochází k oddělení určitých skupin povolání nebo profesí. Trh se tak rozdělí na menší stejnorodé části. Mezi nimi jsou bariéry, které mohou mít sociodemografický charakter, kdy rozhodující je například věk, pohlaví nebo rasa. Nerovné příležitosti mohou být způsobeny rozdílným postojem zaměstnavatele k žadatelům o práci. (Tvrdý, 2008, s. 38)

Pracovní smlouva, kterou současní padesátníci při vstupu do svého prvního zaměstnání podepisovali, nebyla smlouvou osobní, ale smlouvou sociální a politickou. Slibovali v ní toleranci k režimu, věrnost a toleranci k podniku výměnou za jistotu a zaměstnanecké výhody. Přestože se týkala zaměstnání, sloužila jako nástroj společenské kontroly. Sociální politika byla založena na připoutání pracovníků k zaměstnavateli. (Večerník, 1998, s. 23)

Až do roku 1990 nebyli žádní nezaměstnaní. Všichni byli ekonomicky aktivní, měli pracovní místo a pobírali mzdu. Ve skutečnosti mnozí dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách nebyla téměř vůbec ohodnocena, takže ve skutečnosti se jednalo o skrytou nezaměstnanost. (Brožová, 2003, s. 77)

Administrativní opatření, jakými byly limity pracovních sil, rozmísťování pracovníků a organizovaný nábor, sice dosáhly pseudorovnováhy v oblasti zaměstnanosti, ale výsledkem byla přezaměstnanost, která měla sociální a ekonomické důsledky. Oslabovala produktivitu práce a výkonnost, pracovní morálku a vedla k nepružnosti strukturálních změn v ekonomice, což se neslučovalo s tržním prostředím. Trh práce se postupně konstituoval se zaváděním tržní ekonomiky a situace ve sféře zaměstnanosti se zásadně změnila. Nabídka převážila poptávku. Modernizace vedla k dalším strukturálním změnám spojených s uvolňováním pracovníků. Začlenění na trh práce představuje neustálé posilování kvalifikace a úrovně vzdělávání pracovníků. Čelit riziku nezaměstnanosti vyžaduje přizpůsobení nejen trhu práce, ale i celého vzdělávacího sektoru směrem k celoživotnímu vzdělávání. (Krebs, 2005, s. 296)

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti představuje aktivity státu na trhu práce. Prostřednictvím těchto aktivit stát usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití pracovní síly a o zabezpečení práv občanů na zaměstnání. Je těsně propojena se všemi obory sociální politiky, s celkovou hospodářskou a regionální politikou. (Krebs, 2005, s. 283)

2.1 Obecná charakteristika

Politika zaměstnanosti je zacílená na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v rámci podpory práva občanů na zaměstnání. Rozlišujeme mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na pomoc skupinám občanů, kteří jsou registrováni na úřadech práce. Prostřednictvím rekvalifikací, podporou zřizování společensky účelných pracovních míst, absolventských a praktikantských míst, zřizováním pracovišť pro zdravotně postižené, se snaží tyto osoby zařadit na pracovní trh. Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (Matoušek, 2003, s. 149)

Tato politika je výsledkem nejen úsilí státu, ale také zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Vytváří se v závislosti na opatřeních přijatých v rámci EU. Přestože usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, nezasahuje do působnosti trhů práce na mikroúrovni. Vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika, zvláště její opatření na podporu ekonomického růstu a tvorbu pracovních míst. (Krebs, 2005, s. 292)

2.2 Vývoj a cíle politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti fungovala již za první republiky, i když poněkud na jiném principu. V roce 1903 byl vydán zákon upravující činnost zprostředkovatelů práce, a to směrem k decentralizaci. Význam získaly samostatné okresní zprostředkovatelny práce, přičemž pro určitá města byla zákonem stanovena povinnost tyto instituce zřídit. Jejich nadřízenými orgány byly krajské a zemské ústřední ústavy pro zprostředkování práce. V současnosti vymezuje státní politiku zaměstnanosti zákon o zaměstnanosti. (Mareš, 1994, s. 105)

Během let prošla politika zaměstnanosti mnoha etapami. Uplatňována byla různá schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti. Ve třicátých letech 20. století přestala být

nezaměstnanost chápána jako individuální neschopnost jedince a veřejnost přijala za příčinu stavu sociálně ekonomické faktory. Po druhé světové válce nastala poválečná konjunktura a s ní spojené vytvoření velkého počtu pracovních míst, což nevyžadovalo vytváření opatření spojená s nezaměstnaností. (Krebs, 2005, s. 293)

Devadesátá léta znamenala pro stát období transformace z ekonomiky centrálně plánované na ekonomiku tržní. Období neustálých vnitřních změn (transformační proces, privatizace) a současně nutnost adaptace na změny vnější (integrace a vstup do EU), mělo na vývoj silně otevřené a přitom malé ekonomiky velký vliv. (Potužáková, 2012, s. 9)

V současné době se politika zaměstnanosti orientuje na uvedené aktivity. **Na rozvoj infrastruktury trhu práce**, kterou představuje síť specializovaných institucí, jako jsou úřady práce, či zprostředkovatelny práce, agentury specializované na hledání práce, informační a poradenské služby, sloužící k propojenosti informací o volných pracovních místech, o počtu uchazečů, jejich kvalifikaci a požadavcích. **Na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností**, sloužící k poskytování finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, na podporu začínajícím podnikatelům, podporu veřejně prospěšných prací. Umožňování zaměstnávání handicapovaných a mladistvých. **Na zvýšení adaptability pracovní síly** organizováním a podporou rekvalifikačních programů a dalšího vzdělávání, což je způsobeno požadavkem na adaptabilitu a mobilitu pracovníků.

Dále se podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Zatímco tři výše uvedené aktivity vedou k podpoře aktivity uchazeče o zaměstnání a jsou označovány jako aktivní politika zaměstnanosti, tato poslední jmenovaná aktivita je zařazena do kategorie pasivní politiky zaměstnanosti. (Krebs, 2005, s. 294-295)

S nárůstem sociálních výdajů státu došlo i ke změně chápání reformy sociální politiky. Měnily se obsahy sociálních programů a obsahové cíle, změnila se institucionální pravidla a způsob organizace a řízení sociální politiky. Podstata změny spočívá ve větší participaci a aktivizaci občanů na řešení sociálních problémů a představuje především:

1. změnu cílů politiky, která přechází od ochrany a náhrady příjmu k ekonomické a společenské participaci, sociální nezávislosti a aktivizaci.

2. participaci na trhu práce a v zaměstnání, která znamená legitimní nástroj k začlenění jedince do společnosti, posilování sociální koheze.
3. sociální riziko je chápáno spíše jako důsledek aktivity samotných aktérů a ne jako důsledek působení externích sil.
4. prosazování principů a pravidel „veřejného managementu“ v reformách politiky trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti. Větší účinnost a efektivnost je spojována se změnou vztahů mezi státem, tržními aktéry a občanskou společností, vedoucí k privatizaci poskytovaných sociálních služeb.
5. nejvíce se změna dotýká pojetí občana jako aktéra vlastní občanské zodpovědnosti, čímž je vystřídán tradiční státní paternismus a je nahrazen novým sociálním kontraktem mezi státem a občany. (Winkler, 2011, s. 52-53)

2.3 Politika zaměstnanosti EU

Jedním z nejvýznamnějších dokumentů na cestě k politice zaměstnanosti je Bílá kniha. Dokument z roku 1993 má název „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost“. Tento dokument představil střednědobou strategii růstu EU při řešení nezaměstnanosti, která přetrvávala v Evropě z let sedmdesátých. Tehdy nikdo netušil, že uvedené problémy, jako jsou rostoucí konkurence ve světové ekonomice, rozvoj nových technologií a stárnutí populace, budou přetrvávat do současnosti. Dalším předělem v řešení problémů nezaměstnanosti byl Essenský summit v roce 1994, na kterém byly přijaty celkem nezávazné cíle v boji s nezaměstnaností. Koordinace na trhu práce a zaměstnanosti byla zakotvena až v Amsterodamské smlouvě v roce 1997. Ve stejném roce uspořádala EU summit v Lucemburku, který Amsterodamskou smlouvu rozpracoval a konkretizoval. Byla nastartována strategie na období pěti let, která byla postavena na čtyřech pilířích, které představovaly zaměstnanost, podnikání, adaptabilitu a rovné příležitosti. Rok na to se Evropská Rada sešla v Cardiffu, další summit se konal v Kolíně nad Rýnem. V roce 2000 byly do Lisabonské strategie začleněny úmluvy přijaté jak v Lucemburku, Cardiffu, tak i v Kolíně nad Rýnem. Obsahovaly směrnice přijaté k řešení konkurenceschopnosti, hospodářského růstu, dynamičnosti ekonomiky, větší sociální soudržnosti. Měly za cíl vytváření harmonogramu plnění cílů a pravidelné monitorování a hodnocení pokroku v jednotlivých členských státech. Lisabonská strategie vystihuje vazbu mezi zaměstnaností

a sociálním modelem jejího řešení, podtrhuje význam vzdělanosti, vyzvedává roli aktivní politiky zaměstnanosti. Všechna tato opatření mají za cíl omezit výdaje spojené se sociální politikou a poskytováním sociálních dávek. (Potužáková, 2012, s. 46-47)

Evropskou strategií zaměstnanosti se řídí i Česká republika jako člen Evropské unie, kterým se stala v roce 2004. Podmínkou ke vstupu do EU bylo zapojení českých služeb zaměstnanosti do „evropských struktur“. Strategické dokumenty, které byly na výše uvedených summitech přijaty, jsou závazné pro řešení nezaměstnanosti prostřednictvím nastolených reforem, kterými se měnily obsahy programů a politické nástroje, institucionální pravidla, stejně jako organizace a řízení politiky zaměstnanosti.

V roce 2010 navázala na Lisabonskou strategii iniciativa Evropa 2020, která si klade za cíl dosažení celkové zaměstnanosti 75 % ve věkové skupině 20-64 let, ve věkové skupině 30-34 let má dosáhnout 40% populace vysokoškolského vzdělání, další cíle jsou v oblasti výzkumu, vědy a energetiky. Do národních programů bylo EU doporučeno zařadit zajištění kvality a udržitelnosti veřejných financí, vyřešení makroekonomické nerovnováhy, zvýšit účast na trhu práce a snížit strukturální nezaměstnanost, zlepšit prostředí pro podnikatele, zmodernizovat průmyslovou základnu, vytvořit odborně připravenou pracovní sílu vybavenou dovednostmi, které odpovídají požadavkům trhu, podporovat celoživotní učení, podporovat výzkum, vývoj a inovaci. (Potužáková, 2012, s. 48)

Napojením na Evropské síť služeb zaměstnanosti (EURES) se zpřístupnily trhy práce a také národní služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU a také států, které jsou součástí Evropského hospodářského systému - Norska, Islandu a Lichtenštejnska. České republice, jakožto členu EU, bylo umožněno čerpání financí z Evropského sociálního fondu (ESF). Do konce roku 2013 je možno čerpat finanční zdroje na podporu aktivní politiky zaměstnanosti pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. (Žižlavský, 2011, s. 167-168)

2.4 Financování politiky zaměstnanosti

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou jednak účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, které si formou plateb pojistného hradí jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné. Dalším zdrojem je státní rozpočet, ze kterého jsou čerpány prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní. Tyto výdaje,

ať už jsou hrazeny z plateb pojistného nebo z daní, zatěžují jejich plátce a promítají se do ceny práce. Vysoká míra zdanění může demotivovat zaměstnavatelský sektor a přibrzdit tvorbu pracovních míst, což vede v důsledku k utlumení ekonomického růstu. To, co zatěžuje stát, nejsou jenom výdaje na politiku zaměstnanosti, ale také úhrada sociálních dávek nezaměstnaným, a také výdaje na zdravotní pojištění, které za nezaměstnané platí stát. (Krebs, 2005, s. 294-295)

Aktivní nástroje politiky zaměstnanosti, k jejichž provádění se Česká republika zavázala, jsou financovány ze strukturálních fondů EU, Evropského sociálního fondu (ESF), jiných programů EU a z rozpočtu ČR.

Financování politiky zaměstnanosti vychází z tradice sociálního modelu. Představuje soubor hodnot, které vycházejí z křesťanské tradice Evropy (rovnost, solidarita), a které Evropu odlišují od ostatních center světové ekonomiky. Tento sociální model má nejen sociální dimenzi, ale také ekonomickou a politickou, které zpětně zaručují politickou a ekonomickou stabilitu státu. Je znám také pod označením welfare states. Jeho vznik se datuje od poválečného období. Na významu však nabyl až v 50. a zejména v 60. letech dvacátého století. Vyznačuje se vysokým stupněm sociální ochrany. Socioekonomický vývoj způsobil, že má v různých evropských státech poněkud jinou podobu. Rozlišujeme čtyři základní režimy. Liberální, konzervativní, sociálně demokratický a středomořský. Liberální režim (anglosaský) uplatňovaný ve Velké Británii a Irsku soustřeďuje pozornost jen na pomoc nejpotřebnějším. Zdůrazňuje odpovědnost jedince za svoji sociální situaci. Sociálně demokratický režim uplatňovaný ve Švédsku, Dánsku a Finsku, který je nazýván též „severský“, představuje univerzalistickou tendenci poskytování pomoci v nejširším pojetí sociální politiky. Garantuje plnou zaměstnanost, na které je vzhledem ke své finanční náročnosti také plně závislý. Jihoevropský model (středomořský) uplatňovaný v Itálii, Španělsku, Portugalsku a Řecku vychází ze silné tradice úlohy rodiny a je méně propracovaný. Model konzervativní (kontinentální), který je aplikovaný v Německu, Francii, Rakousku, Nizozemí a Belgii je zaměřen na předcházení vzniku sociálních problémů. (Potužáková, 2012, s. 41)

2.5 Instituce služeb zaměstnanosti

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy, do jehož působení spadá také péče o občany vyžadující zvláštní péči. Prostřednictvím realizace opatření v oblasti sociálního zabezpečení stát zajišťuje, aby osoby ohrožené sociálním vyloučením, nebo osoby sociálně vyloučené, měli stejné možnosti a rovné příležitosti k plnému zapojení do sociálního, ekonomického a kulturního života společnosti. Mezi obecné cíle sociálního začleňování lze zařadit zajištění účasti v zaměstnání a rovného přístupu ke všem zdrojům.

Odstoupení z trhu práce je často spojováno, zvláště po předchozích nezdarech při hledání nového zaměstnání, se ztrátou odvahy k dalším krokům, umožňujících návrat na trh práce. Zvláště osoby věku 50+, které patří mezi skupiny nejvíce ohrožené na trhu práce, vykazují dle nejrůznějších výzkumů největší obavy z jednání s úřady práce. Současní padesátníci nejsou připraveni na to, že je běžné řazení za sebou jdoucích kariér s obdobím ztráty práce. Přitom této situaci jde předejít přípravou občanů na potencionální nezaměstnanost. Začít je ovšem nutné už od školní výuky tak, aby již příprava mladých lidí obsahovala rozvoj tvořivého myšlení a přijímání společenských změn, včetně odpovědnosti za vlastní pracovní kariéru. Neprožitá zkušenost z ohrožení ztráty zaměstnání v mladším věku, a tím i absence sociálních zkušeností, včetně osobní odvahy a ochoty investovat do vlastní kvalifikace, postavila současné padesátníky před velký problém. (Buchtová, 2002, s. 92)

Páteří celé soustavy služeb zaměstnanosti jsou úřady práce. Ve všech zemích OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) mimo Švýcarska a USA je služba zaměstnanosti řízena centrálně státní administrativou. V některých státech například v Belgii, Nizozemí, Francii a Irsku je distribuce podpor v nezaměstnanosti oddělena od úřadů práce a je přidělena jiným institucím. (Mareš, 1994, s. 104)

Úřady práce jsou základním článkem realizace politiky zaměstnanosti. Jsou to samostatné subjekty státní správy, které jsou územně organizované a plní řadu funkcí:

- a) informační – poskytují přehled o volných pracovních místech, aktualizují přehledy o struktuře a nabídce pracovních sil, monitorují vývoj trhu práce na daném území.
- b) poradenskou – a to v otázkách sociálních, právních, ekonomických a psychologických. Radí zejména v otázkách uplatnění a rekvalifikace.

c) zprostředkovatelskou – uchazečům o zaměstnání zprostředkovávají práci na základě jejich evidence na úřadu práce, poskytují hmotné zabezpečení uchazečům o práci, nabízejí rekvalifikace a pracovní místa pro handicapované.

d) podnikatelskou – podílejí se na tvorbě nových pracovních míst, na podpoře drobného podnikání, zabezpečují rekvalifikace a odborné praxe absolventů. (Krebs, 2005, s. 299)

Základní právní předpisy o zaměstnanosti jsou:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) se skládá z osmi částí. Část první je věnována úvodnímu ustanovení, druhá upravuje zprostředkování zaměstnání, třetí se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením, čtvrtá upravuje zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, pátá je věnována opatřením a nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, vymezuje aktivní politiku zaměstnanosti, její nástroje, opatření, výkon a způsob financování. Část šestá vymezuje výkon umělecké, kulturní a sportovní činnosti dítěte, sedmá vymezuje kontrolní činnosti a osmá závěrečná obsahuje společná, přechodná a závěrečná ustanovení. (Česko, 2004)

Legislativní rámec, o který se opírá problematika řešení nezaměstnanosti, představují dále:

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů.

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“).

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Narizení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. (Česko, 2004)

2.6 Aktivní politika zaměstnanosti

K rozlišení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti došlo v Evropě. Vzešlo z problémů první poloviny 30. let dvacátého století. Řešení sociálních důsledků krize si vyžádalo pasivní zásahy jako kompenzaci ztráty mzdy ze strany státu. Vedle poskytování náhrady mzdy jako pasivního nástroje se rozvíjely cílené programy a opatření ke zvýšení zaměstnanosti, které lze nazvat aktivními. (Winkler a Wildmannová, 1999, s. 65)

Naléhavost efektivního vynakládání finančních prostředků na politiku zaměstnanosti řeší všechny státy postindustriální společnosti. Východiskem mají být aktivní opatření a především jejich cílené zaměření. Tlak na vytváření nových pracovních míst, specifické rekvalifikace, zajištění nástupní praxe pro absolventy škol a poradenství, mají vést ke zmírnění následků nezaměstnanosti. (Krebs, 2005, s. 304)

Jednou z nejdůležitějších forem pomoci osobám ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, tedy i osobám věku 50+, je realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Význam má zejména při řešení strukturální nezaměstnanosti. Jejím účelem je umožnit přizpůsobení se měnícím se podmínkám trhu práce. Opatření, která mají usnadnit znovu zařazení osob vyloučených z trhu práce, se zaměřují na zvyšování kvalifikace, získávání odborných dovedností a znalostí. Zaměstnavatelům jsou poskytovány dotace na vytvoření nového pracovního místa, stejně tak uchazečům samotným při zahájení vlastního podnikání.

Rekvalifikace zabezpečuje ÚP pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v situaci, kdy poptávka na trhu práce nekoresponduje s nabídkou pracovních sil a rekvalifikace by umožnila kompatibilitu s vhodným zaměstnáním. Jedná se o získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající, přičemž obsah a rozsah kvalifikace vychází nejen z dosavadní kvalifikace, ale také ze schopností a zkušeností dané osoby, jejího zdravotního stavu a sociální situace. Rekvalifikace se uskutečňují na základě dohod mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu práce. Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka ÚP. (MPSV, 2013)

Rekvalifikace se uskutečňují formou vzdělávání, a to ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétních pracovních dovedností, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti. Týkají se i školních vzdělávacích programů pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání. Plně nebo částečně hrazeny jsou také náklady, které zaměstnavatel v rámci dalšího pracovního uplatnění buď sám realizuje, nebo si na vzdělávání najímá rekvalifikační zařízení. Uchazeč si může na základě § 109a zákona o zaměstnanosti vybrat a zabezpečit rekvalifikace sám, ÚP je pak za stanovených podmínek uhradí. V případě, kdy uchazeč odmítne bez vážných důvodů

nastoupit do zaměstnání, které odpovídá jeho nově získané rekvalifikace, je povinen tyto náklady ÚP uhradit (MPSV, 2012)

Investiční pobídky slouží k podpoře tvorby nových pracovních míst, kdy se podporuje aktivita zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení zaměstnanců. Tyto pobídky se realizují v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti, než je celorepublikový průměr. Efektivita takového nástroje politiky zaměstnanosti je pouze v případě, že je tato pobídka skutečně cílená na původně nezaměstnaného, ekonomicky neaktivního uchazeče o zaměstnání. (Potužáková, 2012, s. 62)

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti s časovou omezeností. Vytvořeny jsou zejména pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce. Na základě písemné dohody s ÚP vytvoří zaměstnavatel nové místo určené ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle na dobu po sobě následujících dvanácti měsíců, přičemž finanční příspěvek na pracovníka může dosahovat výše skutečných mzdových nákladů, včetně zdravotního a sociálního pojištění. Tato pracovní příležitost představuje zejména práci na údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, a to ve prospěch obce nebo státních či obecně prospěšných institucí. Je vnímána jako přechod od nezaměstnanosti na pracovní trh a nevyžaduje žádnou speciální kvalifikaci. (MPSV, 2013)

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s ÚP. Jsou obsazována osobami, kterým nelze zajistit jiným způsobem jejich pracovní umístění. Po dohodě s ÚP může i samotný uchazeč o zaměstnání dostat finanční prostředky k vytvoření pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti, ovšem za předpokladu, že sám splňuje kritéria těžko umístitelné osoby na trhu práce. Příspěvek je určen na provozní náklady, nájem, údržbu objektu nebo dopravu materiálu. Dohoda, kterou uchazeč uzavírá s ÚP, má přesně stanovené podmínky, jako například datum zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem o zaměstnání, jeho povinnosti vyplývající ze zákona o podnikání, povinnost provést vyúčtování a nevyčerpané prostředky vrátit. Osoba samostatně výdělečně činná, která zahájila svoji samostatně výdělečnou činnost, může požádat ÚP o poskytnutí překlenovacího úvěru. (Potužáková, 2012, s. 62-63)

Příspěvek na zapracování může ÚP poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému je věnována zvýšená péče při

zprostředkování zaměstnání. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli, který nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a z tohoto důvodu přechází na nový pracovní program. To představuje změnu výroby nebo poskytovaných služeb, které jsou provázeny zásadními technologickými změnami. Příspěvek je určen na částečnou úhradu náhrady mzdy, maximálně na dobu šesti měsíců, a jeho výše nesmí překročit polovinu minimální mzdy. (MPSV, 2013)

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřeno také na osoby se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo lze definovat jako pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Vzniká na základě písemné dohody zaměstnavatele s ÚP. Příspěvek je udělen, pokud je místo obsazeno po dobu tří let. Stejně tak může být příspěvek určen i osobě samostatně výdělečně činné, která je však zároveň osobou se zdravotním postižením. (MPSV, 2013)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které se zaměřuje především na zajišťování kvalifikačních a osobnostních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání a poradenství při zprostředkování vhodného zaměstnání. Provádí ho krajské pobočky Úřadu práce, mohu však být zabezpečovány prostřednictvím odborných zařízení na základě dohody s ÚP.

Od devadesátých let v souvislosti se stoupající mírou nezaměstnanosti, bylo nutné přizpůsobovat aktivní politiku zaměstnanosti měnícím se podmínkám. V počátcích byl podíl finančních prostředků vyčleněných na aktivizaci ekonomicky neaktivních nezaměstnaných poměrně velkorosý. Zatímco první dokument Národní akční plán zaměstnanosti z roku 1999 vymezoval cíle na podporu zaměstnanosti, zvyšování motivace k návratu do zaměstnání proti příjmům pouze sociálním, přizpůsobení pracovních sil trhu práce, zabezpečení fungování služeb zaměstnanosti, v dalších dokumentech je pozvolna odpovědnost přenášena na jedince. Snižovala se výše životního minima a dávek v hmotné nouzi, které měly vliv na rozhodnutí celých skupin, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce. Národní program reforem z roku 2008, který se řídil reformami Lisabonské strategie, se snažil zamezit růstu mandatorních výdajů (zákonem stanovených výdajů, které vláda nemůže změnit bez změny příslušné zákonné normy). V aktivní politice zaměstnanosti se zdůrazňuje motivace občanů k aktivnímu řešení jejich nepříznivé sociální situace, důraz je kladen na realizaci strategie celoživotního učení a dalšího vzdělávání. Velká pozornost je

věnována skupinám na trhu práce ohroženým. Národní program reforem pro rok 2011, schválený v rámci programu Evropa 2020, se snažil o větší adresnost sociálních dávek a sjednocení výplatních míst. Podporuje větší regionální mobilitu, zaměřuje se na mladé lidi podporou rozvoje profesního vzdělávání a na skupiny starších pracovníků prostřednictvím systému celoživotního vzdělávání. (Potužáková, 2012, s. 61-66)

Efekty programů aktivní politiky zaměstnanosti byly předmětem mnoha výzkumů. V roce 2007-2008 proběhl rozsáhlý výzkum, který analyzoval vliv nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na opuštění evidence ÚP. Bylo zjištěno, že tento vliv se začne projevovat až zhruba po půl roce, přestože u určitých skupin je efekt téměř okamžitý. Záleželo na proměnných, jakými byly věk, pohlaví, dosažené vzdělání. Sledovaná byla také kvalita následovného pracovního uplatnění. Pozitivním zjištěním byla skutečnost, že efekty aktivní politiky zaměstnanosti se projevily u osob se základním vzděláním, osob věku 50+ a zdravotně handicapovaných. (Hora, 2009, s. 32)

V samotné práci s klienty se pracovníci ÚP zaměřují na aktivizaci nezaměstnaných, a to prostřednictvím nadnárodních, národních a regionálních projektů. Jejich cílem je nasměrování klientů k uvědomění si vlastní odpovědnosti za hledání zaměstnání a přijetí skutečnosti, že ÚP není všemocný. (Winkler a Žižlavský, 2011, s. 102)

3 VZDĚLÁVÁNÍM K ZAMĚSTNATELNOSTI

Jednou z charakteristik, které ovlivňuje uplatnění jedince na trhu práce, je výše dosaženého vzdělání. Nedostatečné, či neodpovídající vzdělání vyčleňuje jeho nositele do skupiny osob s větším rizikem ztráty zaměstnání. Zvláště pak pokud je spojeno s dalšími riziky, jako je vysoký věk, špatný zdravotní stav a příslušnost k etnické menšině. (Buchtová, 2002, s. 111)

V průběhu lidského života proběhne hned několik významných změn. S tím, jak se zrychluje vývoj společnosti, je nutné na tyto změny reagovat a připravovat se na ně. Prostředkem k připravenosti na zvládání změn je vzdělávání, které člověka připraví na lepší orientaci v nových situacích, poskytne mu poznání podstaty problému a nalezení adekvátního východiska řešení. Stupňující se nároky na kvalitu a rozsah vzdělávání jsou motivovány nutností osvojení si schopností jedince přijímat a zpracovávat množství poznatků, které moderní společnost vytváří. (Bočková, 2000, s. 5)

Vzdělávání dospělých je součástí celoživotního vzdělávání. Je označením pro celý soubor vzdělávacích procesů, k jejichž uskutečňování dochází ve vzdělávacích institucích i mimo ně. Je podmínkou pro zapojení jedince do společnosti, představuje aktivně uplatňované občanství, slouží k podpoře demokracie, spravedlnosti, sociální rovnosti, společenského, ekonomického a vědeckého rozvoje. Pomáhá utvářet identitu jedince a dávat jeho životu smysl. (Malach a Zapletal, 2005, s. 51)

3.1 Vymezení pojmů celoživotního učení

Od roku 1996 nahradil pojem celoživotní vzdělávání pojem nový, a to pojem celoživotní učení. Má představovat aktivní přístup jedince ke vzdělávání, propojenost tradičních vzdělávacích institucí v rámci vzdělávacího systému i mimo něj, rozmanité přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním k získávání kvalifikací a kompetencí různými cestami, a to kdykoliv během života. (Malach a Zapletal, 2005, s. 36-37)

Celoživotní učení je považováno za nepřetržitý proces, který představuje neustálou připravenost člověka učit se. Nejedná se však jen o studium, ale o učení, které nemusí mít organizovaný charakter, tzn. samostatné učení např. při práci, při pobytu v přírodě, na kulturních akcích.

Význam vzdělávání lze chápat i jako orientaci v současném světě. Přispívá k vytváření vlastních postojů a názorů, a to s pomocí samostatně získaných informací. Vzdělání

podporuje nezávislost, osobní samostatnost a zabraňuje manipulaci. Snižuje nezaměstnanost a pomáhá jedinci při uplatnění na trhu práce. Zvyšuje kvalitu života, snižuje nebezpečí sociálního ohrožení, vede k větší spokojenosti. Ve svém důsledku snižuje náklady státu na vyplácení sociálních dávek a dalších finančních zátěží. (Brdek a Vychová, 2004, s. 13)

Bočková zdůrazňuje pojem celoživotní. „*Celoživotní vzdělávání umožňuje člověku, aby v kterémkoliv okamžiku své životní cesty vstoupil do vzdělávacího procesu....*

Celoživotní znamená celý život trvajícím. Vymezuje dobu, v níž se může člověk vzdělávat: od narození po smrt.“ (Bočková, 2000, s. 9)

Celoživotní učení je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho cílem je vytvoření sjednocené Evropy, s vysokou zaměstnaností vzdělané pracovní síly a vysokou životní úrovní.

3.2 Historie vzdělávání dospělých

První zmínky o nutnosti celoživotního vzdělávání se objevují už u Aristotela. Pro naši zemi je nejvýznamnějším představitelem myšlenky celoživotního učení Jan Amos Komenský. Ve středověku měla na vzdělávání monopol pouze církev. Celoživotně se vzdělávali jenom učenci a vědci. Velká změna nastala až po Velké francouzské revoluci, kdy docházelo ke vzniku mnoha institucí jako správních a právních systémů, a to včetně školství.

Pohled Jana Amose Komenského na člověka a jeho vzdělávání byl komplexní. Znamenal utváření celé osobnosti jedince ve světle poznávání smyslu života. Cílem jeho humanistického přístupu byla kultivační stránka vzdělávání s náboženským podtextem. Současné systémy vzdělávání vycházejí z období přechodu od feudálních k liberálně konstituovaným společnostem. S probíhající emancipací buržoazie, a posléze i ostatních společenských tříd, nabývalo na významu i vzdělávání. Stavovská struktura byla uzavřena do autonomních komunit, jakými byly cechy, města, stavy a kláštery. S postupnou mobilitou pracovní síly se tato uzavřenost narušovala a docházelo k propojení poznatků, které podněcovaly zájem o vzdělávání. Velký rozmach vzdělávání dospělých probíhal v době národního obrození, kdy se nositeli lidové osvěty stávali vlastenečtí kněží, učitelé, politici, zástupci divadelních, sportovních a pěveckých spolků. Vzdělávání dospělých se

začínalo postupně instituciovat. Po roce 1918 nastává opět rozmach vzdělávání dospělých, a to již s finanční a legislativní podporou státu. (Malach a Zapletal, 2005, s. 39-45)

Po druhé světové válce došlo k prudkému hospodářskému růstu a do popředí pronikla myšlenka rovnosti vzdělávacích šancí a právo občanů na vzdělávání. Vědecký a technický pokrok vyvolal potřebu nových kvalifikací. Vzdělávání dospělých nabralo na prestiži, zejména další kvalifikační vzdělávání. Současně probíhaly ve všech průmyslových zemích reformy vzdělávacích systémů. (Beneš, 2003, s. 30-31)

V roce 1986 byl publikován materiál vytvořený specialisty při institutu UNESCO v Hamburku, který představil koncepci celoživotního vzdělávání. Rozpracoval všechny etapy vývoje člověka a specifikoval úkoly pro tyto etapy charakteristické. Vzdělání a výchova nekončí se školní docházkou, ale je celoživotním procesem a ve svém důsledku vede ke zkvalitnění života. (Malach a Zapletal, 2005, s. 35)

Pro léta devadesátá byl charakteristický živelný nárůst vzdělávacích aktivit a institucí. Ty zareagovaly na aktuálně se formující nabídku a poptávku, ovšem bez tvorby propracované strategie. Pružnost, rozmanitost a pohotovost byly často v rozporu s kvalitou. S proměňujícím se trhem práce, stimulací a motivací dospělých k dalšímu vzdělávání, sílil tlak na certifikaci získaných kvalifikací, které by odpovídaly evropským standardům. (Pavlík, 1997, s. 8)

Česká republika přijala v roce 2001 v oblasti vzdělávání zásadní dokument „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice“ známější pod názvem Bílá kniha. Ta zdůrazňuje význam vzdělávání dospělých jako součást vzdělávací soustavy. Její autoři poukázali na pomalejší rozvoj vzdělávání dospělých, než jaký probíhal v ostatních státech Evropské unie a na další nedostatky. V současné době stále probíhá „Národní rozvojový plán ČR 2007-2013“, který se zaměřuje na celoživotní učení jako na jeden z nejúčinnějších prostředků pro zajištění růstu a konkurenceschopnosti ekonomiky, růstu životní úrovně, sociální soudržnosti a osobního rozvoje. (Rabušicová a Rabušic, 2008, s. 14-15)

3.3 Celoživotní učení

Celoživotní učení je členitý, nepřilíš ohraničený celek, neboť jeho procesy nelze centrálně řídit. Jeho přínos a účinnost se odvíjí od vytvoření motivačního a právně – ekonomického

prostředí. Investice do něj vynakládané musí být chápány jako rozvojové s nejvyšší prioritou a dlouhodobým výhledem. (Strategie, 2007)

„Myšlenka celoživotního vzdělávání není nová. Nové jsou ale podmínky, které ji v druhé polovině 20. století oživily a rozvíjely. Ukazuje se, že existují souvislosti mezi systémy vzdělávání na straně jedné a změnami v oblasti společenské a hospodářské na straně druhé. Obě oblasti se navzájem ovlivňují. Charakteristickým znakem se stává změna.“
(Bočková, 2000, s. 3)

Realizaci celoživotního vzdělávání si vyžádaly změny, které s velkou intenzitou probíhaly od druhé poloviny 20. století. Globalizační proces zprvu zasahoval do oblasti pohybu zboží a služeb, nyní obsáhl také pohyb lidí, myšlenek a investic přes hranice regionů a států. S promícháváním kultur dochází k proměnám tradičních hodnot a norem, mění se i pohledy lidí na další vzdělávání, které si vyžaduje řešení problémů spojených s globalizací. Se stárnoucí populací se objevuje poptávka po vzdělávání dospělých a seniorů. Předpokládá se, že v roce 2020 budou osoby věku 65 let a více tvořit téměř třetinu obyvatel Evropy. Informační technologie pronikají celým systémem hospodářství a společnosti, zasahují nejvíce sektory, které se v posledních letech progresivně rozvíjely, a to sektor služeb a sektor tvorby, zpracování a šíření informací a vědomostí. S klesající poptávkou po málo kvalifikovaných povoláních vzrůstá nezaměstnanost. Na její snižování se podílí prodlužování školního vzdělávání u mladých lidí, rozvíjí se rekvalifikační vzdělávání, dochází k podpoře občanského a zájmového vzdělávání. Hrozbu nezaměstnanosti může každý jedinec eliminovat rozvíjením sebe sama a přijetím odpovědnosti na svůj život. (Bočková, 2000, s. 3-4)

3.4 Specifika vzdělávání dospělých

Účastníci vzdělávání dospělých jsou většinou lidé, kteří zpravidla dokončili vzdělávání ve školských institucích a dále se chtějí vzdělávat na principu dobrovolnosti z důvodu řešení svého konkrétního problému, potřeby, či zájmu.

Dospělost je charakterizována dokončením vývoje osobnosti v mnoha dimenzích. Nenastává u všech jedinců ve stejnou dobu, tělesná a psychická dospělost nejsou v jednotě dozrávání shodné. Posuzovat dospělost lze z různých hledisek. Komenský ji určoval podle dosažení konečného vzrůstu a schopností jedince k životním úkonům. Příhodova vývojová

psychologie vymezuje dospělost jako stav dorostení do konečné velikosti a získání síly k vykonávání samostatné činnosti v životě. Ústava rozlišuje hned dvě dospělosti a to pasivní od věku 18 let a aktivní od věku 21 let. Jiní autoři charakterizují dospělost ukončením vývoje v dimenzi somatické, tedy tělesné, kdy končí růst, ustaluje se tělesná výška a končí vývoj orgánů. Psychické, kdy dochází k završení vývoje osobnosti, charakteru a rozvoje psychiky. Sociální, pro kterou je typické přijetí sociálních rolí, převzetí odpovědnosti za svůj život a završení procesu akulturace. (Malach a Zapletal, 2005, s. 26).

Osoby věku 50+ patří do věkové kategorie, kterou lze nazvat starší, zralá či pozdní dospělost. V tomto období dochází k mnoha změnám pracovního a sociálního začlenění jedince, mění se struktura jeho rodiny. Vnímání sebe sama a prostředí se dalekosáhle mění v době nezaměstnanosti. Těžiště činností se často přesunuje do jiných oblastí, zejména výchovné, organizační a prezentační, pro které mají osoby věku 50+ bohaté předpoklady. Životní a pracovní zkušenosti jsou mnohými zaměstnavateli podceňovány. Předsudky o snížení výkonových schopností způsobují, že při snižování počtu zaměstnanců bývají osoby ve fázi starší dospělosti propouštěny mezi prvními, což vede některé jedince k přepínání sil. Pro tuto věkovou kategorii je charakteristické přijímání větší zodpovědnosti a citlivé reagování na problémy. Ztráta zaměstnání představuje ztrátu tolik potřebných jistot, obavy za vývoj rodiny a dalšího pracovního uplatnění v konkurenci mladších pracovníků. (Švancara, 2002, 167-168)

Starší dospělost se může projevovat snižováním schopnosti zvládat nové situace, pozvolným zhoršováním paměti, dáváním přednosti před společenským životem životu vnitřnímu, větší uzavřeností. Důležitost nabývají city. Dominující význam práce ustupuje, narůstá vliv vlastních zážitků. Tempo se zvolňuje a rychlost je kompenzována přesností. (Malach a Zapletal, 2005, s. 28)

Všechny výše uvedené charakteristiky ovlivňují vzdělávání dospělých. Cestou k úspěchu ve vzdělávání dospělých může být vhodné uplatňování kooperativního stylu tak, aby jednání bylo partnerské a vstřícné. U každého jednotlivce je směr a rychlost vzdělávání odlišné, stejně tak si každý účastník vzdělávání přináší do tohoto procesu své dřívější získané vědomosti a emocionální stanoviska. Vzdělávání dospělých není pouhým uspokojováním potřeb, zahrnuje cíle, přání, záměry, motivaci a uznání vzdělávaných jedinců. Sladění očekávání vzdělávaných a možností vzdělávacího procesu ovlivňují jeho

výsledky a kvalitu. V konkrétních vzdělávacích cílech musí být promítnuta skutečnost, že všichni dospělí jsou ovlivňováni sociálním prostředím. (Malach a Zapletal, 2005, s. 58-59)

3.4.1 Strategie a cíle vzdělávání dospělých

Dokumenty, přijaté v rámci členství v Evropské unii, nasměrovaly vzdělávání dospělých k cíli plně rozvinuté vzdělanostní společnosti. Základní nezbytností k dosažení vytyčeného směru je realizace celoživotního učení, jako nástroje k lepšímu pracovnímu uplatnění a možnosti vytvoření většího počtu pracovních příležitostí.

Důležitým cílem lisabonského programu byl rozvoj vzdělávání, který měl být kompatibilní s cíly národních vzdělávacích politik všech států Evropské unie. Zaměřoval se na rozvoj klíčových kompetencí ve společnosti, která je založena na znalostech, na identifikaci klíčových kompetencí a zajištění jejich zařazení do kurikulů jednotlivých států. Dalším úkolem bylo zajištění přístupu ke vzdělání každému, jak žákům se speciálními vzdělávacími potřebami, tak dospělým osobám a usnadňování dalšího vzdělávání dospělých s cílem zvýšení jejich zaměstnatelnosti. To vše směřovalo k naplnění tří priorit. První představovala rozvoj jedince a jeho osobního naplnění ke schopnosti sledování vlastního životního cíle a představ o vlastním vzdělávání. Druhá směřovala k aktivnímu občanství a zapojení se do dění ve společnosti. Třetí vedla k zaměstnatelnosti jedince tak, aby skrze vzdělávání byl jedinec schopen získat odpovídající a kvalitní zaměstnání na trhu práce. (Veteška a Tureckiová, 2008, s. 58-60)

Mezi další směry a doporučení celoživotního učení a dalšího vzdělávání byly programovým dokumentem MŠMT ČR 2007 vytyčeny tyto body. Upřesnění nejasných kompetencí ve všech oblastech dalšího vzdělávání s podporou právního rámce. Zavedení finančních i nefinančních pobídek k rozvoji dalšího vzdělávání. Zainteresování všech typů škol, základních, středních a vysokých, k většímu a efektivnějšímu využití jejich kapacit pro další vzdělávání. Vypracování komplexní certifikace vzdělávacích institucí, vzdělávacích programů a certifikaci lektorů. Podpora vytvoření vzájemně propojených poradenských a informačních středisek. Podpora tvorby programů informačních technologií vhodných pro další vzdělávání a sebevzdělání. (Kalninský, 2007, s. 38)

Odpovědnost za další vzdělávání byla přesunuta také na zaměstnavatele, kteří by měli zajišťovat a rozvíjet kvalifikaci pracovníků po celou dobu jejich kariéry. Nejen vyčlenění

určitého podílu z objemu mezd, ale také poskytnutí finančních stimulů firmám, má zajistit investice do odborného výcviku zaměstnanců. (Czesaná, 2006, s. 8)

3.4.2 Kategorie učebních aktivit dospělých

Koncept celoživotního učení si vyžádal rozlišování různých forem učení a vzdělávání. Výchozím momentem celoživotního učení je triáda formálního, neformálního a informálního učení.

Formální vzdělávání je uskutečňováno ve vzdělávacích institucích, většinou ve školách. Právní předpisy vymezují jeho funkce, obsahy, cíle, způsoby hodnocení a organizační formy. Představuje na sebe navazující stupně vzdělávání od základního po vysokoškolské. Absolvování je doloženo příslušným dokladem podle typu absolvované školy, vysvědčením, osvědčením nebo diplomem. Ne všechny školy jsou schopny nabízet vzdělávací programy i pro dospělé v takové formě a takovými metodami, aby je dospělá populace mohla absolvovat. Neformální vzdělávání poskytují zařízení soukromých vzdělávacích institucí, zařízení nestátních neziskových organizací, školská zařízení, zařízení zaměstnavatelů a jiné organizace. Patří sem rekvalifikační kurzy, počítačové kurzy, kurzy cizích jazyků, krátkodobá školení a přednášky, organizované volnočasové aktivity dětí, mládeže a dospělých. Vzdělávání vede učitel, lektor, odborný vedoucí. Toto vzdělávání nevede k získání vyššího stupně. Přirozenou součástí každodenního života je informální učení. Je to proces získávání vědomostí, dovedností a kompetencí z každodenního života, z pracovní činnosti a volného času. Takové sebevzdělávání je neorganizované, institucionálně nekoordinované a nesystematické. Představuje nejstarší způsob získávání dovedností a znalostí. (Rabušicová a Rabušic, 2008, s. 41-77)

3.5 Motivace ke vzdělávání

Motivace ke vzdělávání dospělých má nejrůznější příčiny. Pro někoho znamená nutné zlo, neboť odmítnutí rekvalifikačního vzdělávání znamená pro nezaměstnanou osobu ztrátu finančního příspěvku v nezaměstnanosti. Jiný se vzdělává, aby ho kolegové v zaměstnání neohrozili v jeho pracovní pozici. Další si uvědomuje, že vzdělávání je v jeho osobním zájmu, přináší mu prospěch a užitek z důvodů posílení vlastní konkurenceschopnosti na trhu práce.

„Dospělý člověk má právo vzdělávat se, stejně tak, jako má právo se nevzdělávat“
(Prusáková, 2004, s. 12).

Potřeby dospělého člověka vzdělávat se vznikají pod vlivem situace, kterou prožívá jedinec, skupina, společnost či národ. Situace lze rozlišit na osobní a společenské. Motivy, jako pohnutky k jednání lidí, mají dvě roviny. Jedna dodává sílu a energii lidem aby jednali. Druhá určuje směr jednání, tedy důvod, proč jsem se rozhodl pro určitou věc a ne pro jinou, proč pro tento způsob a postup. (Prusáková, 2004, s. 12-13)

Motivaci lze charakterizovat jako vnitřní psychický děj, který zahrnuje zaměřování k určité činnosti, a také projevy chování, které jsou podřízeny dosažení určitého cíle. Motivy (dle Klegy), které jsou rozhodující pro to, zda účastník vzdělávacího procesu do něj vstoupí, jsou jak kladné, tak i záporné. Mezi kladné patří touha po dalším postupu v zaměstnání, po odborném zdokonalení, po celkovém kulturním rozvoji či amatérský zájem o určitou konkrétní činnost. Záporné motivy představují nedostatek ambicí, nedůvěru ve vlastní schopnosti, nedůvěru v hodnotu vzdělání, nedostatek času a nepochopení ze strany rodiny a zaměstnavatele. Z pracovního hlediska je rozhodující individuální užitek, zvýšená výkonnost, sociální jistoty, dovednosti a pracovní návyky, získání odborných vědomostí a informací. Dalšími motivy pro vstup do vzdělávání je navázání sociálního kontaktu, profesní důvody, sociální podněty, participace na politickém (komunálním) životě, kognitivní zájmy a vnější očekávání. (Malach a Zapletal, 2005, s. 65-66)

Motivace, jako rozhodující faktor efektivního a úspěšného vzdělávání dospělých, představuje souhrn vnějších a vnitřních faktorů, které řídí jednání a prožívání účastníků vzdělávání. Motivaci ovlivňuje osobnostní charakteristika jedince, jeho aktuální životní situace, jeho okolí a vztahy s ním, nezanedbatelná jsou též epochální témata a výzvy. Dalším faktorem je společenský rámec ve vztahu k učení a společenské klima. Motivy nejsou jednou a pro vždy pevně dané, mění se během života. Začínají se vyvíjet s ranou socializací a jsou výsledkem zkušeností s učením. Hlavním důvodem dalšího vzdělávání je většinou výkon profese. S vyšším věkem účastníků vzdělávání jsou spojeny motivy k dosažení vyššího statusu, vyšších příjmů a společenského uznání. (Beneš, 2003, s.131-135)

Dospělí jsou ke vzdělávání často motivováni okamžitým prospěchem. Nejlépe se učí, když vidí bezprostřední hodnotu vzdělávání. Na rozdíl od dětí jsou ve vzdělávání v úplně jiné

situaci. Subjektivním filtrem všeho poznávaného se stávají osobní životní zkušenosti. (Liedermanová, 2008, s. 14)

Motivace představuje energii, kterou lidé zaměřují k dosažení určitého cíle. S vidinou dosažení úspěchu a odměny se pochopitelně zvyšuje. Jedinec však často vstupuje do vzdělávání, aniž by to bylo jeho osobní přání, například z důvodu požadavku zaměstnavatele, přičemž se u něj může dostavit následně radost z toho, že se něco nové naučil a v příslušné vzdělávací aktivitě nachází potěšení. (Rabušicová a Rabušic, 2008, s.98)

3.6 Bariéry ve vzdělávání

V podmínkách neustále rostoucích požadavků a nároků na pracovní kompetence zaměstnanců je nutné počítat nejenom se vzděláváním osob věku 50+, ale také 60+ , a to v souvislosti s prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu. S přibývajícím věkem vzdělávaných osob roste i množství bariér a překážek ve vzdělávání.

Ve vědomí lidí je pojem vzdělávání stále spojován spíše se vzděláváním školním. Na vzdělávání dospělých je pohlíženo stále jako na něco mimořádného, a je spojováno zejména s rekvalifikací. Existují rozdíly v zájmu účasti na vzdělávání mezi muži a ženami, stejně tak mezi příslušníky různých společenských vrstev. Další rozdíl je patrný mezi pracovníky s vyšším a nižším formálním vzděláním. Překážkou se jeví také skutečnost, že vzdělávání je soustředěno do větších měst a cesty za vzděláváním představují ztrátu volného času pro jeho účastníky a také nároky na finanční stránku. (Bočková, 2000, s.12-13)

Průběh vzdělávání a výsledky učení ovlivňují další bariéry. Psychologickou bariérou je nedostatečná motivace, nedostatek vytrvalosti, neefektivní styl učení, strach ze selhání, z konkurence, labilita osobnosti a nedostatek intelektu. Pedagogickou bariéru vytváří nedostatek předchozích vědomostí, nízká kvalita výuky, nedostatky v osobnosti vzdělavatele, v hodnocení, zkoušení. Nezanedbatelné jsou bariéry organizační, jako jsou nesprávné a nedostatečné informace o možnostech studia, špatná dostupnost vzdělávacích institucí a složitá rodinná situace. (Bednaříková, 2006, s. 21)

3.7 Rekvalifikace

Jednou z nejobtížnějších bariér pro vstup na trh práce je pro starší osoby, tedy i osoby věku 50+, nízké a současným technologickým požadavkům nedostačující vzdělání. Prostřednictvím výcvikových a vzdělávacích programů dochází nejen ke zvýšení kvalifikace účastníků, ale také k participaci při hledání zaměstnání a zvyšování sebedůvěry.

Chránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností má výcvik pracovní síly, který je zároveň investicí do budoucna. Efekt ovšem má, jen když je cílený, neboť získat novou kvalifikaci a přesto dále zůstat v evidenci ÚP, má demotivující a výrazně negativní následky. Speciální programy jsou zaměřeny na zvýšení konkurenceschopnosti zejména pro kategorie, které jsou vystaveny většímu riziku dlouhodobé, či opakované nezaměstnanosti. (Václavíková, Koblihová a Kubicová, 2009, s. 107)

V minulosti bylo rekvalifikační vzdělávání uskutečňováno v malém rozsahu převážně u zaměstnavatelů, a to za účelem přizpůsobení pracovníků technologickým změnám výroby nebo k umožnění výkonu jiných pracovních činností. V současnosti jsou chápány jako součást procesu celoživotního vzdělávání a učení. Potřebu rekvalifikací si vyžádaly změny v oblasti ekonomiky, změny na trhu práce a pohyb pracovních sil, změny pohledu na úlohu pracovní síly, zánik některých pracovních kategorií a naopak vznik nových pracovních činností. Rostoucí požadavky na flexibilitu, vyšší stupeň vzdělání a osobní motivaci, směřovaly k vymezení samotného pojmu rekvalifikace. (Malach a Zapletal, 2005, s. 99)

Cíle rekvalifikace lze rozdělit na osobní a společenské. Osobní vycházejí z potřeby jedince na získání výhodnějšího zaměstnání, zvýšení platu či osobního rozvoje. Společenské cíle naplňují makrosociální záměry. Přizpůsobují pracovní a kvalifikační potenciál potřebám měnící se ekonomiky, vytváří soulad mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikovaných pracovních silách, čímž předchází nezaměstnanosti. Samotná rekvalifikace je individuální záležitostí, přestože má hromadný ráz. Účinná je zejména tehdy, když přihlíží k dosavadní kvalifikaci rekvalifikované osoby, k jeho osobnostním předpokladům pro výkon nové profese, jako jsou psychické schopnosti, časové možnosti a samotný přístup ke vzdělávání. (Malach a Zapletal, 2005, s. 100)

Rekvalifikace jako prostředek vzdělávání nejsou určeny jen osobám nezaměstnaným. Do celoživotního učení je třeba zapojit i zaměstnané dospělé s cílem výcviku konkrétních dovedností tak, aby zejména starší pracovníci, pracující v profesích s nízkou kvalifikací,

přijali jako nutnost získávat a rozvíjet pracovní kompetence v souladu s požadavky té které organizace a tak eliminovali případnou ztrátu zaměstnání. Proto je tak potřebné, aby zaměstnavatelé řešili problematiku vzdělávání pracovníků věku 50+ s ohledem na prodlužující se hranici odchodu do důchodu a přizpůsobili jim techniku a formy vzdělávání. (Tureckiová a Veteška, 2011, s. 16-17)

Rekvalifikace jsou tedy specifickým typem dalšího vzdělávání, které je určeno nejen osobám nezaměstnaným, ale i osobám ohroženým vyloučením z trhu práce. Počet osob zapojovaných do rekvalifikačního vzdělávání se v zemích Evropské unie liší. Kurzy je třeba přizpůsobit potřebám specifických skupin nezaměstnaných, zvláště osobám nízkokvalifikovaným a starším. (Czesaná, 2006, s. 24-25)

Zdrojem financování rekvalifikací jsou prostředky nejen z rozpočtu státu, ale také prostředky tvořené Evropským fondem pro regionální rozvoj, Evropským sociálním fondem a Fondem soudržnosti, které tvoří více než jednu třetinu celkového rozpočtu Evropské unie. Víceletý finanční rámec EU (2014-2020) si stanovuje za cíl podporu aktivit, které směřují k ekonomickému růstu a mají plnit tyto cíle: vytvoření nových pracovních míst ve vyšším počtu a kvalitě, vývoj nových technologií, podporu výzkumu, dostupnost vysokorychlostního internetu, rozvoj dopravní a energetické infrastruktury, energetickou účinnost a obnovitelnost zdrojů energie, rozvoj podnikání, rozvoj dovedností a odborného vzdělávání. (Evropská komise, 2013)

Rekvalifikace mají podobu propracovaného systému z hlediska ekonomického, organizačního, sociálního, legislativního a pedagogického. Legislativní úprava vychází ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a od vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, dále Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky č. 519/2004 Sb., která stanoví požadavky na udělení akreditace k provádění rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání. (Malach a Zapletal, 2005, s. 101)

3.7.1 Specifika výuky osob věku 50+

Učení lze charakterizovat jako poznávací činnost, která je reakcí na úkolové a problémové situace. Ty mohou být jednak přirozené, vznikající v běžném životě bez vytýčeného výchovně vzdělávacího cíle, nebo uměle navozené a vytvořené s předem stanoveným výchovně vzdělávacím cílem. (Veteška a Vacínová, 2011, s. 70)

Pro vzdělávání dospělých je typické, že si do výuky přináší svoji profesní a osobnostní pozici. Dospělý člověk se zapojuje do vzdělávání převážnou mírou z vnitřních pohnutek. Uvědomuje si objektivní požadavky na své vědomosti, dovednosti a návyky, přičemž tento stupeň ovlivňuje jeho zainteresovanost na prohlubování a rozvoji vědomostí. Dospělý srovnává učební látku se svými dosud nabytými zkušenostmi a to z oblasti profesního či soukromého života. Učivo přijímá jen do té míry, v jaké ji považuje za prostředek řešení úkolů své profesní praxe. V samotném procesu učení potřebuje dospělý člověk mít možnost aktivně se podílet na řešení úkolů a problémů, aby mohl mít příležitost aplikovat své osvojené vědomosti, rozvíjet praktické dovednosti a svoji osobnost. Ontogenicky podmíněné předpoklady ke studiu většinou nemají negativní vliv na samotný proces výuky. Částečně sestupná tendence senzomotorických a tělesných funkcí, klesající rychlost vnímání a zvyšující se unavitelnost, jsou vyváženy přesností studijního výkonu. (Mužik, 2004, s. 27-29)

Na vzdělávání dospělých mají velký vliv vnitřní a vnější podmínky dané situace. Záleží na vzájemné interakci vzdělávajícího a vzdělavatele. Obecně platí, že dospělý ve výuce potřebuje podporovat vlastní sebedůvěru zejména ve chvílích, kdy ztrácí elán a klesá na mysl. Často také dochází u dospělých k nedůvěře ve vlastní schopnosti naučit se něčemu novému. (Paulík, 2003, s. 6)

3.8 Cílová skupina věku 50+v regionu Kroměříž

Porevoluční situace v regionu Kroměříž kopírovala celorepublikovou situaci. Pro většinu současných padesátníků bylo charakteristické, že po ukončení profesní přípravy nastoupili do pracovního poměru k jednomu zaměstnavateli, u kterého zůstali téměř po celou dobu. Po změně režimu a přechodu na tržní hospodářství docházelo tak, jako v celé zemi, k proměnám na pracovním trhu. Státní podniky, stejně jako výrobní a zemědělská družstva, se začaly privatizovat, přičemž často docházelo k jejich zániku a likvidaci vlivem konkurence globalizované ekonomiky a částečně také špatným hospodařením.

Pozůstatkem socialistického období byla ztráta pocitu odpovědnosti jednotlivce za svůj vlastní osud. Lidé byli naučeni po několika generacích spoléhat se na stát, a to i ve všech osobních krizových situacích. Mnohdy falešná jistota práce, která měla mnoho negativních dopadů na hospodářství a téměř žádná odpovědnost za vlastní práci bez zájmu o její výsledky, způsobily řadu rozporů. Na jedné straně se objevila větší jistota zaměstnání

s menším stresem a pracovním vypětím, na druhé vznikaly pracovní pozice s vyšším příjmem, zvýšenou stresovou zátěží a větším rizikem ztráty práce. Od počátku ekonomické transformace se právě jistota zaměstnání stala velmi ceněnou hodnotou. (Kuchař, 2007, s.130-131)

Pro region Kroměříž je charakteristické poměrně husté zalidnění. Dříve byl průmyslově zemědělskou oblastí. Zemědělská půda pokrývá 61%, lesy 27% rozlohy regionu. V současné době pracuje zhruba 1/3 obyvatel v průmyslu strojírenském, potravinářském, dřevařském a zpracovatelském. Přibližně 6% pracuje v zemědělství a lesnictví. Velký podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva pracuje v oblasti sociální činnosti, obchodu, stravování, ubytování, školství a ve stavebnictví. Nezaměstnanost v regionu Kroměříž se pohybuje kolem 10%. (Český statistický úřad, 2013)

Tabulka č. 1:

oblast	věková kategorie 50 ÷ 54	věková kategorie 55 ÷ 59
region Kroměříž	729	852
kraj Zlínský	3 696	4 333
celá ČR	59 863	69 315

Počty nezaměstnaných osob věku 50+ registrovaných na ÚP k 31. 12. 2012 (ČSÚ, 2013)

3.9 Shrnutí teoretické části

V souvislosti s tématem a zaměřením předkládané práce obsahuje teoretická část práce kapitoly, které se týkají ústředních problémů řešení nezaměstnanosti. Dopady nezaměstnanosti nepociťuje pouze jedinec, ale i celá společnost. Osoby věku 50+ patří do ohrožené skupiny na trhu práce a poměrně těžko se je daří na trh práce znovu umístit. Často mají své pracovní návyky a zažité tempo. Potýkají se s nedostatečnými znalostmi v oblasti ovládnání moderních technologií a s důsledky zastarávání jejich kvalifikace. Klíčovým předpokladem k zajištění dlouhodobé zaměstnatelnosti je schopnost jednotlivců přizpůsobit své pracovní a životní strategie změnám na pracovním trhu. Státní politika zaměstnanosti se snaží využitím aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti, mezi které patří i vzdělávání, docílit zvýšení hodnoty absolventů vzdělávání na trhu práce. Problematika

vzdělávání dospělých a jejich zájem o tuto formu řešení nezaměstnanosti je předmětem výzkumu v praktické části předkládané práce.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM

Předmětem výzkumu diplomové práce je zjišťování zájmu o rekvalifikační programy a další vzdělávání u dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+, tedy osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Výzkum se zabývá nejen jejich přístupem ke vzdělávání, ale i jejich názory na vzdělávací aktivity a jinými faktory, které tento zájem ovlivňují. K obohacení výsledků výzkumu přispívá rozdělení výzkumu na dvě skupiny účastníků výzkumu. Jednou jsou samotní účastníci vzdělávání (soubor č. 1) a druhou představitelé vzdělávací agentury (soubor č. 2), která vzdělávání zajišťuje a u které proběhla většina kurzů práce s počítačem účastníků souboru č. 1. Každá skupina je prozkoumávána zvlášť a také zvlášť vyhodnocena. V závěru jsou výsledky výzkumu obou skupin porovnány metodou komparace.

4.1 Druh výzkumu

Vzhledem k povaze předmětu zkoumání jsem pro stanovené téma zvolila kvalitativní formu výzkumu. V centru pozornosti mého tématu jsou lidé. Výzkumný problém, který si vytyčuji, není zcela ohraničený, při výzkumu bude objasňován. Kvalitativní výzkum je otevřený novým možnostem. V průběhu výzkumu dochází k interakci výzkumníka a předmětu výzkumu. Vzhledem k tomu, že budu zjišťovat zkušenosti respondentů s určitým jevem a zjišťovat, co je podstatou jevu, jeví se kvalitativní typ výzkumu jako nejvhodnější.

Zkoumaná realita je probádávána velmi podrobně a do hloubky, přičemž je získáváno velké množství informací o poměrně malém počtu osob. Kvalitativním typem výzkumu se nesnažím popsat sociální skutečnost obecnými zákonitostmi, ale pouze skutečnosti platné pro zkoumaný vzorek.

Výzkumník se neomezuje na vybrané proměnné, jeho záběr zůstává otevřený, neboť až v průběhu výzkumu se zjišťuje, jaký význam proměnné mají a jak se navzájem ovlivňují.

Sociální jevy, mezi které nezaměstnanost patří, neexistují mimo jedince. Zakládají se na interpretaci individua, a to jako příslušníka sociální skupiny.

Cílem kvalitativního výzkumu je rozvíjet teorie o fenoménech světa, získat popisy zvláštností případů a generovat hypotézy. Kvalitativní výzkum používá spíše deduktivní postupy vědecké metody, a probíhá nejčastěji v přirozených podmínkách sociálního prostředí. (Hendl, 2005, s. 63-70)

4.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je prozkoumat a popsat, jakým způsobem projevují dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou rekvalifikace a jiné vzdělávací kurzy. Dalším cílem je poznat, jaký mají rekvalifikace pro absolventy přínos nejen po stránce profesní, ale též jaký mají vliv na jejich sebehodnocení, jako účastníků trhu práce a jak sami účastníci hodnotí jejich úroveň a kvalitu, což jsou faktory, které zájem o vzdělávání ovlivňují.

4.3 Výběr výzkumné metody

Výběr výzkumné metody je pro většinu výzkumníků otázkou pragmatickou, neboť každý výzkumník pro účely svého výzkumu kombinuje doporučené výzkumné metody dle zaměření svého výzkumu.

Mezi základní přístupy kvalitativního výzkumu patří případová studie, etnografický přístup, zakotvená teorie a fenomenologický přístup. Právě přístup fenomenologický odpovídá nejvíce typu předkládané práce, neboť klade důraz na to, jak je jedinci vnímána určitá zkušenost, jak jí porozumí.

Fenomenologické paradigma se vyznačuje hodnotově vázanou výzkumnou činností a tím, že není nezávislá. Poznávající subjekt a předmět jeho poznávání jsou vzájemně spjaty a nejsou na sobě nezávislé. Proces vzájemného poznávání je interaktivní. Realita je mnohotvárná s holistickou povahou, naše představa o realitě je konstruovaná. Všechny jevy se navzájem ovlivňují, příčiny a následky od sebe není možné odlišit, jsou vzájemně provázány. Závěrečné zobecnění lze provést vždy pouze v podobných souvislostech a to v závislosti na kontextu a čase. (Mioviský, 2006, s. 19)

Jakým způsobem se bude provádět výzkum, závisí na výzkumníkových názorech na povahu sociálního světa - ontologické hledisko, na názorech na povahu znalostí a na tom, jak k nim můžeme dospět - epistemologické hledisko. Další hlediska jsou etická a hodnotová. (Hendl, 2005, s. 35)

Mezi základní metody kvalitativního výzkumu patří pozorování, pro které je charakteristická delší doba kontaktu, jehož výhodou je pochopení subkultury. Analýza textů a dokumentů slouží k rozboru významu, vede k teoretickému porozumění. Interview působí relativně nestrukturovaně, je zacíleno na porozumění zkušenosti. Audio -

videozáznamy přesně transkripují přirozené interakce, vedou k porozumění průběhu interakcí. (Hendl, 2005, s. 50)

Pro účely této práce jsem zvolila metodu polostrukturovaného interview.

4.3.1 Metoda vytváření trsů

K analýze dat jsem pro potřeby své práce, a vzhledem k charakteru výzkumu, zvolila metodu vytváření trsů.

Získaná data jsou kódováním shrnuta do kategorií, ty jsou dále zařazeny do dané skupiny (trsu). Společným znakem trsu je například tematický překryv, to znamená, když ve výrocích osob vyhledáváme takové pasáže, které se týkají jednoho úzce ohraničeného tématu. Překryv může být také prostorový, časový nebo personální. (Miovský, 2006, s.221)

K dalším technikám analýzy dat, které zvyšují kvalitu výzkumu, patří opětovné kódování. Nejdříve výzkumník hledá a označuje v přeepsaném textu kódy. Po ukončení práce se výzkumník vrátí na začátek již okódovaného textu a opět jej okóduje. Kódy z prvního a druhého kódování se výrazně odlišují. Zatímco u prvního se projevuje deskripce (popis), v druhém kódování se projevuje analýza (rozbor) myšlenkových úsudků výzkumníka. (Švaříček a Šedřová, 2007, s. 42)

Pro účely předkládané práce jsem zvolila metodu opětovného kódování. Potvrdilo se, že kódy se od sebe lišily, o čemž jsem měla před opětovným kódováním pochybnosti. Výzkumník si usnadní práci, když nejdříve provede první kódování, potom opětovné kódování a následně sestaví výsledné kódy, které z dvojího kódování vzešly, do kategorií. Po vyhodnocení každého výzkumného souboru jsem provedla komparaci obou výzkumných souborů.

Srovnávání a porovnávání je základní myšlenkovou operací. Jedná se o velmi rozšířený postup ve společenskovedním výzkumu. Komparativní metoda je vhodná ke srovnání dvou jednotek, které jsou vzájemně vztahovány. Komparací dvou různě zkoumaných jevů, v tomto případě vzdělávaných a vzdělavatelů, se hledají a analyzují společné vlastnosti. Při komparaci hledáme odpovědi na otázky: v čem se liší, jak lze rozdíly vysvětlit a k jakým dopadům tyto rozdíly vedou.

4.4 Výzkumný soubor

Výzkumník si při výběru respondentů musí klást otázku, proč volí právě ty určité osoby. Cílem je dosažení propojení objektů zkoumání s výzkumnou otázkou, přičemž první volba nemusí být správná. Dalším doporučením pro výzkumníka je zacílení sběru dat k zobecnitelnosti výsledků tak, aby dobře prezentovaly uvažované jevy. (Hendl, 2005, s. 153)

Správná a pečlivá technika výběru výzkumného vzorku vede ke zvýšení důvěryhodnosti, potvrditelnosti a autenticity. Účastníci výzkumu mají mít bohaté životní zkušenosti se zkoumaným jevem. (Švaříček a Šed'ová, 2007, s. 34)

Základní výběrový soubor tvoří osoby věku 50+, které jsou registrovány na úřadu práce více než půl roku a které prošly rekvalifikací či jinými vzdělávacími aktivitami a od uplynutí tohoto vzdělávání uběhlo více než 6 měsíců, a to z důvodu sledování jejich profesní trajektorie. Jelikož mnozí z nich jsou v registraci úřadu práce již několik let a prošli více než jednou rekvalifikací, dá se předpokládat, že kritéria na důvěryhodnost výzkumného vzorku plně splňují. Výběr mého výzkumného vzorku je jednak kritériální, neboť vybrané osoby musí splňovat stanovená kritéria, dále účelový, pro potřeby výzkumu bylo osloveno přibližně stejné množství žen jako mužů tak, aby struktura souboru korespondovala se základním souborem. Již v předvýzkumu jsem kontaktovala mně známé osoby, které splňují kritéria výběrového vzorku. V regionu s mírou nezaměstnanosti okolo deseti procent to nebyl velký problém. Osoby, které mně udělily předběžný souhlas s výzkumem, jsem kontaktovala a seznámila je s tématem své práce a s jeho využitím. Oslovila jsem 28 osob a požádala je o souhlas s rozhovorem. Ujistila jsem je o jejich anonymitě a ochraně osobních údajů. Rozhovor mně přislíbilo 15 osob, ale pouze 7 z nich bylo ochotno souhlasit s nahráváním rozhovoru na diktafon. Dalším výzkumným vzorkem jsou představitelé jedné z nejvýznamnějších vzdělávacích agentur v regionu Kroměříž, která působí ve svém oboru již více než 20 let.

4.4.1 Triangulace, reliabilita, validita

Zvolením dvou výzkumných souborů se snažím vyhovět ideji triangulace, která vychází z terminologie topografického měření, kdy se pomocí dvou známých bodů určí bod třetí.

Triangulace slouží ke zvýšení validity a zlepšení reliability. Validita je požadavek smysluplného vztahu mezi stanoveným cílem výzkumu a skutečně dosaženými výsledky.

Reliabilita vyjadřuje přesnost a spolehlivost výzkumného nástroje. Pomáhá vysvětlit lidské jednání z více než jedné perspektivy, zároveň zaručuje rozmanitost pohledů na zkoumanou otázku.

V závěru porovnávám výsledky výzkumu obou výzkumných souborů metodou komparace.

Je pravděpodobné, že získáme odlišné pohledy a některá data si budou odporovat. Důležité je držet se výzkumné otázky, neboť právě na ni hledáme odpověď. (Švaříček a Šed'ová, 2007, s. 202-205)

4.5 Technika sběru dat

Vhodnou technikou sběru dat pro účely mého výzkumu je polostrukturovaný rozhovor. Jeho příprava vyžaduje pečlivost. Specifikuje okruhy otázek, na které se ptáme respondentů, přičemž si tazatel nechává vysvětlit, jak dotazovaný danou věc myslí.

Výhodou polostrukturovaného rozhovoru je, že eliminuje nedostatky metody interview nestrukturovaného a plně strukturovaného, přičemž tak dokáže vytěžit maximum jejich výhod. (Miovský, 2006, s. 161)

4.5.1 Transkripce dat

Délka rozhovorů je individuální, podle sdílnosti respondentů. Rozhovory jsem se souhlasem respondentů nahrávala na diktafon, poté je doslovně přepsala. V rámci etiky výzkumu byly otázky stanoveny tak, aby se vyvarovaly odpovědí, které se mohou respondentů nepříjemně dotknout. Respondenti byli seznámeni s tím, čeho se účastní, jaké jsou cíle a smysl výzkumu. Rozhovory probíhaly na počátku měsíce března 2013. Otázky pro účastníky vzdělávání jsem rozlišila na dvě skupiny, a sice ke konci rozhovoru kladu jinou otázku absolventům vzdělávání, kteří jsou nyní zaměstnaní a jinou otázku kladu absolventům vzdělávání, kteří jsou v současnosti v evidenci úřadu práce. Otázky pro představitele vzdělávací agentury jsem stanovila tak, abych mohla posoudit při jejich vyhodnocování, jak se liší úhel pohledu na vzdělávání u obou skupin a v čem se shoduje. V rámci předvýzkumu jsem provedla pilotní rozhovor se dvěma absolventy rekvalifikace, na jehož základě jsem zvolené otázky pro respondenty poněkud upravila.

Rozhovory jsem z mluveného projevu převedla do písemné podoby. Takto přepsané – transkribované informace jsou při analýze a podrobném vyhodnocování podmínkou.

Mluvenému projevu je tak zachován dialekt. Ve vyhodnocování převádím text do spisovného jazyka.

4.6 Stanovení výzkumných otázek

Na začátku si výzkumník vybírá téma výzkumu a určí si základní výzkumné otázky. Ty během výzkumu modifikuje a doplňuje. Z tohoto důvodu je na kvalitativní výzkum nahlíženo jako na emergentní nebo pružný typ výzkumu. V jeho průběhu vznikají jak výzkumné otázky, tak i hypotézy a nová rozhodnutí. (Hendl, 2005, s. 50)

Výzkumné otázky sledují stanovení výzkumného cíle. Jsou jádrem výzkumu. Vhodné je jejich širší zaměření, aby přílišným zúžením nedošlo k vytlačení důležitých, i když nepředpokládaných jevů, neboť zkoumání jevů je detailní. Pro kvalitativní výzkum je běžné stanovení jedné hlavní a velmi obecné otázky a několika otázek vedlejších, specifických. Odpovědi na jednotlivé specifické otázky skládají dohromady odpověď na hlavní otázku. (Švaříček a Šed'ová, 2007, s. 69 -70)

Hlavní výzkumná otázka – HVO 1 pro účastníky vzdělávání, výzkumný soubor č.1

Do jaké míry splňuje vzdělávání očekávání dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ na zvýšení jejich šancí na trhu práce a jaké faktory ovlivňují zájem o další vzdělávání?

Vedlejší výzkumné otázky – VVO

1. VVO

Z jakých zdrojů a jakými cestami se získávají informace o možnostech dalšího vzdělávání?

2.VVO

Je vzdělávání, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, vnímáno jako vhodně nastavené pro potřeby dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ vzhledem k jejich charakteristice?

3.VVO

Jakým způsobem vnímají účastníci vzdělávání subjektivní změny, které u nich nastaly v souvislosti s absolvováním rekvalifikace?

4.VVO

Jakým způsobem nahlíží účastníci rekvalifikace na další vzdělávání jako přirozeného faktoru v rozvoji pracovní kariéry?

5. VVO

Jaké faktory by zkvalitnily úroveň dalšího vzdělávání osob věku 50+? Jaké mají tyto faktory podoby?

6. VVO

Jaké faktory by ovlivnily uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+, jako absolventů rekvalifikací, na trhu práce?

Hlavní výzkumná otázka – HVO 2 pro představitele vzdělávací agentury, výzkumný soubor č.2

Do jaké míry zvyšují rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, hodnotu jejich absolventů - dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ na trhu práce a jaké jsou pro jejich absolventy další přínosy?

Vedlejší výzkumné otázky – VVO

1. VVO

Jaké faktory ovlivňují vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ jako účastníků dalšího vzdělávání?

2. VVO

Čím jsou dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ ve svém vzdělávání limitovány?

3. VVO

Jakými přednostmi a nedostatky se vyznačující rekvalifikace?

4. VVO

Jakým způsobem se prolíná vzdělávání a poradenství v procesu rekvalifikace?

5.VVO

Pomocí jakých nástrojů lze zvýšit možnosti uplatnění na trhu práce rekvalifikovaných osob věku 50+?

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Výzkumný soubor č. 1

Představení výzkumného souboru

Výzkumným souborem č. 1 jsou osoby věku 50+, které absolvovali rekvalifikační vzdělávání, jemuž předcházela délka nezaměstnanosti v minimální délce 6 měsíců a od jehož uplynutí uběhlo více než půl roku.

Respondent pan Jaroslav (J) je absolvent středního odborného učiliště s maturitou, je mu 58 let. Absolvoval celkem pět vzdělávacích aktivit. Celková délka jeho nezaměstnanosti je sedm let. V posledních dvaceti letech pracoval u tří zaměstnavatelů ve dvou pracovních pozicích. V současné době je bez zaměstnání.

Paní Dagmara (D) má středoškolské vzdělání s maturitou ekonomického směru. Je jí 58 let. Absolvovala jednu vzdělávací aktivitu, které předcházela čtyřletá nezaměstnanost. V posledních dvaceti letech pracovala u tří zaměstnavatelů ve dvou pracovních pozicích. V současnosti je zaměstnána.

Pan Oldřich (O) je vyučen, je mu 58 let, absolvoval celkem dvě vzdělávací aktivity. Délka nezaměstnanosti, která předcházela první rekvalifikaci, byla sedm měsíců. V posledních dvaceti letech pracoval u pěti zaměstnavatelů, a to ve třech pracovních pozicích. V současné době je v plném invalidním důchodu.

Pan Pavel (P) je vyučen, je mu 54 let. Absolvoval celkem dvě vzdělávací aktivity. V posledních dvaceti letech pracoval u pěti zaměstnavatelů ve třech pracovních pozicích. V současné době je nezaměstnaný, jeho celková délka registrace na úřadu práce jsou čtyři roky.

Paní Marcela (M) má středoškolské vzdělání ekonomického zaměření, je jí 52 let. Absolvovala jednu vzdělávací aktivitu. V posledních dvaceti letech pracovala u pěti zaměstnavatelů, a to stále ve stejném pracovním zařazení. Délka nezaměstnanosti, která předcházela vzdělávání, byla jeden rok. V současné době je zaměstnaná.

Paní Stanislava (S) má středoškolské vzdělání, je jí 51 let, absolvovala dvě rekvalifikace, z toho první si našla a hradila ze svých zdrojů, druhou rekvalifikaci jí hradil úřad práce. V posledních dvaceti letech pracovala u jednoho zaměstnavatele, a to v jedné pracovní

pozici. Na úřadě práce byla zaregistrována jeden rok. Po absolvování rekvalifikace se právě chystá na dráhu OSVČ, využila příspěvku od úřadu práce na rozvoj vlastního podnikání.

Pan Antonín (A) má vysokoškolské vzdělání v oboru elektrotechnickém. Je mu 52 let, absolvoval celkem dvě rekvalifikace. V posledních dvaceti letech pracoval u dvou zaměstnavatelů, ve dvou pracovních pozicích. Na úřadu práce byl zaregistrován celkem tři roky, v současnosti pracuje jako OSVČ.

Tabulka č. 2:

Jméno Respondenta	Věk respondenta	Dosažení vzdělání	Délka nezaměstnanosti	Počet zaměstnavatelů	Počet rekvalifikací	V současnosti
p. Jaroslav	58	SŠ	7 roků	3	5	nezaměstnaný
pí. Dagmara	58	SŠ	4 roky	3	1	zaměstnaná
p. Oldřich	58	SO	7 měsíců	5	2	invalid. důchodce
p. Pavel	54	SO	4 roky	5	2	nezaměstnaný
p. Marcela	52	SŠ	1 rok	5	1	zaměstnaná
p. Antonín	52	VŠ	3 roky	2	2	OSVČ
pí. Stanislava	51	SŠ	1 rok	1	2	OSVČ

Představení respondentů výzkumného souboru č. 1

VVO 1

Z jakých zdrojů a jakými cestami se získávají informace o možnostech dalšího vzdělávání?

Kategorie: vlastní aktivita

Podkategorie: aktivní vyhledávání zdrojů, vlastní cíl

Tabulka č. 3:

kategorie	podkategorie
vlastní aktivita	aktivní vyhledávání zdrojů
	vlastní cíl

Kategorie: vlastní aktivita

Aktivní vyhledávání, vlastní cíl

(M)...všechno jsem si zjišťovala sama. Prostě jsem se chtěla rekvalifikovat v tom oboru, ve kterém bych chtěla dál pokračovat...(informace?)...v tisku i na internetu. Případně i na úřadu práce, tam mi vycházeli vstříc.

(P)...zhruba po roce, kdy jsem po roce evidence na pracovním úřadu, jsem se sám začal zajímat o možnost nějaké rekvalifikace, a na základě toho mi vlastně teprve, jelikož jsem splňoval tu podmínku 50 - ti let, a děle jak rok na pracovním úřadu, tak jsem se dostal do pořadí, jakože na nějaký rekvalifikační kurz.(informace?)...tak já jsem to jaksi věděl všeobecně, nebo už od lidí, kteří tím prošli, kteří už přede mnou měli nějaké zkušenosti, tak sám jsem si to konkrétně, přímo na tom pracovním úřadu, jsem se o to začal zajímat. Z žádných jiných...

(O)...Já jsem si, já už jsem přemýšlel, když jsem byl asi u desátého prakticky potencionálního zaměstnavatele, který mě odmítnul, tak jsem si řekl, že bych šel i na jiný obor, kdyby byla ta rekvalifikace, že bych se učil dál třeba něco jiného, hold o co je zájem, nemuselo by to být ani v mém oboru, hlavně aby to bylo, že budu zaměstnaný...(informace?)...ptal jsem se na úřadu práce, jestli není nějaké místo na rekvalifikaci, i v jiném třeba oboru...

(S)...To je tak, že člověk se prostě musí postarat sám, mně to připadá, že na tom úřadu práce se přijdu jenom zapsat, a tím to prostě...tam to hasne, tak samozřejmě jsem se začala zajímat, o nějaké to rozšíření vzdělání, abych si mohla tu práci najít nějakým způsobem, tak jsem si zjišťovala, jaké nabízí rekvalifikační kurzy...a soukromě jsem si našla kurz masérský. Bohužel mi ho teda úřad práce neproplatil...

Kategorie: iniciativa z úřadu práce

Podkategorie: nedůvěra v cizí vzdělávací agentury (než doporučené ÚP), pasivita

Tabulka č. 4:

kategorie	podkategorie
iniciativa z úřadu práce	nedůvěra v cizí vzdělávací agentury
	pasivita

Kategorie: iniciativa z úřadu práce

Nedůvěra

(J)...byl jsem vyrozumíván z úřadu práce, to znamená skrze svého referenta...a tady se to setkávalo...i to moje snažení, kdy jsem se zajímal o to, jak bych si mohl tu svoji kvalifikaci rozšířit, zvednout, a tak nějak jsme se prostě na půl cesty potkávali...a byly mně objasněny věci, které jsou jako potřeba...a jaké možnosti ta rekvalifikace prostě nabízí a čím to může být pro mě přínosem...(informace?)...na tom úřadu práce jsem byl informován o možnosti...impuls jako takový ponejvíce vycházel z toho úřadu práce...hledal jsem také, jenomže ty možnosti, které kolikrát jsou inzerovány, tak zas ten úřad práce se k tomu stavěl tak poněkud jako opatrně, protože...neměli jistotu, nakolik ta agentura, ta, která nabízí tu možnost rekvalifikace, nakolik je spolehlivá, seriózní...agentury, které to dělají na vlastní triko, tak požadují po těch nezaměstnaných i nějaké peníze...a v podstatě je to k ničemu...no, k tomu se jako spousta zaměstnavatelů staví velice jako skepticky, že prostě se podívají na nějaký ten certifikát, a řeknou, no tak my teda nevíme, co je to za firmu, a co jste se tam učili...ten zaměstnavatel, když neví, o co jde, tak jaksi mu není jasné, čím ten uchazeč o to zaměstnání, co teda mu může nabídnout, že by znal, z té nabízené profese...jako můžu potvrdit, co jsem těmi rekvalifikacemi prošel, těmi vzdělávacími programy, tak tam, že to byla akreditovaná firma, tak ten seriózní přístup, i ten obsah, jo, té rekvalifikace a celého kurzu svědčil o tom, že to prostě tomu člověku něco dá...aby se potom mohl dál rozvíjet, hlavně teda nabídnout, co je požadováno u té firmy.

Pasivita

(D)...doporučila mi to pracovnice úřadu pracovního...to mně nabídla ona, z úřadu práce...

(A)...Byl jsem informován na základě toho, že mně to tam nabídli, na úřadě práce, bylo to až po půl roce...Tak samozřejmě toto vyplynulo jako z úřadu práce.

VVO 2

Je vzdělávání jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vnímáno jako vhodně nastavené pro potřeby dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ vzhledem k jejich charakteristice?

Kategorie: vzdělávací proces

Podkategorie: počáteční obtíže, rychlé tempo, obsah, krátká délka, potíže s návazností, velké množství odborností

Tabulka č. 5:

kategorie	podkategorie
vzdělávací proces	počáteční obtíže
	rychlé tempo
	obsah
	krátká délka
	potíže s návazností
	velké množství odbornosti

Kategorie: vzdělávací proces

Počáteční obtíže

(J)...největší obtíží pro mě prostě byl souboj s pamětí...ty základy práce s počítačem, aby člověk věděl...odkud to vytáhnout, to z té lišty, podle těch znaků...jistě, ti lektori se nám věnovali...tak se to spravilo a časem už jako bez problémů...

(D)...protože třeba já jsem to nikdy neviděla, ten počítač a on nám ani neřekl, ani jak se to zapíná...nebral ohled na to, že jsme tam někteří, kteří s tímto nemáme vůbec žádné zkušenosti...

(S)...oba dva šly celkem hladce, tak jediná obtíž je ta angličtina...už to člověku neleze tak do hlavy...

Rychlé tempo

(D)...protože to bylo tak strašně rychlý, že jsme to prostě nestačili...

(O)...No tempo, tempo neříkám, že by bylo slabé, ale myslím si, že v tempu by to mělo být trochu delší, kvůli tomu, že, ano, víc roztáhlé, kvůli tomu, že lidi už nejsou tak ...zvykli se učit...a tempo je moc rychlé, se mně zdá na odbornost...když to někdo třeba dělá celý život a jde se requalifikovat o něco, aby zvýšil se jeho stupeň...tak to tempo je celkem, dá se říct

přijatelné... ale ti lidé, co nedělali v tom oboru...tak pro něho je to moc rychlé tempo a zbytečně je to přenáší do stresu...

(M)...*už jsem věděla, protože jsem se vzdělávala, ale bylo rychlé. Bylo by potřeba, aby bylo delší...*

Obsah

(O)...*obsah není až tak...v obsahu je taky dost celkem krátký...na pochopení nových věcí...když se jedná o novosti...*

(M)...*i větší obsah, protože to, v čem jsem se rekvalifikovala, bylo potřeba obsáhnout ve větší míře.*

(S)...*Tak co se týká těch základů podnikání, tak to si myslím, že ano. Ten byl určitě dostačující, a navíc tam máme možnost kdykoliv, jako na toho lektora obrátit, i po tom kurzu...kdybychom měli nějaké problémy...*

Nedostatečná délka

(O)...*délka se mně zdá být celkem krátká...*

(M)...*tohle je potřeba jít do hloubky, více vědět. A větší rozsah.*

(D)...*no myslím si, že by měly být (rekvalifikace) delší, i o něco, a měl by to ten, že se snaží během rekvalifikace nacpat do nás hodně informací a ne všichni jsou schopni si to vstřebat tímto tempem.*

(P)...*pro mě by bylo lepší, kdyby to bylo do delšího časového asi úseku dané, protože těch informací tam, dá se říct až odborných informací, je na člověka, který třeba roky se nikde neučil, je toho hodně...Tak asi já bych uvítal...kdyby to bylo v delším časovém horizontu, jo, ten samotný kurz. Ta praxe by mohla být také delší, no určitě.*

Potíže s návazností

(O)...*délka od vyučení...je to dost náročné, se dostat zpátky do té školy, a vzpomenout si na věci, které jste kdysi věděl, jo, a teď se zařadit zpět mezi školáky, není problém, ale je problém to chápat tak, aby vám to šlo do hlavy...no a ta prodleva mezi tím byla dost velká, takže to, co bylo chápáno, že bych měl vědět, tak jsem si nemohl vzpomenout.*

(D)...v PC, tak se mi to nelíbilo, protože nešel s námi od začátku, protože nám je víc než 50 let, takže jsem ten počítač neměla doma, nic jsem s tím nikdy nedělala a přišli jsme tam a nás starší měli seznámit i s tím, chodem, úplně s tím začátkem té práce na počítači...

Velké množství odborných vědomostí

(O)...tak by se mělo klást na něho (vzdělaného) třeba více těch odborných věcí, těch... co se v rekvalifikaci týče, nauka o unii...to tedy není potřeba při práci, to je úplně zbytečná věc...tam je potřeba spíš více lidí takových, který ten člověk potřebuje ke své práci (odborníkům)...k té specifické odbornosti...ta máčka kolem toho, to jsou vyhozený peníze z EU...

(D)...Takže když jel dál, vykládal nám, zadal nám nějaký úkol, tak jsme tam, několik z nás sedělo, a hleděli jsme na něho, protože jsme nevěděli co, ...ten prvopočátek...

(P)...největší obtíže, jo, byla to asi ta odbornější záležitost, a to je ta somatologie, kdy ty názvy jsou úplně přesně odborně, musí být podány...i když si myslím, že přímo zase právě tato část, jak kdyby, s tím nemá moc společného...to je snad až ano, pro zdravotnický personál zaměřené.

VVO 3

Jakým způsobem vnímají účastníci vzdělávání subjektivní změny, které u nich nastaly v souvislosti s absolvováním rekvalifikace?

Kategorie: reálné zhodnocení

Podkategorie: ocenění přínosu vzdělávání, zájem o nové pracovní pozice, nedostatek praxe, zvýhodnění u zaměstnavatelů, diskriminace věkem a zdravotním stavem

Tabulka č. 6:

kategorie	podkategorie
reálné zhodnocení	ocenění přínosu vzdělávání
	zájem o nové pracovní pozice
	nedostatek praxe
	zvýhodnění u zaměstnavatelů
	diskriminace věkem a zdravotním stavem

Kategorie: reálné zhodnocení

Ocenění přínosu vzdělávání

(O)...*ta rekvalifikace na počítač, protože jsem staršího věku, takže chtěl jsem se zařadit mezi lidi, kteří dokážou s tímto přístrojem pracovat, a můžu říct, že teď už nepoužívám noviny, teď se dívám do počítače na stránky, co chci, si přečtu...Mohu se bavit třeba s dcerou, která je 6000 kilometrů ode mě...nebo poslat email lidem...*

(J)...*Jak už jsem se zmínil, tak určitě ta práce na tom počítači, jak už z hlediska té komunikace, tak potom případně, že jsem absolvoval tu rekvalifikaci na skladového pracovníka...*

(D)...*no tak to, že jsem se seznámila s počítačím strojem...ty základy na PC jsem tam dostala. Že to bylo i do budoucna pro mě přínosné.*

(M)...*Ano, samozřejmě že jo, já jsem chtěla vlastně dělat ještě něco jiného, více pracovat s lidmi, být s nimi ve styku...*

(P)...*protože jsem žádnou práci, mě to nepřineslo, tak vlastně, jako asi vlastně žádný přínos pro mě nebyl nakonec...ze začátku jsem tomu věřil, že by mně to mohlo pomoci na trhu práce, tak jsem opravdu do toho šel, a ačkoliv jsem i rok byl jako dobrovolník...tak o mě zájem prostě nebyl projeven.*

(S)...*měli jsme vynikajícího lektora, který to prostě dělal takovým způsobem, že to nebylo takové suché...prostě to tak oživil i různými příklady z praxe, že opravdu to bylo velice zajímavé a myslím si, že nám to zpestřil velice pěkně a že jsme si z toho všichni odnesli docela dost...i když si člověk říká, že toho třeba dost umí, tak na počítači já jsem teda samouk, takže jsem se tam i dověděla ještě různý takový ty věci...co jsem třeba nevěděla předtím...*

Zájem o nové pracovní pozice

(O)...*To víte, že jsem se ucházel, hlavně o jiná místa, tak protože člověk, když se chce, tak se naučí všechno...překoná všechny překážky, a to, dělat s plastem, dělat s potravinami, přijímat zboží, se skenerem, který držel člověk po první, nevěděl co s tím...*

(J)...*Ano, samozřejmě že se ucházím, protože chci prostě využít a zúročit, co jsem se v těch rekvalifikacích naučil nového, než byla jenom ta moje, ta základní kvalifikovanost a schopnost obsluhovat ty stavební stroje...snažím se jako u potencionálního zaměstnavatele*

nabídnout, a to už potom je otázka toho výběrového řízení, toho pohovoru...jak to vyhodnotí...

(M)*...samozřejmě jsem chtěla něco víc nabídnout...rozhodně byla přínosem, ta rekvalifikace pro mě. To uplatnění, čím jsem se rekvalifikovala, to jsem stoprocentně začala uplatňovat. I u současného zaměstnavatele.*

(P)*...snažil jsem se prostě uplatnit v těch sociálních službách...prostě obsazeno.*

Nedostatek praxe

(O)*...(použití znalostí získaných v rekvalifikaci v novém zaměstnání?)...nepoužil vůbec, protože jsem neměl možnost tyto dovednosti uplatnit, protože jsem dělal, v oboru bych nenašel takovou práci, protože jsem neměl praxi, tím pádem mě rekvalifikace, vlastně tím odrovnala...ti zaměstnavatelé požadují určitou praxi, nechtějí zaučovat, anebo přecházet z rekvalifikačních systémů na jejich ...systém...*

(J)*...ale tam je problém, jak jsem se o tom zmiňoval už na začátku, i když jsou to jako ty rekvalifikace absolvované u těch seriózních akreditovaných firem, tak tam je problém...praxe...To zajímá potenciálního zaměstnavatele, jak dlouho jste pracoval jako skladník? Kde? No víte, já jsem absolvoval jenom rekvalifikační kurz, ale prakticky jsem jako skladník zatím ještě nepracoval. No a už je to.*

(A)*...protože praxe je úplně jiná záležitost a tady tyto teoretické, nebo respektive zakládá se to vlastně na teoretických potřebách, vlastně aby lidé poznali, že jsou tady nějaké možnosti a tak dál...a protože ta praxe není...*

Zvýhodnění u zaměstnavatelů

(J)*...No, ta rekvalifikace samozřejmě je dobrá, a svým způsobem důležitá, ale že bych byl až tak žádanější, tak takový dojem nemám...ten potenciální zaměstnavatel jaksi toho uchazeče o zaměstnání v jeho firmě zhodnocuje...a osobně jsem se setkal prostě s tím, že jsem tomu porozuměl tak, že je důležitější...jednak můj konkrétní věk...a potom samozřejmě s tím vyšším věkem související prostě zdravotní způsobilost...*

(S)*...No tak zrovna, jako bych byla žádanější, jako masérka, to nevím...možná by to ovlivnilo v tom směru, že by si ten zaměstnavatel řekl, aha, vzdělává se neustále, tak možná by to některého třeba ovlivnilo...*

Diskriminace věkem a zdravotním stavem

(O)...pokud máte roky a hlásíte se třeba jenom telefonicky, se optáte, a oni se zeptají na rodné číslo, tak to už vás odpoklonkují, víte kam...staří lidé jsou na obtíž, tím, i když něco se naučí nového, tak je neberou, protože už jsou staří a já jsem třeba obětoval i svoje zdraví na to, abych nebyl propuštěný...To je diskriminace zdravotním stavem a tím pádem i já jsem se bál i já omarodit.

(J)...je velmi důležité pro toho zaměstnavatele, jednak ten můj konkrétní věk...a potom samozřejmě s tím vyšším věkem související prostě zdravotní způsobilost...

(S)...Já si myslím, že ten věk v každém případě...kamkoliv jsem přišla, tak si myslím, že ti mladší měli přednost, to je prostě trend, mladý dynamický kolektiv...ono se sice říká, neuvádějte na životopis datum narození, ale když si potom ten zaměstnavatel přečte, kolik roků máte kde praxi, tak si to stejně vyvodí, takže je to zbytečné to tam nepsat.

Kategorie: **nová šance**

Podkategorie: změna profese

Tabulka č. 7:

kategorie	podkategorie
nová šance	změna profese

Kategorie: nová šance

Změna profese

(O)...člověk tím, že je poznamenaný tím...že ho rodiče dotlačili k něčemu, co nechtěl dělat a musel udělat...by mohl úplně změnit profesní orientaci a bavilo by ho to víc...jak ta původní profese, v těch patnácti do těch osmnácti let, co se učil.

(D)...Tak nejvíc pro mě přínosné bylo to, že jsem se rozhodla, že se postavím na vlastní nohy...člověk má třeba strach, a je mu přes padesát a říká si, ježišmarja, já už jsem stará, co...ale pak si říkám, panebože, ještě mám času dost na to, abych něco zkusila, a to pro mě bylo takový nakopnutí...že jsem si řekla, tak a teď prostě jdu do toho.

VVO 4

Jakým způsobem nahlíží účastníci rekvalifikace na další vzdělávání jako na přirozený faktor v rozvoji pracovní kariéry?

Kategorie: vzdělávání jako samozřejmost

Podkategorie: jít s dobou – přizpůsobit se

Tabulka č. 8:

kategorie	podkategorie
vzdělávání jako samozřejmost	jít s dobou – přizpůsobit se
	není to přirozené

Kategorie: vzdělávání jako samozřejmost

Jít s dobou – přizpůsobit se

(D)...*No tak pro každého je snad trošku přirozené, aby člověk něco věděl navíc.*

(J)...*Pro mě osobně určitě ano (je přirozené se dále vzdělávat), protože dnešní doba se poměrně rychle proměňuje, a obzvláště po tom roce 90, tady nastala vyloženě taková lavina, kterou přinesla výpočetní technika a dneska se prostě bez toho nikdo neobejde... protože je potřeba ty nové věci poznávat, a snažit se jim pochopitelně správně porozumět a umět je taky jaksi přirozeně nějak tak dobře ovládat, jo.*

(O)...*To víte, že jo, v dnešní době je to potřeba. Protože doba je prakticky, dobrý nezakrňt a žít s tou dobou, ruku v ruce, protože stále je cosi nového a rád se učím, a mám raději nové věci...nové věci vás nutí ovládat, naučit se ovládat a jsou pohodlnější a tak...*

(S)...*Určitě je to pro mě přirozené, protože navíc jsem se začala učit anglicky...protože všude, kam se hlásíte, do nějakého zaměstnání, tak všude máte buď němčinu, nebo angličtinu, a pro nás padesátníky je velký handicap...*

(A)...*Tak je to logické, záleží i kdo v čem jako dělá, technika se stále vyvíjí, jsou dokonalejší výrobky, zařízení, věci, takže člověka to doslovně řečeno nutí, vlastně se nějakým způsobem vzdělávat...*

Není to přirozené

(P)...*Není to pro mě přirozené, protože přece jenom jsem jaksi dělnické profese a nejsem tedy studijní typ. Kdybych jím byl, tak mám teď třeba vysokou školu, že?*

VVO 5

Jaké faktory by zkvalitnily úroveň dalšího vzdělávání osob věku 50+? Jaké mají tyto faktory podoby?

Kategorie: obohacení výuky

Podkategorie: širší nabídka vzdělávání pro osoby věku 50+, sladění náročnosti a délky výuky, větší rozsah a obsah rekvalifikací

Tabulka č. 9:

kategorie	podkategorie
obohacení výuky	širší nabídka vzdělávání pro osoby věku 50+
	sladění náročnosti a délky výuky
	větší rozsah a obsah rekvalifikací

Kategorie: obohacení výuky

Širší nabídka vzdělávání pro osoby věku 50+

(O)...*No, to...způsob rekvalifikace nad 50 let není dostatečná (nabídka kurzů)...co se týče výuky, protože už ta délka od vyučení a pokud neděláte v oboru, v tom od vyučení, tak je to dost náročné...*

(J)...*Já si myslím, že určitě ten výběr je takový dostačující, a navíc jako už jsem toho prošel jako povícero, tak si myslím, že určitě úřad práce tu metodiku v rámci ...toho organizování, těch rekvalifikací z hlediska té nabídky...to má velice dobře jako propracované...*

(D)...*Tak to záleží na tom, jak je provedena ta rekvalifikace, ale jinak jako nabídka ta je to dobrá.*

(M)...*Není. Třeba chybí ty, které by dokázaly zaujmout, a mělo by se jít do širšího spektra...Není to vyložené to, co je potřeba...měly by být právě zaměřeny na tyhle ty osoby starší...to chybí na tom trhu.*

(P)...*Já si myslím, že není dostatečná. Protože aspoň co mě bylo, z čeho jsem si mohl vybrat já, tak pořád jsou to, třeba já nevím, například z třinácti možností, ale pořád jsou to jedny a tytéž varianty...*

(S)...No já myslím, že dostatečná není. Protože co jsem tak viděla, co tam mají na tom úřadu práce, tak ty kurzy...hodně tam bylo třeba administrativní pracovník...takový si myslím i celkem nedostatečný výběr...tam je to všechno na jedno kopyto...

(A)...No tak samozřejmě, že není, a ono se to odvíjí od nabídky trhu, ten trh je v dnešní době velice jednotvárný...

Sladění náročnosti a délky výuky

(O)...Třeba když vezmu odbornou rekvalifikaci na těch CNC strojích, tak pro mě bylo dost náročné třeba kreslení, rýsování v pohledu představitosti, protože tu jsem neměl tak vycvičenou, jako kdybych v tom oboru dělal...

(J)...já si myslím, že jsem s tím problémy jako neměl, že jsem to taky řešil i tak, že jsem neskákal z jako nějakých takových těch zaměřeních...jednak potom jsem se nehlásil do kurzu pro práce na počítači pro pokročilé, když jsem neznal ty základy...z toho jsou pořád ty různé nepříjemnosti...je potřeba, aby člověk šel třeba postupně od toho jednoduššího k tomu vyššímu...

(D)...Myslím, že by měly být delší, a měl by to ten, že se snaží během rekvalifikace nacpat do nás hodně informací...Myslím si, že by to mělo být podle věku a tak různě, podle těch zkušeností rozčleněné, abychom nebyli třeba starší s mladýma, pro které je to samozřejmost...

Větší rozsah a obsah výuky

(O)...No myslím si, že by bylo více možné, aby ta rekvalifikace byla třeba delší...mělo by se na něho klást třeba více těch odborných věcí...

(J)...ale samozřejmě záleží...na té konkrétní agentuře nebo firmě, u které ta rekvalifikace, nebo která provádí tady ten vzdělávací, školicí vzdělávací program, protože mám i takovou zkušenost, že u jedné agentury to prostě hned od počátku vidět, že to bude takové ošizené...a v podstatě mi to v tom výsledném efektu jako nic nedá...

(M)...větší obsah. U počítačů prostě větší obsah.

(A)...Tak samozřejmě není to dostačující, protože, když člověk nikdy nějaké věci nedělal...jsou střední školy, vysoké školy, které se studují 4 roky, 5 roků a tak dál...tak to nejde absolutně se něco naučit...ty kurzy...jsou takové... jenom povrchní, vlastně aby člověk spíš získal jenom přehled, že něco funguje...

VVO 6

Jaké faktory by ovlivnily uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+, jako absolventů rekvalifikací, na trhu práce?

Kategorie: sladěnost nabídky a poptávky

Podkategorie: rekvalifikovat na konkrétní umístění na trhu práce, umožnit absolventům praxi

Tabulka č. 10:

kategorie	podkategorie
sladěnost nabídky a poptávky	rekvalifikovat na konkrétní umístění na trhu práce
	umožnit absolventům praxi

Kategorie: sladěnost nabídky a poptávky

Rekvalifikovat na konkrétní umístění na trhu práce

(O)...protože rekvalifikace, která, nebo účely rekvalifikace by měly být řízeny, jak to bylo kdysi, třeba když se učil někdo pro podnik, na požadavek...protože když dokončíte rekvalifikaci, tak vás okamžitě nezaměstnají, tak, jak slibují při rekvalifikaci, v oblasti regionu je málo pracovních příležitostí třeba na tento obor, když je víc těch absolventů, kteří udělají, dokončí rekvalifikaci...

(P)...takže těch lidí potom těmi kurzy projde mnoho. Za rok otočí ty kurzy třeba čtyřikrát, dejme tomu možná i pětkrát, a vyběhne odsud desítky lidí, kteří v tom oboru...zase je nadbytek, jak kdyby, než je poptávka...

Umožnit absolventům praxi

(O)...jsou rekvalifikováni na práci, ale přitom nemají praxi, takže každý zaměstnavatel si radši vezme staršího už vypracovaného pracovníka s touto praxí, jak někoho, který přijde přímo z rekvalifikace.

(P)...A navíc ti lidé po padesátce, nemáme praxi. Jo, takže neznámá, že když si uděláme rekvalifikační kurz, že prostě to umíme, to je jenom základ.

5.1 Vyhodnocení výzkumného souboru č. 1

V mém bezprostředním okolí žijí starší lidé, z nichž někteří jsou bez práce, a to již delší dobu. Přestože se zúčastnili vzdělávacích aktivit, jako jsou například rekvalifikace či pracovní výcvik, mnozí i po jejich absolvování zůstávají v registraci úřadu práce. V regionu, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje okolo deseti procent, je nezaměstnanost velkým sociálním problémem. Jaký je u těchto dlouhodobě nezaměstnaných osob zájem o další vzdělávání, jako aktivního nástroje politiky zaměstnanosti, jaký mají dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ na další vzdělávání názor a jak jsou ochotni se dále vzdělávat, jsem zjišťovala u vybraného souboru osob, které se vzdělávání zúčastnily a mají s ním osobní zkušenosti.

Z analýzy rozhovorů s respondenty výzkumného vzorku vyplynulo, že ke vzdělávání přistupují lidé podle svých osobních cílů, což se následně projeví i v aktivitě ve výukovém procesu. Uchazeči o zaměstnání, kteří měli vytyčený určitý konkrétní cíl, vyhledávali informace aktivně a samostatně. Ostatní čekali na nabídku ke vzdělávání z úřadu práce, a to z několika důvodů. Například neznali nabídku vzdělávacích kurzů, nevěděli, zdali splňují nároky pro účast v rekvalifikaci, nebo se nedokázali sami rozhodnout, jakou cestou se vydat, aby byli na trhu práce žádanější. Zajímavý byl názor jednoho z respondentů, který čekal na nabídku vzdělávání až od referenta úřadu práce, neboť neměl důvěru v jiné vzdělávací instituce, než ty, se kterými úřad práce spolupracuje a které má prověřené, přestože si informace o nabídkách rekvalifikačního vzdělávání začal vyhledávat sám.

V problematice samotného výukového procesu rekvalifikačního vzdělávání si absolventi nejvíce stěžovali na rychlé tempo, krátkou délku kurzů, uváděli obtíže s návazností na dosavadní vědomosti a znalosti. Zatímco pro některé byl obsah učiva naprosto adekvátní, jiným se jevil jako nedostatečný na velké množství získávaných odborných informací, které si měli jeho absolventi osvojit. Dá se konstatovat, že osoby, které si vzdělávání zvolili jako svůj cíl, byli dopředu srozuměni s tím, co vzdělávací kurz obnáší, neměli problémy ho zvládnout. Zde se projevila skutečnost, že pokud se například vyučený malíř natěrač rekvalifikuje na zcela jiný obor, jakým je pracovník v sociálních službách, a tudíž musí získat znalosti z odborných předmětů, tak je logické, že výukový předmět, jakým je například somatologie, je pro něho zcela nový, nenavazuje na jeho dosavadní znalosti. Jeho zvládnutí potom vyžaduje velké úsilí. Dalším příkladem je vyučený strojař, který ovšem v oboru prakticky nepracoval a ve svých 58 letech se rekvalifikuje na práci na CNC

strojích. Podobná situace nastává v kurzech práce na počítači. Pokud se ve výukové skupině nachází vzdělávání, kteří se s počítačem již setkali a lidé, kteří s počítačem teprve začínají, vznikají stejné obtíže. Právě na tuto skutečnost nejvíce vzdělávání poukazovali. Navrhovali řešení, aby osoby věku 50+ tvořily samostatnou výukovou skupinu a nebyli dohromady s mladými. Ti přesto, že jsou zařazeni do skupiny začátečníků, v naprosté většině jistou úroveň dovedností v práci s počítačem dosahují a starší lidé mají potom obavy, že skupinu brzdí a ztrácejí chuť do dalšího vzdělávání. Účastníci rekvalifikačních se středoškolským, či vysokoškolským vzděláváním většinou mnoho problémů ve vzdělávacím procesu neuváděli, ale také nejvíce zastávali názor, že jim rekvalifikace mnoho nového nepřinesly, s výjimkou těch, kteří opět sledovali vlastní cíl a podle toho si rekvalifikaci vyhledali, či jako jedna respondentka, i sami zaplatili.

Obecně udávali problémy v počátcích vzdělávání, kdy se nedokázali rychle přizpůsobit učebnímu stylu z důvodu velké pauzy od školního vzdělávání. Udávali také problémy s pamětí, která jim už tak neslouží.

Po absolvování vzdělávání bilancovali absolventi jeho přínos, a to v konfrontaci s realitou, kdy se ucházeli o nové pracovní pozice, ve kterých by zúročily vědomosti a znalosti nabyté v rekvalifikačních kurzech, nebo když využívali nově získaných dovedností v osobním životě pro svůj prospěch.

Největšího ocenění se dočkaly dovednosti získané v kurzech práce na počítači. Nejenže zvýšily sebevědomí uchazečů o zaměstnání, posílily sebejistotu a motivaci k aktivnímu hledání pracovního uplatnění, ale s úspěchem jsou absolventy vzdělávání využívány v osobním životě. Že se bez zvládnutí práce na počítači na současném trhu práce neobjedou, bylo všem respondentům jasné již od doby, kdy se začali zajímat o volná pracovní místa. V současnosti využívají počítač nejen k vyhledávání pracovních příležitostí, pročitávání inzerátů pracovních agentur, ale i emailování a skypování. Zvláště ti, kteří zůstali v evidenci úřadu práce a jsou odkázáni jen na peněžité dávky v nezaměstnanosti, ocenili i finanční dopad ovládnutí moderních technologií.

Jako handicap se ukázala pro absolventy rekvalifikačních nedostatečná délka praxe. S tímto faktorem se setkala naprostá většina respondentů tohoto souboru. Shodně uvedli, že pokud si mohl potenciální zaměstnavatel vybírat, vždy zvolil zájemce, který praxi měl a prokázal, jaké má praktické zkušenosti. Další nepříjemnou zkušeností pro absolventy

rekvalifikací bylo setkání s diskriminací u potencionálních zaměstnavatelů. A to jak věkem, tak zdravotním stavem. Což jsou faktory, které nelze tak snadno ovlivnit. Zatímco chybějící vzdělání si každý má šanci doplnit, svůj věk a zdravotní stav žádný rekvalifikační kurz nezmění. Toto poznání je velmi demotivující, a pokud nezmění své postoje k osobám věku 50+ celá společnost, stěží je změni personalisté firem a institucí. Přestože si absolventi rekvalifikací uvědomovali, že jsou rekvalifikací obohaceni o množství znalostí a dovedností a zajímali se i o nové pracovní pozice, zvýhodnění u zaměstnavatelů vesměs neočekávali. Hranice možností rekvalifikačního vzdělávání téměř všichni dobře vnímali.

Velmi zajímavé názory uvedli respondenti, kteří označili vzdělávání jako životní šanci zcela změnit svou dosavadní profesi. Rekvalifikační vzdělávání nabízí tedy i možnost splnit si své přání začít pracovat ve zcela jiném oboru, než jaký si ve svých, řekněme v patnácti letech, zvolili.

Na otázku, zda je pro respondenty vzdělávání samozřejmost, odpovídali shodně, že ano. Jako důvod uváděli přizpůsobit se současné době, jít s dobou. Velmi dobře si uvědomovali, jaké obtíže jim nedostatečné vzdělání způsobuje na trhu práce. Znalost práce na počítači patří mezi základní požadavky zaměstnavatelů. Někteří, ve snaze zvýšit svou cenu na trhu práce, začali studovat soukromě cizí jazyk, neboť právě znalost cizího jazyka, spolu se znalostí práce na počítači, dokáže jejich nositele zvýhodnit v přijímacím řízení. Zajímavý byl názor jednoho respondenta, který uvedl, že pro něho vzdělávání není přirozené, protože kdyby bylo, dnes by měl vystudovanou například vysokou školu.

K obohacení výuky, by dle vzdělávaných, bylo žádoucí rozšířit nabídku vzdělávání speciálně pro potřeby osob věku 50+. Přikláněli se vesměs k větší rozvolněnosti tempa, rozšíření obsahu a délky rekvalifikačních kurzů, a to zejména ke sladění náročnosti obsahu s délkou výuky.

Úspěchem uplatnění absolventa rekvalifikací na trhu práce se dle mínění respondentů dá docílit jen sladěním nabídky a poptávky. Počet rekvalifikovaných by měl odpovídat počtu požadovaných pracovníků na trhu práce, což neodpovídá skutečnosti. Neustále běží další cykly vzdělávání nezaměstnaných osob. Například na pracovníka v sociálních službách, a to v době, kdy je poptávka v regionu již dávno nasycena. Také počet rekvalifikovaných svářečů už dávno přesáhl požadavky firem a organizací, stejně tak skladových manipulátů. Je otázkou, zda jsou rekvalifikace vhodně nabízeny uchazečům o zaměstnání

dle jejich profesního zařazení. Respondent, který absolvoval rekvalifikační kurz pracovníka v sociálních službách v době, kdy byl již pracovní trh poptávkou po této profesi zasycen, uvedl, že pro něj tím pádem rekvalifikace nebyla v ničem přínosná. V situaci, kdy by mu byl nabídnut rekvalifikační kurz například pracovníka zateplování budov, která je jeho původní profesi malíř natěrač bližší, mohl najít snadnější uplatnění na trhu práce. Ale to je již otázka poradců a dalších odborníků na úřadu práce. Dalším faktorem, který ovlivňuje uplatnitelnost absolventů je nedostatečná praxe. Na tuto překážku narážejí rekvalifikované osoby velmi často. Myšlenka umožnění praxe má jistě své opodstatnění a bude dle mého názoru předmětem nutného řešení v brzké budoucnosti. Podpora praxe se zaměřuje především na absolventy škol, přičemž pro osoby rekvalifikované je nabízena jen v několika málo regionech, a to jen v omezeném rozsahu. Na otázku, zda nabídka rekvalifikačního vzdělávání odpovídá podmínkám regionu, všichni dotázaní odpověděli záporně. Nikdo z nich však nedokázal specifikovat důvody této nedostatečné nabídky a její „nesladěnosti“ s podmínkami regionu. Přestože byli respondenti pobízeni ke svému názoru, nikdo z nich nenastínil ani vlastní návrh řešení situace. Pouze jeden respondent uvedl souvislost s poptávkou po pracovních místech. Tato reakce je zcela adekvátní situaci na trhu práce. Touto otázkou se zabývají specialisté na politiku zaměstnanosti. Pokud v regionu nevzniknou nová pracovní místa, a absolventi rekvalifikací tak neopustí registry úřadu práce, budou rekvalifikace důležité zejména v rovině socializační, která je neméně důležitá. Udržení pracovních návyků, rozvržení režimu dne, setkávání lidí ve výukových skupinách, vzájemná komunikace a nabídka poradenství, přispívají velkou mírou k překonání problémů, které nezaměstnanost přináší. Zajímavým poznatkem bylo, že se žádný z respondentů nezmiňoval o účasti v rekvalifikačním vzdělávání jako o podmínce pobírání peněžité dávky v nezaměstnanosti, přičemž odmítnutím rekvalifikace by byl finančně postižen.

Do jaké míry splňuje vzdělávání očekávání dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ na zvýšení jejich šancí na trhu práce a jaké faktory ovlivňují zájem o další vzdělávání? (HVO 1)

Zájem o další vzdělávání u dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ se odvíjí od jejich individuálních zájmů a potřeb, mezi něž patří na prvním místě osvojení si znalosti práce s počítačem. Získání dovedností s informačními technologiemi bylo jedním z nejvíce ceněných přínosů. Všichni absolventi vzdělávání ocenili využívání těchto dovedností i

v osobním životě pro svůj prospěch. Právě znalost práce s počítačem je základním požadavkem téměř všech zaměstnavatelů, s čímž se všichni respondenti osobně setkali. Aktivitu při vyhledávání informací o možnosti dalšího vzdělávání prokazovali zejména respondenti, kteří dopředu věděli, jaký typ rekvalifikačního vzdělávání je upřednostní mezi jinými uchazeči o zaměstnání. Respondenti, kteří se rozhodli pro dráhu OSVČ byli ochotni do dalšího vzdělávání investovat své soukromé finanční prostředky. Pouze jedna respondentka se vzdělává ze své vlastní iniciativy, formou soukromé výuky cizího jazyka. Menší polovina respondentů dostala nabídku k rekvalifikacím až od úřadu práce, sami se do vyhledávání informací o možnostech dalšího vzdělávání nepouštěli. Důvodem bylo málo informací o možnostech se dále vzdělávat. To, jak vzdělávání splňuje očekávání absolventů vzdělávání na zvýšení jejich šancí, závisí na mnoha okolnostech. Ti, kteří se vzdělávání zúčastnili cíleně, to znamená, že předem věděli, jaký typ rekvalifikace zvýší jejich hodnotu na trhu práce, byli spokojeni, protože vyhlédnuté pracovní místo získali. Tudíž jsou pro ně rekvalifikace jasným přínosem. Skupina respondentů, která naopak na úřadu práce zůstala, oceňuje přínos rekvalifikací alespoň z pohledu obohacení o dovednosti užitečné pro osobní život, jinak se cítí zklamána. Respondenti, kteří se vydali na dráhu OSVČ teprve začínají podnikat a čerpají z příspěvku pro rozvoj podnikání. Všichni se shodli v názoru na nesladěnost rekvalifikací s potřebami trhu práce. A to jak v nabídce, tak obsahu rekvalifikačního vzdělávání. Samotný proces vzdělávání má dle názoru respondentů být více přizpůsoben věkové kategorii 50+, a to jak délkou, obsahem, tak i zaměřením a tempem výuky. Zde se plně shodují názory respondentů na problémy vzdělávání dospělých s poznatky autorů, které uvádím v teoretické části práce. Životní zkušenosti všech absolventů vzdělávání a vědomosti o vysoké míře nezaměstnanosti v regionu způsobily, že nikdo předem nespolehal, že mu rekvalifikace zajistí ihned získání pracovního místa. To, že se tak ale nestalo ani po čase, vnímají ti, co na úřadu práce zůstávají stále v evidenci, jako velké zklamání. Skutečnost, že se po absolvování vzdělávání ucházeli i o jiné pracovní pozice než před absolvováním rekvalifikace, svědčí o tom, že si byli vědomi zvýšení své ceny na trhu práce. Na druhou stranu vědomí o nedostatečné praxi a postoje personalistů k jejich věku a zdravotnímu stavu jim toto nabyté sebevědomí snížilo.

Výzkumný soubor č. 2

Představení výzkumného souboru

Výzkumným souborem č. 2 jsou představitelé firmy Centrum-vzdělávání. cz, jedné z nejvýznamnějších vzdělávacích agentur v regionu Kroměříž, Mgr. Marek Ginter, krajský ředitel ve zlínském kraji, manažer a vedoucí projektu „Nová šance – rekvalifikací k zaměstnání“ a PhDr. Vojtěch Forman, poradce projektu „Nová šance“ – rekvalifikací k zaměstnání“.

Firma Centrum-vzdělávání. cz působí ve svém oboru více než 20 let. Zaměřuje se především na vzdělávání dospělých formou rekvalifikačních kurzů. Ve svém portfoliu má více než 250 akreditací z MŠMT, MPSV a MV ČR. Dále se zabývá firemním vzděláváním, realizací, administrací a řízením projektů s finanční podporou ESF.

Firma působí jako realizátor projektů v rámci operačního programu ESF ve třech krajích, kde se podílí na realizaci programů Návrat do práce, Najdi si práci, Klíč k zaměstnání, Vzdělání-praxe-zaměstnání a na dalších podobných programech.

HVO 2

Do jaké míry zvyšují rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, hodnotu jejich absolventů - dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ na trhu práce a jaké faktory ovlivňují jejich vzdělávání?

VVO 1

Jaké faktory ovlivňují vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ jako účastníků dalšího vzdělávání?

Kategorie: přístup vzdělávaných

Podkategorie: nedůvěra, přílišná sebedůvěra, aktivní přístup, zázemí, negativní zkušenost, společný zájem, vidina zaměstnání

Tabulka č. 11:

kategorie	podkategorie
přístup vzdělávaných	nedůvěra
	přílišná sebedůvěra
	aktivní přístup
	zázemí
	negativní zkušenost
	společný zájem
	vidina zaměstnání

Kategorie: přístup vzdělávaných

Nedůvěra:

(F)...podle mého názoru a zkušenosti, jde o to, že je zde počáteční nedůvěra, protože těch zklamání, v uvozovkách, a těch zkušeností, pozitivních i více méně negativních je spousta, a dá hodně práce, než odbouráme tady to, ten negativní přístup k tomu, než znovu najdou tu cestičku k zaměstnání....je to otázka vzbuzení důvěry, kromě toho je to interakce dvou subjektů, lektora nebo vzdělavatele a toho, kdo se chce vzdělávat. Už jsem tady naznačil v první části, že to chvíli trvá, než získáme důvěru, protože tam to zklamání, když dostali po prstech, je někdy dost silné a dá trošku problém...

Přílišná sebedůvěra:

(F)...měl jsem tady klienty, „všechno znám, všude jsem byl“ a tak dále, a potom při těch konkrétních věcech zjistíte, že neumí ani pořádně napsat životopis...

Aktivní přístup

(G)...aktivita, já si myslím, že později

(F)...po prolomení bariér, po navázání toho prvního kontaktu...

Zázemí

(F)...*Jinak je tam ještě důležité, jaké má zázemí doma. Ze zázemí, kde slyší, ty jsi neschopný, nejsi schopný si najít práci, a lidé, kteří v životě nebyli na pracáku a já první, co jim říkám, není to ostuda, že jste na úřadu práce...*

Negativní zkušenost

(G)...*Chodím půl roku na úřad práce, žádnou nabídku nemám, dosud se mi nikdo neozval.*

Společný zájem

(F)...*je potřeba skutečně najít ten nej, nej prostor, kdy se setkají naše společné zájmy,*

Vidina zaměstnání

(F)...*Takže silnější je, lépe se nám pracuje, když ten člověk má vidinu, že už bude zaměstnaný...hledáme dotovaná místa, takže když se to využije konkrétně, je to daleko lepší...*

Kategorie: **motivace účastníků**

Podkategorie: vzbuzení důvěry, skupinová výuka

Tabulka č. 12:

kategorie	podkategorie
motivace účastníků	vzbuzení důvěry
	skupinová výuka

Kategorie: motivace účastníků

Vzbuzení důvěry

(F)...*je to otázka toho přístupu, jak najdeme společnou řeč a ta důvěra. Oni také musí někdy odkrýt své soukromí, a tak jde o to, aby to druhá strana nezneužívala...*

(G)...*je potřeba v nich vzbudit tu důvěru, že se jim chce nějaká vzdělávací činnost nabídnout, že to pro ně má nějaký význam.*

Skupinová výuka

(G)...*Jednak už to, že jsou v nějaké skupině lidí, která má nějaké problémy, spolu si povykládají, neskutečně je to nakopne...to, že spolu řeší, že se diskutuje, ty jejich problémy...potom je také důležité pochopení toho vnitřního pocitu, to zdůvodnění, proč je ta situace taková...proč tu práci nemají...to se potom dá v těch skupinách překonat...*

(F)...Takže i tady to tak funguje, že ta skupina lidí si vyměňuje informace...

VVO 2

Čím jsou dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ ve svém vzdělávání limitovány?

Kategorie: překážky vzdělávání

Podkategorie: nedůvěra v použitelnost, nereálné představy, zdravotní problémy, výkonnost, zdůvodňování si problémů

Tabulka č. 13:

kategorie	podkategorie
překážky vzdělávání	nedůvěra v použitelnost
	nereálné představy
	zdravotní problémy
	výkonnost
	zdůvodňování si problémů

Kategorie: překážky vzdělávání

Nedůvěra

(F)...že se učím pro něco, a pak to stejně skončí a já to nepoužiju...

Nereálné představy

(G)...oni ti lidé pracovali, já nevím, 30 roků v zaměstnání, teď skončí a chtějí se vrátit. Pak se nechtějí vrátit někde na začátek, do startovní pozice s minimální mzdou na úroveň nějakého pomocného pracovníka, ale pokud dělali nějakou práci, nějak hodnocenou, tak by chtěli pokračovat v té práci, za to samé finanční ohodnocení...

Zdravotní problémy

(F)...tam se objevuje i ta otázka, že mají nějaké drobné zdravotní problémy, drobné nebo větší...

(G)...je také důležité pochopení toho vnitřního pocitu, to zdůvodnění, proč je ta situace taková, po půl roce, když jsou bez práce...proč tu práci nemají, že mají zdravotní problémy

Výkonnost

(G)...když vezmeme počítače, tak když tam bude pětadvacetiletý jedinec, a člověk, kterému je 55 let, tak tam jsou rozdíly dané prostě tím věkem a vztahem k technice...je to otázka na začátku, toho startu...někdo to zvládne rychle, někdo později...třeba u jiných kurzů...účetnictví, nebo když je to vysokozdvizný vozík, jak jsme o nich mluvili, tak tam už ten problém pro nás takový není...ale u lidí, kteří s počítačem nikdy nedělali, tak tam rozdíl je samozřejmě ze začátku...

3. VVO**Jakými přednostmi a nedostatky se vyznačují rekvalifikace?****Kategorie: přínosy rekvalifikace**

Podkategorie: zvýšení hodnoty na trhu práce, problémy s nedostatkem praxe - rekvalifikace neupřednostňuje na trhu práce, socializace a návyky, opětovné rekvalifikace, zájem o další vzdělávání, nezaměstnatelní klienti

Tabulka č. 14:

kategorie	podkategorie
přínosy rekvalifikace	zvýšení hodnoty na trhu práce
	problémy s nedostatkem praxe - rekvalifikace neupřednostňuje na trhu práce
	socializace a návyky
	opětovné rekvalifikace
	zájem o další vzdělávání
	nezaměstnatelní klienti

Kategorie: přínosy rekvalifikace

Zvýšení hodnoty na trhu práce

(G)...ona se zvýší ta hodnota na trhu práce, to určitě...ale je otázka, kde se v tom žebříčku posunou...platilo, že nesplnila kvalifikační předpoklady, teď je teda splňuje, takže ano, zvýší se jí hodnota na trhu práce, otázka je, kde se v tom žebříčku posune...

(F)...u těch 50+ si uvědomuje, že ty počítače nějakým způsobem musí zvládnout, to je silný pozitivum, který se táhne jako nit...

Problémy s nedostatkem praxe – rekvalifikace neupřednostňuje

(G)...tak každý zaměstnavatel z druhé strany si vezme někoho, kdo tu práci vykonával, má praxi, k tomu i vzdělání a někde pracoval, prostě má za sebou kladné reference, kdežto když tam přijde někdo a řekne, že já jsem udělal rekvalifikaci na svářeče a chci dělat svářeče, a on tam bude mít další 3 lidi, kteří toho svářeče dělali pár roků, tak samozřejmě vezme toho, kdo to dělal 5 roků, čili není to o tom, že by ta rekvalifikace měla někoho upřednostnit...

Socializace a návyky

(G)...rekvalifikace mají spoustu významů, samozřejmě ano, nějaké poslání v dané oblasti, ale určitě pro ty lidi, co jsou evidováni delší dobu na úřadu práce, to má význam i ten socializační, režim dne, plnění povinností, ví, že musí každý den někde v 8 hodin být nastartovaný...docházet tak...není to o tom, že dneska se mi nechce, nevstanu, včera jsem se díval dlouho na film, tak dneska nikde nejdu, takže to je druhý význam rekvalifikace...

(F)...je to i ten socializační proces, protože ty lidi jdou za stejným cílem se stejnou motivací a je otázka, co si kdo z toho vezme...

Opětné rekvalifikace

(F)...pravdou je, že...pokud se s tím nepracuje, tak to vybavování těch dovedností je diskutabilní, takže opravdu... i pracák není tak ostentativní a netrvá na tom, že jednou má kurz a po určitých letech to povoluje znovu, protože ten člověk to zapomene (počítačové dovednosti).

Zájem o další vzdělávání

(G)...něco málo ano, nějaké procento nás najde, ale valná část je oslovena úřadem práce. Já bych řekl, obecně, že u těch lidí je nějaká ta...ne možná nedůvěra, ale znalost, nevědí, že jsou nějaké takové projekty...jako přímo, že by nás oslovovali, to asi ne, že by přišel někdo, kdo se ptá, já bych se chtěl vzdělávat, takový nejsou...

(F)...já jsem měl pár takových...ale jsou to výjimky...ve většině případů jsou to lidé z úřadu práce...

(G)...na vyšší stupeň vzdělávání, hned ne, to dřív, když jsme dělávali jiné kurzy, tam ano, tam se ptali někdy, protože oni dělali vlastně malou zkoušku...a mohli dělat vyšší...to spíš podle skupiny, když třeba dělají svářečský průkaz, tak ano, on si udělá základy svářečství a chce třeba potom druhý...ale pravdou je, spíš podle toho zaměření, kde to nějak spolu souvisí a navazuje...

(G)...protože je potom pořád nějaké procento lidí, které nezaměstnáte...tady jsme jich taky měli, ale ať jsme se snažili sebevíc, tak prostě ten člověk je nezaměstnatelný v dnešní době. Možná v jakékoliv době, kromě socialistické.

VVO 4

Jakým způsobem se prolíná vzdělávání a poradenství v procesu rekvalifikace?

Kategorie: přínosy poradenství

Podkategorie: individuální přístup, podpora u zaměstnavatele, vyhledávání pracovního místa, podpora k aktivaci

Tabulka č. 15:

kategorie	podkategorie
přínosy poradenství	individuální přístup
	podpora u zaměstnavatele
	vyhledávání pracovního místa
	podpora k aktivaci

Kategorie: přínosy poradenství

Individuální přístup

(F)...někdy člověk zápasí s tím, že ztratí jakýsi ten rytmus...takže si to všechno vyzkoušíme, a je to z mé strany, je to zajímavé, dovedu se vžít do jejich role, protože jsem tam jakoby byl...v té nezaměstnanosti, takže vím...důležité je najít osobní kontakt a získat sebedůvěru, jsou pošramocení...

(G)...*To je důležitější práce s těmi lidmi, to poradenství, protože dnes jsou úřady práce administrativním místem, kde ti lidé se chodí evidovat, více méně, ale není to o hledání práce s těmi lidmi, jo, takže to spíš přechází na ty další v projektu a tam by mělo být nejenom to projektování, ale hlavně ti lidé, potřebují si o té situaci promluvit, poradit se a nějak je zase motivovat...nastartovat je.*

Podpora u zaměstnavatele

(F)...*Co se týká důvěry...že já, když s těmi klienty jdu k zaměstnavateli, a tam jsem jako taková ta berlička, pak to třeba vyhodnocujeme...oni kolikrát jsou tak nejistí, jejich argumentace je taková, jaká je, je potřeba, aby vzbudili důvěru taky u toho potencionálního zaměstnavatele.*

(G)...*Oni si vyberou a my to ještě můžeme podpořit nějakou mzdovou dotací...čili mi mu dáme nabídku, on si může vybrat...nemusí dávat inzerát, nebude mu tam chodit 150 žádostí, on je nemusí obesílat a tak dál...*

(G)...*My se snažíme ty účastníky vzdělávání motivovat, aby byli aktivní, ale stejně je to vždycky o tom, i když on řekne, oni by mě tam vzali, tak stejně je to o tom, že musím vzít telefon, zavoláme tam, a už se domlouváme o tom, co je třeba potřebné.*

Vyhledávání pracovního místa

(G)...*Je to o tom osobním jednání a výhoda je, že s těmi firmami pracujeme dlouhodobě...dáme tam jednoho člověka a oni se nám ozvou za měsíc, za rok, že chtějí zase, je to o vzájemné spolupráci.*

(F)...*Je v tom kus mravenčí práce, než si získáte jakousi klientelu, nebo ty osobní kontakty...*

Podpora k aktivaci

(F)...*klienti mají povinnost i individuálně se zajímat o zaměstnání, takže někdy je to bolestný, ale jak říkám, o to je to jednodušší, když už máme něco předjednané...*

(G)...*to už poznáte, který člověk může jít do práce k té a té firmě.*

(F)...*někdy se to, jako odhadnutí toho člověka, může být problematické, ale zase to můžeme vyřešit, nestává se nám to denně...*

(G)...když se vybere dobrá skupina lidí...a ti lidé myslím chtějí do práce a mají k tomu předpoklady, že by mohli pracovat, tak se umístí potom dobře...ale pořád je nějaké procento lidí, které nezaměstnáte...lidi, kteří opravdu jsou zaměstnatelní, nějakou dobu na úřadu práce, že jim skončilo místo, klekla firma a chtějí pracovat...tak je zaměstnáte, pro ně je třeba najít ten kontakt na toho zaměstnavatele, aby byli trochu popostrčeni, aby to místo získali. Aby nebyli jedni z 200 lidí, kteří se tam hlásí, ale aby tam měli za sebou něco, nějaké to vodítko, doporučení, aby ten zaměstnavatel viděl, ano, toho člověka můžu vzít. Je pracovitý, spolehlivý, mají ho odzkoušeného.

(F)...Ti lidé jsou takoví, kteří jako...že je problém generace 50+, že vlastně jejich zkušenost životní byla taková, že před 23 lety v době reálného socialismu nemuseli nic řešit, vždycky to nějak bylo. Najednou jsou před pozicí, že oni musí, a to je dost velký problém...a ještě to bude chvíli trvat, než se to spraví.

VVO 5

Pomocí jakých nástrojů lze zvýšit možnosti uplatnění na trhu práce rekvalifikovaných osob věku 50+?

Kategorie: předávání informací

Podkategorie: těsnější provázanost se zaměstnavateli, vytvoření jednotného informačního prostředí

Tabulka č. 16:

kategorie	podkategorie
předávání informací	těsnější provázanost se zaměstnavateli
	vytvoření jednotného informačního prostředí

Kategorie: předávání informací

Těsnější provázanost se zaměstnavateli

(G)...takže nabídka nějaká je, ale je to strašně komplikovaný, protože jednak to porovnat s regionem, jednak vybrat něco, co opravu je aktuálně přínosné, smysluplné. Jo, protože spíš by tady musela být nějaká těsná vazba mezi firmami a mezi vzdělavateli, nebo nějaké propojení, protože zase je tam otázka toho, že firma řekne, my teď potřebujeme 2 svářeče,

a to teď, během 14 dnů a ne za tři měsíce... Takže jako nabídka tady je, ale asi se nedá říct, že ta nabídka je dobrá, nebo že bychom potřebovali víc, čeho ale? Obchodníků? Prodavačů? Čeho bychom potřebovali víc? Těžko říct... aby to ovlivnilo systém toho vzdělávání, nebo evidence toho, co je potřebné v řemesle, dříve byla aspoň povinnost, že se musely všechny pracovní místa hlásit na úřadu práce. Dneska už ta povinnost není, takže dneska není žádná databáze, kde by byla všechna volná místa, která jsou v daném regionu, což je další takový trošku zádrhel v tom...

Vytvoření jednotného informačního prostředí

(G)... Na jedné straně je tady armáda nezaměstnaných, na druhé straně spousta firem hledá lidi, zaměstnance, ale mezitím jak kdyby byla zeď, a není možné se tak jednoduše domluvit. Kdyby bylo nějaké jednotné prostředí, kde by bylo, prostě se ty dva světy střetly, vzájemně si předávaly informace, tak by to bylo určitě ku prospěchu...

5.2 Vyhodnocení výzkumného souboru č. 2

Cílem politiky zaměstnanosti je snižování míry nezaměstnanosti pomocí nejrůznějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jakými jsou rekvalifikace, kurzy, pracovní výcvik a další vzdělávací aktivity. Pro potřeby osob věku 50+ jsou určeny projekty, které se snaží o znovu zařazení těchto osob na pracovní trh. Patří mezi ně například projekt Příležitost pro zkušené, Znovu do práce, Zkušenost plus, Program 50 plus, Návrat + a další projekty. Pro všechny je typické to, že jsou určeny uchazečům o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce více než 5 měsíců a spadají do ohrožené skupiny na trhu práce. Cílem projektů je motivovat, proškolit, rekvalifikovat, poskytnout poradenství, dle individuálních potřeb nabídnout doplnění nebo obnovení znalostí a dovedností osobám, které spadají do cílové skupiny projektu, zprostředkovat jim vhodné zaměstnání a podporovat je při jeho udržení.

Cílem výzkumu souboru č. 2 bylo zjistit, do jaké míry zvyšují rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, hodnotu jejich absolventů, dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ na trhu práce a jaké faktory ovlivňují jejich vzdělávání.

Představitelé vzdělávací agentury vycházejí ze svých bohatých zkušeností se vzděláváním dospělých, a to z více než dvacetileté praxe. Za faktory, které ovlivňují vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+, označují na prvním místě nedůvěru. Zvláště počáteční nedůvěra ve svém důsledku brání navázání kontaktu a tím znesnadňuje

vzdělávací proces. Negativní přístup ke vzdělávání je způsoben předchozími špatnými zkušenostmi, ať už plynoucích ze školního vzdělávání účastníků kurzů, či ze zkušeností, které získali při hledání zaměstnání, kdy byli mnohými potencionálními zaměstnavateli odmítnuti a nevěří, že by další vzdělávání jejich šance na znovu zařazení na trh práce mohlo zvýšit. Mnohdy není ku prospěchu věci také přílišná sebedůvěra, zvláště pokud není podložena skutečnými znalostmi a dovednostmi. Takoví účastníci vzdělávání mají pocit, že vzdělávání není pro ně ničím přínosné, že jej nepotřebují, a přitom ve skutečnosti neumí ani pořádně napsat životopis. Aktivní přístup ke vzdělávání projeví jeho účastníci až po prolomení bariér, kdy se podaří navázat osobní kontakt. Důležitou roli v zájmu o vzdělávání hraje jejich rodinné zázemí. Ti, kteří mají podporu ze strany rodiny, projevují ve vzdělávání aktivnější přístup, než ti, u nichž kvalitní zázemí chybí. Účastníci vzdělávání, kteří chápou jeho význam a věří v jeho prospěšnost, mají na něm osobní zájem, přistupují ke vzdělávání s větší aktivitou. Velkým přínosem pro účastníky vzdělávání je práce ve skupině, a to především z důvodu komunikace. Sdílení společných problémů, sdělování si zkušeností a pochopení toho, že se v podobné situaci neocitli sami, ale že nezaměstnanost je problém mnoha lidí, má vesměs povzbuzující účinky. Skupina dokáže její členy povzbudit a pomáhá překonávat vzdělávací obtíže. Důležitým faktorem je překonání nedůvěry v použitelnost dovedností získaných rekvalifikací. Vidina toho, že poznatky nebude možno uplatnit z důvodu nezískání pracovního místa, velmi narušuje nejen samotný přístup ke vzdělávání, ale i jeho průběh. Často se také vyskytují problémy s nereálnými představami samotných vzdělávaných o možnosti uplatnění po absolvování rekvalifikace. A to zejména u osob, které před ztrátou zaměstnání pracovaly ve vedoucí pozici, kterou vykonávaly po mnoho let, a která byla náležitě finančně hodnocena. Tito lidé se těžce smiřují se skutečností, že po absolvování rekvalifikace nenastoupí na podobnou pracovní pozici, kterou vykonávali a také s tím, že nedosáhnou na platové podmínky a prestiž pracovního místa, které opouštěli. U věkové skupiny osob věku 50+ se vyskytují zdravotní a psychické problémy, se kterými musí vzdělavatelé a budoucí zaměstnavatelé počítat. Metodika vzdělávání osob věku 50+ je přizpůsobena jejich možnostem a výkonnosti. Poznatkem vzdělavatelů je skutečnost, že při výuce práce s počítačem se vyskytují problémy, se kterými je třeba se vypořádat. Patří mezi ně strach z počítačů. Tyto obtíže se během výuky postupně odstraňují a dá se říci, že na konci kurzu se daří všem účastníkům úspěšně zvládnout závěrečnou zkoušku. Při výuce práce na počítači jsou velmi zřetelné rozdíly mezi uchazeči, kteří se již s počítačem setkali a skupinou vzdělávaných,

kteřá s počítačem teprve začíná. Jiná situace je u typů rekvalifikací, kde jsou všichni účastníci na stejné startovací čáře. Například kurz účetnictví nebo práce s vysokozdvihným vozíkem.

Po absolvování rekvalifikací narážejí její absolventi na problém, který představuje jejich nedostatečná praxe. Setkávají se se skutečností, že potenciální zaměstnavatelé si vždy vyberou uchazeče, který má nejenom požadovanou kvalifikaci, ale i požadovanou praxi, kterou tříměsíční rekvalifikační kurzy nedokážou jejich absolventům poskytnout. To, co si možná ani samotní vzdělávání neuvědomují, je socializační dopad vzdělávání. Vytváření pracovních návyků, které představuje změna režimu dne, kdy během trvání praxe musí nezaměstnaná osoba docházet řádně a včas na výuku, v případě nevolnosti se z ní omluvit a dodržovat ujednaná pravidla, má ve své podstatě charakter upevňování pracovních návyků, které by nezaměstnaný jedinec neměl ztratit.

Za situace, kdy se absolvent vzdělávání nezařadil na trh práce a dále zůstává v evidenci úřadu práce, je možné stejný kurz, zejména práce na počítači, opětovně nezaměstnané osobě, a to po uplynutí určité doby, nabídnout. Je všeobecně známo, že pokud absolvent vzdělávání nemá možnost použíté dovednosti uplatnit v praxi, tyto nabyté dovednosti se zapomínají. Zvláště u počítačů, které jsou v současné době vyžadovány zaměstnavateli, je nutné, aby pokud se vědomosti vytrácí, byly obnoveny.

Jen zanedbatelné procento zájemců o vzdělávání vyhledává aktivně informace o možnosti dalšího vzdělávání, většinu zájemců posílá k rekvalifikačním úřad práce.

Součástí vzdělávání je i poradenství. Má v systému dalšího vzdělávání nezastupitelnou roli. Individuální pomoc poradce v oblasti vyhledávání zaměstnání je významná pro osoby, které utrpěly mnohá zklamání z odmítnutí. Někteří jedinci se při hledání zaměstnání setkali s diskriminací věkem a zdravotním stavem. Přítomnost poradce, například při přijímacím pohovoru, znamená pro mnohé velkou oporu, zvláště u těch uchazečů o zaměstnání, kterým chybí podpora ze strany rodiny. Poradce má možnost během výuky poznat, který jedinec se hodí na tu kterou práci a u jaké firmy. Úzkým kontaktem se zástupci firem a organizací, osobním kontaktem a dobrými pracovními vztahy, se poradcům daří úspěšně umístit absolventy vzdělání do pracovního poměru, zvláště když se dá využít dalších nástrojů, jakými jsou například mzdové dotace. I přes motivaci účastníků vzdělávání k aktivaci, je pro mnohé snadnější, když mají v poradci oporu, mají se na koho obrátit

v případě neúspěchu u budoucího zaměstnavatele a poradit se, jak postupovat dál. Ve firmách, které přijmou absolventa rekvalifikace a jsou s ním spokojeni, je pak daleko snadnější uplatnit i další rekvalifikované osoby.

Problém generace věku 50+ je takový, že mnozí lidé byli v minulosti zvyklí, že se o ně někdo postaral. Zvláště osoby, které přišly o zaměstnání z důvodu zániku firmy, kde předtím mnoho let pracovali, si velmi často neví ve své nové situaci rady.

Doporučení představitelů vzdělávací agentury pro zvýšení uplatnění rekvalifikovaných osob věku 50+ na trhu práce je vytvoření jednotného prostředí, kde by se oba dva světy, svět nezaměstnaných a svět zaměstnavatelů setkávali a kde by docházelo k výměně informací. Těsná vazba mezi firmami a vzdělavateli by přispěla k tomu, že by s určitým časovým předstihem vznesli zaměstnavatelé své požadavky na počty pracovníků konkrétních profesí, což je důležité z toho hlediska, že rekvalifikační kurzy probíhají většinou po dobu tří měsíců, a tento čas je potřebný na profesní přípravu požadovaných zaměstnanců. Zákon, který by zaměstnavatelům ukládal povinnost zveřejňovat informace o hledání zaměstnanců, v současnosti neexistuje.

Do jaké míry zvyšují rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, hodnotu jejich absolventů - dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ na trhu práce a jaké faktory ovlivňují jejich vzdělávání?

Odpověď na hlavní výzkumnou otázku není zcela jednoznačná. Celkově se dá konstatovat, že rekvalifikace nesporně zvýší hodnotu na trhu práce jejich absolventů, ale záleží také na mnoha dalších okolnostech. Důležitým faktorem, který významně ovlivňuje přístup k dalšímu vzdělávání a také znatelně ovlivní jeho průběh, je otázka důvěry v účelnost vzdělávání a jeho efekt. Dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ přistupují ke vzdělávání s určitými představami, očekáváními, ale také bariérami.

To, jak rekvalifikace zvýší hodnotu na trhu práce svých absolventů, záleží na tom, kam se v žebříčku vlastní hodnoty na trhu práce ve skutečnosti absolventi rekvalifikací posunou. Jedinci, který usiluje o práci v sociálních službách, absolvuje rekvalifikační kurz pracovníka sociálních služeb či pracovníka přímé obslužné péče a na trhu práce již tato pracovní místa nejsou k dispozici, potom rekvalifikace nesplnila jeho očekávání a tedy i svůj účel. Stejná situace nastane, když vzdělávací agentury vychrlí za rok mnoho absolventů kurzu, například svařování, a na regionálním trhu práce je požadavek pouze na

tří pracovníky této profese. Co bude se zbylými, kteří pracovní uplatnění nenajdou? Zde je právě velmi patrné, že skutečně vytvořením jednotného informačního prostředí: firmy – nezaměstnaní – vzdělavatelé, by se lépe koordinovaly aktuální požadavky na potřeby regionálního trhu práce, a to s časovým předstihem, který by umožnil efektivnější práci všem zúčastněným.

Rekvalifikace neupřednostňují své absolventy na trhu práce z důvodu nedostatečné praxe. Záleží velmi na aktivitě samotného uchazeče o zaměstnání, jakou vyvine vlastní strategii a energii k vyhledávání pracovního místa. Přestože mají rekvalifikace mnoho důležitých významů pro nezaměstnané, nejsou... *nějakou záchranou, nebo nějakým spasitelem, a to, že dneska se bude někdo rekvalifikovat a tím získá práci, tak to určitě není... (G)*. Význam a přínos rekvalifikací je tedy výslednicí aktivit všech aktérů tohoto procesu. Aktivní a tvůrčí přístup vzdělávaných, vzdělavatelů a zaměstnavatelů dokáže vytvořit velmi dobrou kombinaci pro zvýšení hodnoty absolventů vzdělávání na trhu práce a zvýší možnost jejich profesního uplatnění.

5.3 Komparace výsledků vyhodnocení obou výzkumných souborů

Cílem komparace je srovnávání, přirovnávání a porovnávání objektů za účelem jejich shodných nebo rozdílných znaků. Porovnáváním dvou výzkumných souborů: vzdělávaných (výzkumný soubor č. 1) a vzdělavatelů (výzkumný soubor č. 2), se snažím odhalit jejich společné vlastnosti. Zároveň tím odpovídám na otázky, v čem se liší, jak lze rozdíly vysvětlit a k jakým dopadům tyto rozdíly vedou.

Tabulka č. 17:

shody	rozdíly
počáteční obtíže	(podpora rodiny)
ocenění přínosu vzdělávání	(nereálné představy)
zvýšení hodnoty na trhu práce	(práce ve skupině)
nesladěnost nabídky a poptávky	(socializace)
nedostatek praxe	(význam poradenství)

diskriminace věkem	
diskriminace zdravotním stavem	

Komparace: shody a rozdíly

Shodných znaků obou skupin je mnoho. S rozdílnými znaky je to jinak. Ve skutečnosti to nejsou znaky rozdílné, ale kategorie významů, které uvedl pouze výzkumný soubor č. 2, tedy vzdělávací agentura, přitom je velmi pravděpodobné, že by měly zaznít i z výzkumného souboru č. 1, tedy od vzdělávaných. Z tohoto důvodu je uvádím v závorce. Úkolem komparace je nejen zjistit shody, ale také vysvětlit rozdíly, a také to, co k rozdílům vede. Vyhodnocení začnu rozdíly. Pro zjednodušení uvádím výzkumný soubor absolventů vzdělávání jako (1), výzkumný soubor představitelů vzdělávací agentury jako (2).

Nikdo z respondentů (1) nevedl, že by mu v počátečních obtížích, nebo kdykoliv v průběhu rekvalifikace, byla oporou rodina. Vzhledem k faktu, že všechny respondenty výzkumného souboru (1) osobně znám, uvědomuji si, že žádný z respondentů, mimo paní Stanislavu, nežije s partnerem.

Nereálné představy se týkaly absolventů rekvalifikací, kteří ztratili pracovní místo, ve kterém zastávali vyšší pracovní pozici s náležitým platovým ohodnocením. Respondenti z výzkumného souboru (1) jsou vyučeni, mají středoškolské vzdělání, jeden je vysokoškolák. Za posledních 20 let vystřídali několik zaměstnavatelů a také několik pracovních pozic. Příčin, proč nezmínili nereální představy, může být několik. Jednoznačně tuto skutečnost v rozhovorech nevedli a výzkumník se nesmí zaobírat domněnkami.

Přínos práce ve skupině, kterou představitelé vzdělávací agentury (2) uváděli jako velmi přínosnou, nikdo z výzkumného souboru (1) nevedl. Naopak při výuce práce s počítačem vadilo vzdělávaným, že jsou dohromady s mladými, kteří již určité zkušenosti s prací na počítači měli, tudíž byli rychlejší a respondenti (1) měli pocit, že skupinu brzdí. Někteří uváděli, že by osoby věku 50+ měly být ve skupině stejně starých vzdělávaných, aby se sjednotilo tempo výuky. Jeden respondent uvedl, že se pravidelně se svými kolegy z rekvalifikací schází v kavárně, což ovšem nemá souvislost s výukou, ale se socializací.

Socializace je velmi důležitým aspektem vzdělávání dospělých. Zatímco výzkumný soubor (2) vyzvedával její význam, výzkumný soubor (1) její význam nevedl. Neztratit pracovní

návyky, mít určitý pravidelný režim dne, uvědomovat si zodpovědnost za sebe a své skutky, vědomí stejné životní situace, nic z tohoto od výzkumného souboru (1) nezaznělo.

Význam poradenství zazněl pouze od jednoho z respondentů, a to u paní Stanislavy, která se vydává na dráhu OSVČ a která velmi ocenila možnost obrátit se na vzdělávací agenturu, či přímo na lektora. Zvláště v počátcích podnikání jsou jí poradci velkou oporou.

Všechny tyto rozdíly vychází ze skutečnosti, že představitelé vzdělávací agentury posuzovali vzdělávání osob věku 50+ obecně, neboť rekvalifikacemi v jejich firmě prochází mnoho uchazečů o zaměstnání, a tudíž se kategorie ve výpovědích nemusí nutně shodovat s výzkumným souborem (1), který tvoří 7 respondentů. Dopady těchto rozdílů mohou způsobit, že si vzdělávání plně neuvědomují význam poradenství, a tudíž ho neumí využít ve svůj prospěch. Stejně tak práce ve skupině má více pozitivních dopadů, než negativních. Obeznamení vzdělávaných s významem skupinové výuky může přispět k odstranění obtíží při výuce a větší spolupráci vzdělávaných.

V porovnávání obou skupin jednoznačně převazují shodné znaky. Prvním velmi významným shodným znakem jsou počítačové obtíže. Z vyhodnocení souboru (1) je patrné, že jsou ovlivněny individuálním přístupem ke vzdělávání. Pokud respondenti souboru (1) přistupovali ke vzdělávání aktivně, uváděli také pouze počítačové obtíže, spojené s velkou prodlevou od školního vzdělávání, špatnou pamětí a strachem z počítače. U ostatních potíže přetrvávaly i delší dobu. Výzkumný soubor (2) vyjádřil s tímto argumentem shodu. Uvádí však, že potíže u vzdělávaných postupem času, a s odstraněním nedůvěry, mizely. Potvrzují strach z počítačů a pomalejší výukové tempo u vzdělávaných.

Ocenění přínosu vzdělávání potvrzují oba soubory. Shodují se, že absolventi vzdělávání jsou obohaceni o dovednosti, znalosti a informace, které vedou ke zvýšení jejich hodnoty na trhu práce. Jak moc vnímají přínos vzdělávání, závisí od skutečnosti, zda zaměstnání získali, nebo zda zůstávají v evidenci úřadu práce. Plná shoda nastává v pohledu na přínos vzdělávání pro osobní prospěch, a to především ve zvládnutí práce s počítačem.

Zvýšení hodnoty na trhu práce je také shodně ohodnoceno oběma soubory, kdy zvýšená hodnota je přiznávána s omezením, kterým je nedostatečná praxe a dosažený věk.

Nesladěnost nabídky a poptávky potvrzovaly oba výzkumné soubory. Shodly se, že úspěch umístění absolventů vzdělávání na trh práce je podmíněn nabídkou a poptávkou, a to nejen s přihlédnutím ke skladbě profesí, které jsou na trhu poptávány, ale také k počtu

pracovníků, o které má pracovní trh zájem. Oba soubory uvedly jako příklad kurz pracovníka v sociálních službách, který probíhá několikrát do roka, u několika vzdělávacích institucí a jehož výsledkem je přesycenost nabídky.

Nedostatek praxe je známý oběma výzkumným souborům. Setkávají se s ním jak absolventi vzdělávání, tak vzdělavatelé. Zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče o zaměstnání s praxí. Tato skutečnost velmi snižuje význam rekvalifikací u jejich absolventů.

Diskriminace věkem a zdravotním stavem jsou zkušenosti, se kterými se setkaly oba soubory a shodně je potvrzují. Vzdělávání má velkou možnost a příležitost připravit jeho účastníky na pravděpodobnost, že se s oběma typy diskriminace u zaměstnavatelů reálně setkají. Jak se na ni připravit, a jak na ni reagovat si lze v rámci vzdělávání osvojit a nacvičit. Řešením k odstranění diskriminace věkem a zdravotním stavem je osvěta, která musí proběhnout v celé společnosti, nejen u zaměstnavatelů a personalistů firem. Počítá se také s aktivním zapojením samotných osob věku 50+ , aby převzali za své zdraví osobní zodpovědnost a podíleli se aktivně na svém začleňování do společnosti.

ZÁVĚR

Úkolem současných politik zaměstnanosti je podporovat zejména ohrožené skupiny na pracovním trhu v jejich schopnosti získávat znalosti a dovednosti, které jim umožní zvládat a usměrňovat nutné změny v pracovní kariéře, které jsou způsobeny nejistotou na trhu práce. Vzdělávání a pracovní výcvik, spolu se schopností jednotlivců přizpůsobit se měnícím se podmínkám trhu práce, jsou předpokladem dlouhodobé zaměstnanosti.

Cílem výzkumu předkládané práce bylo zjistit, jaký zájem projevují dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ o další vzdělávání v regionu Kroměříž. Tento zájem byl komparován s názory představitelů vzdělávací agentury, u které probíhaly kurzy práce na počítači. V teoretické části práce jsem představovala problematiku vzdělávání dospělých, ukotvenou v kontextu nezaměstnanosti. Zabývala jsem se faktory, které ovlivňují motivaci a bariéry ve vzdělávání osob věku 50+. Mohu konstatovat, že se tyto teorie s názory respondentů obou výzkumných souborů plně shodují. Zájem o vzdělávání projevili všichni absolventi rekvalifikací. Bylo patrné, že zájem je ovlivněn především osobním prospěchem a užitkem, neboť účastníci vzdělávání, kteří si uvědomovali nutnost zvýšení své ceny na pracovním trhu, také projevovali největší aktivitu při zjišťování informací o možnostech se vzdělávat. Účast na vzdělávání je podpořena vědomím o nutnosti a potřebnosti dalšího vzdělávání, a to z pohledu přizpůsobení se době, která takovou připravenost jedince vyžaduje, což uváděly oba výzkumné soubory. Nemalý vliv na zájem o vzdělávání mají také faktory osobnostní, zejména otevřenost vůči změnám, sebedůvěra a optimismus. Všichni absolventi vzdělávání přiznávali skutečnost, že jejich dosavadní kvalifikace byla již zastaralá a pro požadavky současného trhu práce nedostačující.

Jako významná se ukázala výše dosaženého vzdělání a předchozí pracovní zkušenosti, které dokázaly nasměrovat zájemce o další vzdělávání na konkrétní cíl a orientovat se v nabídce a možnostech vzdělávání a jeho užitečnosti. Zájem o vzdělávání ze strany vzdělávací agentury nelze jednoznačně vyhodnotit, neboť účastníky vzdělávání posílá na kurzy úřad práce. Osob, které se u agentury informují na možnosti vzdělávání, je zanedbatelné množství. Zájem projevují již osoby rekvalifikované, které se zajímají o možnost dalšího navazujícího vzdělávání.

Oba výzkumné soubory potvrdily shodné bariéry ve vzdělávání věkové skupiny osob 50+. Jsou jimi počáteční nedůvěra, strach z neúspěchu a nedostatek informací. Výzkum dále

ukázal, že samotný obsah vzdělávání, jeho délka, tempo a návaznost na dosavadní vědomosti, osobám věku 50+ příliš nevyhovuje. Přivítaly by vhodnější přizpůsobení výuky ve všech zmiňovaných ukazatelích. Také názor na nabídku rekvalifikací a jejich soulad s požadavky regionálního trhu práce se jeví jako nesladěný, a to v názorech obou výzkumných souborů. Samotná nabídka vzdělávání pro osoby věku 50+ je vzdělávanými uváděna jako nedostatečná, a osobám věku 50+ nepřizpůsobená. Zde se výsledky výzkumu plně shodují s výsledky, které v roce 2002 prováděli Krohe a Rosová, kteří poukazovali na efektivnost vzdělávání ve vztahu k odlišnému stylu komunikace a učení u cílových osob vzdělávaných.

Výsledky výzkumu jasně dokazují, že absolvováním rekvalifikací se posiluje pozice jejich absolventů na trhu práce, což je její největší přínos. Toto zjištění se prokázalo u obou výzkumných souborů. Účastníci vzdělávání ocenili také osobní zisk získaných dovedností a to především v ovládní práce s informačními technologiemi. O kurzy, u kterých se projeví okamžitý přínos, je větší zájem, než o vzdělávání, u kterého není jistota úspěchu získání pracovního místa. Ochotu změnit svou dosavadní profesi projevili všichni absolventi rekvalifikací. Jako důvod uváděli zúročení znalostí, které si v kurzech osvojili. Překvapujícím zjištěním bylo, že se někteří absolventi vydali na dráhu OSVČ, což si ve věkové kategorii osob 50+ vyžaduje velký kus odvahy. Na jedné straně tedy dochází k rozvoji lidského kapitálu skrze získané vzdělání, čímž se cena jedince nepochybně zvyšuje, na druhé misce vah stojí nedostatek praxe, dosažený věk a zdravotní stav.

Nejen kombinace všech složek, kterými jsou osobnostní a profesní charakteristiky, adaptabilita a flexibilita vzdělávaných, ale také chování a postoje všech ostatních aktérů trhu práce, kteří jsou zatíženi stereotypy a předsudky, určují úspěch při znovu začleňování osob věku 50+ na pracovní trh. Demotivující pro absolventy vzdělávání jsou především diskriminační postoje personalistů a zaměstnavatelů vůči věku a zdravotnímu stavu, což jsou faktory, které na rozdíl od vzdělávání nelze v žádném vzdělávacím kurzu získat. Změnit postoje, vůči osobám věku 50+ a chápat je jako užitečné a přínosné zaměstnance, musí celá společnost.

Přínos práce v sociálně pedagogických souvislostech a doporučení pro praxi

Dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ jsou chápány jako skupina osob na trhu práce ohrožená. Je jí věnována značná pozornost ze strany politiky zaměstnanosti, protože se

jedná o skupinu, které se na trh práce jen velmi těžce znovu zařazuje. Nezaměstnanost a sociální pedagogika jsou navzájem propojené, neboť nezaměstnanost představuje sociální problém, který je ve svém obsahu prostoupen potřebností jej řešit s odborníky, kterými sociální pedagogové jsou. Nezaměstnanost, zvláště dlouhodobá, sebou přináší zdravotní, psychické, partnerské, rodinné, finanční a existenční potíže. Informace o možnostech zaměstnání hledají osoby nezaměstnaností postižené u poradců na úřadu práce. Problémy s partnerem, dětmi a finanční obtíže řeší v občanských poradnách. Potíže při samotném vzdělávání pomáhá řešit poradce vzdělávací agentury. Mnozí ani nevědí, kde a u koho pomoc hledat. Z výsledků výzkumu vyplývá, že by jistě pomohlo vytvoření jednotného informačního prostředí, kde by byly všechny potřebné informace dostupné. Vzájemné propojení oblastí pomoci by jistě přispělo k rychlosti a efektivitě řešení vzniklých problémů osob, které potřebují pomoc. Osoby, které mají pracovní smlouvu na dobu určitou, by mohly již s předstihem získávat informace o dalších možnostech v případě ztráty zaměstnání z neprodloužení pracovní smlouvy. Věděly by, co je očekává, jaké jsou jejich možnosti, a tudíž by se na příchozí změny mohly lépe připravit. Informace o dalším vzdělávání by získali včas a ne až na úřadu práce. S časovým předstihem je také možné více přemýšlet o dalším zaměření profesní kariéry a přizpůsobit ji podmínkám. Zde se plně ztotožňuji s výsledky výzkumů, které uvádí Winkler a Žižlavský. Z výsledků jejich zjištění vyplývá nepružná a malá provázanost organizací, poskytujících pomoc nezaměstnaným osobám.

Představitelé vzdělávací agentury uváděli podobný problém, a sice neexistenci jednotného informačního prostředí, kde by se setkávaly požadavky zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích agentur. Vytvořením takového jednotného prostředí by se zefektivnila spolupráce všech aktérů. Zaměstnavatelé mohou s časovým předstihem vznést své požadavky na počty pracovníků a jejich profesní zaměření. Vzdělávací agentuře se tak vytvoří dostatek času požadované pracovníky rekvafikovat. Uchazečům o zaměstnání se tím zvyšuje naděje na získání pracovního místa, což by nepochybně zvýšilo zájem o vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARE. Au chômage après 50 ans : des droits particuliers"[online]. 10. 12. 2012. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10997.html>
- [2] BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta, 2006. *Kapitoly z andragogiky 2*. 2. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, pedagogická fakulta. ISBN 80-244-1356-6.
- [3] BENEŠ, Milan, 2003. *Andragogika*. 2. vydání. Praha: Eurolex Bohemia, ISBN 80-86432-23-8.
- [4] BOČAROVÁ, Zdena. 2006. *50+do starého železa nepatří!* [online]. Praha: KarieraWeb.cz. 21. 4. 2006 [citace 2013-03-03]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-18293110-50-do-stareho-zeleza-nepatri>
- [5] BOČKOVÁ, Věra, 2000. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc:Andragogé . ISBN 80-244-0155-X.
- [6] BOČKOVÁ, Lenka, Šárka HASTRMANOVÁ a Egle HAVRDOVÁ. 2011. *50+Aktivně. Fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Praha: Respekt institut. ISBN 978-80-904153-2-4.
- [7] BOLELUCKÝ, Zdeněk, 2002. Nezaměstnanost a zdraví. In: BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [8] BRDEK, Miroslav a Helena VYCHOVÁ, 2004. *Evropská vzdělávací politika: programy, principy a cíle*. Praha: ASPI. ISBN 80-86395-96-0.
- [9] BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce. Studijní texty*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- [10] BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [11] BUCHTOVÁ, Božena, 2012. Psychické, zdravotní a sociálně - ekonomické důsledky ztráty práce. *Československá psychologie*, 2012, roč. LVI, č. 4, s.325–337, ISSN 1804-643.

- [12] ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. 5. 2004[online]. In: *ZákonČR.cz*. [cit. 2013 -03-02]. Dostupný z <http://www.zakoncr.cz/index.php/zakonik/92-pracovni-pravo/885-435-2004-sb-zakon-o-zamestnanosti.html>
- [13] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Kroměříž*. [online]. Aktualizace 13. 2. 2013. [cit. 2013- 03-08]. Dostupné z: http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kromeriz
- [14] DANIHEL, Miroslav, 2003. Funkcia seminára v kontexte súčasnej praxe. In: BEDNÁRIK, Rastislav. *Uplatnenie nezaměstnaných strašých ľudí na slovenskom trhu práce*. Bratislava: Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny. ISBN 80-7138-114-4.
- [15] EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020. *Provádění paktu pro růst a zaměstnanost. Zpráva Evropské radě 18.–19. října 2012*. [online]. Brusel, 2012 [cit. 2013-03-03] Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/growth_report_cs.pdf
- [16] FUCHS, Kamil, 2002. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [17] HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
- [18] HORA, Ondřej, et al., 2009. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace. Struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-045-5.
- [19] KODYMOVÁ, Pavla. 2005. Sociální práce s nezaměstnanými. In: MATOUŠEK, Oldřich, Pavla KODYMOVÁ a Jana KOLÁČKOVÁ. *Sociální práce v praxi: specifika cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.
- [20] KALNINSKÝ, Juraj, 2007. *Systémová andragogika*. 2. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, pedagogická fakulta. ISBN 978-80-7368-489-1.

- [21] KARIÉRA, 2009. *Propustit, či outplacement?*[online]. Praha 3. 6. 2006. [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-37323980-propustit-ci-outplacement>
- [22] KÁRNÍK, Zdeněk, 2002. Československá nezaměstnanost 30. let dvacátého století. In: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [23] KELLER, Jan, 2011. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-044-5.
- [24] KREBS, Vojtěch a kol., 2005. *Sociální politika.*, 3. vydání. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-050-5.
- [25] KROBE, Petr a Milena ROSOVÁ, 2002. *Výzkum postojů nezaměstnaných a ohrožených nezaměstnaností v regionu severozápad k problematice dalšího vzdělávání*. Brno: Econ publishing. ISBN 80-86433-18-8.
- [26] KUCHARŤ, Pavel. 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [27] LIEDERMANOVÁ Ivana, 2008. *Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce (metodika pro lektory)*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha. ISBN 978-80-87244-05-0.
- [28] MALACH, Josef a Bedřich ZAPLETAL, 2005. *Vybrané problémy andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 80-7368-043-2.
- [29] MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém. Studijní texty*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- [30] MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.
- [31] MPSV, 2010. *Národní program reformy České republiky 2008 – 2010* [online]. Praha: říjen 2010 [citace 2013-02-22] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan

- [32] MPSV, 2012. *Podpora zaměstnatelnosti. Národní politika zaměstnanosti* [online]. Praha. 31. 5. 2012 [cit. 2013-12-22] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan
- [33] MIOVSKÝ, Michal, 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.
- [34] NACRE . *Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise* [online]. 25. 06. 2012. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://www.adecco.fr/conseils-emploi/conseils-carriere/acces-emploi/Pages/Seniors.aspx#.UWUcSDdUIbA>
- [35] PAVLÍK, Oldřich, Luboš CHALOUPKA a Karel KOHOUT, 1997. *Vzdělávání dospělých. Výtah z dokumentů a publikací*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání.
- [36] PAULÍK, Karel, 2003. *Psychologické aspekty vzdělávání dospělých*. Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 80-7042-935-6.
- [37] POTUŽÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-75-6.
- [38] PRUSÁKOVÁ, Viera, 2004. Systém práce s cielovými skupinami z andragogického hľadiska. In. Machalová, Mária a Viera Prusáková, (ed.): *Získavanie nových cielových skupín ve vzdelávaní dospelých*. Zborník z konferencie. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-04-4.
- [39] RABUŠICOVÁ, Milada a Ladislav RABUŠIC (eds.), 2008. *Učíme se po celý život. O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [40] RAYMOVÁ, Vendula. 2011. Interview. In: Studio STOP. Český rozhlas. *Pozice starších věkových kategorií na trhu práce*. [online]. Praha: 22. 6. 2011, 22:10 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/911737
- [41] REZLEROVÁ, Jaroslava. 2011. Interview. In: Studio STOP. Český rozhlas. *Pozice starších věkových kategorií na trhu práce*. [online]. Praha: 22. 6. 2011, 22:10 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/911737

- [42] STRATEGIE 2007. 2007. *Strategie celoživotního učení*. [online]. Praha: MŠMT. ISBN 978-80-254-2218-2. Dostupné z <http://msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- [43] ŠVANCARA, Josef, 2002. Biodromální aspekty nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.
- [44] ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ a kol., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [45] TVRDÝ, Lubor, 2008. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita. ISBN 978-80-248-1729-3.
- [46] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOBLIHOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Otys. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [47] VEČERNÍK, Jiří a Petr MATĚJŮ, a kol., 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia. ISBN 80-200-0703-2.
- [48] VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ. 2011. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých. Andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita J. A. Komenského. ISBN 978-80-74520-12-9.
- [49] WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANOVÁ, 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. ISBN 80-7226-195-9.
- [50] WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPOVÁ, (eds), 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno. Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5352-6.
- [51] WINKLER, Jiří a Martin ŽIŽLAVSKÝ, (eds.), 2011. *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5601-5.
- [52] ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI, 2012. *Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání* [online]. Praha [citace 2013-02-22]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

- [53] ŽIŽLAVSKÝ, Martin. 2011. Interpretace změn politiky zaměstnanosti po vstupu České republiky do Evropské unie. In. WINKLER, Jiří a Martin ŽIŽLAVSKÝ (eds.) *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, ISBN 978-80-210-5601-5.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ARE	Podpora pro návrat do zaměstnání
č.	číslo
ČR	Česká republika
DSM	Psychiatrická klasifikace nemocí
EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
EURES	Evropská síť služeb zaměstnanosti
MSK	Mezinárodní statistická klasifikace nemocí
MŠMT	Ministerstvo školství ministerstvo tělovýchovy
NACRE	Nová podpora pro vytváření a obnovu podnikání
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
Sb.	Sbírka zákonů
UNESCO	Organizace pro výchovu, vědu a kulturu

SEZNAM TABULEK

Tabulka č.1	Počty nezaměstnaných osob věku 50+ registrovaných na ÚP k 31. 12. 2012 (<i>ČSÚ, 2013</i>).....	54
Tabulka č.2	Představení respondentů.....	67
Tabulka č.3	Kategorie: vlastní aktivita.....	67
Tabulka č.4	Kategorie: iniciativa z úřadu práce.....	68
Tabulka č.5	Kategorie: vzdělávací proces.....	70
Tabulka č.6	Kategorie: reálné zhodnocení.....	72
Tabulka č.7	Kategorie: nová šance.....	75
Tabulka č.8	Kategorie: vzdělávání jako samozřejmost.....	76
Tabulka č.9	Kategorie: obohacení výuky.....	77
Tabulka č.10	Kategorie: sladěnost nabídky a poptávky.....	79
Tabulka č.11	Kategorie: přístup vzdělávaných.....	85
Tabulka č.12	Kategorie: motivace účastníků.....	87
Tabulka č.13	Kategorie: překážky vzdělávání.....	88
Tabulka č.14	Kategorie: přínosy rekvalifikace.....	89
Tabulka č.15	Kategorie: přínosy poradenství.....	91
Tabulka č.16	Kategorie: předávání informací.....	93
Tabulka č.17	Komparace: shody a rozdíly.....	99

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI. Otázky pro respondenty, účastníky vzdělávání

Příloha PII. Otázky pro zástupce vzdělávací agentury

Příloha PIII. Přepis rozhovoru s respondentkou paní Stanislavou

PŘÍLOHA PI:

Otázky pro respondenty, účastníky vzdělávání:

1. Jaká je úroveň Vašeho dosaženého vzdělání?
2. V kolika pracovních pozicích jste v posledních 20. letech pracoval/a, a u kolika zaměstnavatelů?
3. Odpovídala pracovní pozice, kterou jste v posledních 20. letech vykonával/a Vaší původní odborné kvalifikaci?
4. Jaká je/byla délka Vaší poslední/současné registrace na ÚP?
5. Jakým způsobem jste byl/a informován/a o možnosti dalšího vzdělávání/rekvalifikace?
6. Iniciativa k účasti na vzdělání vzešla od Vás? Od někoho jiného?
7. Je pro Vás přirozené se dále vzdělávat?
8. Je podle Vás nabídka typů rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané osoby věku 50+ dostatečná?
9. Odpovídá dle Vás nabídka typů rekvalifikačních kurzů podmínkám regionu?
10. Jaké množství vědomostí, znalostí a dovedností získaných v rekvalifikaci je podle Vás použitelných k získání nového pracovního místa?
11. Vyhovovalo Vám osobně tempo rekvalifikace a její návaznost na Vaše dosavadní vědomosti?
12. Je dle Vašeho mínění zaměření rekvalifikace svojí délkou a obsahem dostačující pro potřeby současného trhu práce?
13. Dokážete určit, co bylo dle Vašeho mínění pro Vás nejvíce přínosné?
14. Dokážete určit, co Vám činilo největší obtíže ve Vašem vzdělávání?
15. Ucházíte se (ucházel/a) jste se jako absolvent/ka vzdělávání o jiné pracovní pozice než jaké jste dosud vykonával/a?
16. Cítíte se jistější při hledání nového zaměstnání po absolvování vzdělávání?

17. Máte dojem, že jste jako absolvent/ka rekvalifikace žádanější u potencionálních zaměstnavatelů než uchazeči, kteří dalším vzděláváním dosud neprošli? Zvyšuje dle Vašeho mínění absolvování rekvalifikace Vaše šance na získání pracovního místa?
18. (pro osoby v současnosti zaměstnané) Mělo vzdělávání vliv na získání Vašeho současného zaměstnání? Použil/a jste vědomosti a znalosti nabyté vzděláváním v současném zaměstnání?
19. (pro osoby v současnosti registrované na ÚP) Vyvíjíte v současné době nějaké aktivity směřující k dalšímu vzdělávání?

PŘÍLOHA PII:

Otázky pro zástupce vzdělávací agentury:

1. Jaký význam dle Vašeho mínění přikládají dlouhodobě nezaměstnané osoby věku 50+ významu dalšího vzdělávání?
2. Jaký přístup projevují dlouhodobě nezaměstnaného osoby věku 50+ při vzdělávání. (Spíše aktivní přístup nebo pasivní přístup?)
3. S jakými obtížemi se při vzdělávání osob věku 50+ nejvíce setkáváte?
4. Obrací se na Vás osoby věku 50+ jako účastníci vzdělávání s otázkami na další možnosti pokračovat ve vzdělávání?
5. Dají se vysledovat rozdíly mezi vzděláváním dlouhodobě nezaměstnaných mužů věku 50+ a žen věku 50+?
6. Je dle Vašeho mínění dostatečná nabídka vzdělávání dlouhodobě nezaměstnaných osob věku 50+ s ohledem na jejich uplatnění na trhu práce v regionu?

PŘÍLOHA PIII:

Přepis rozhovoru s respondentkou paní Stanislavou, věk 51 let, počet rekvalifikací 2

V úvodu našeho rozhovoru bych vás chtěla požádat o souhlas s natáčením rozhovoru na diktafon.

Ano, samozřejmě.

Otázka č. 1

Takže mám střední školu, gymnázium, takže středoškolské vzdělání.

Otázka č. 2

No takže po revoluci, těsně po revoluci 1. prosince jsem nastoupila u vojáků, jako zaměstnanec Armády České republiky, tady v Kroměříži, jako knihovnice, no a vlastně když se tady armáda rušila, tak jsem přecházela do Vyškova, tam jsem pracovala jako odborný knihovník, to znamená, že jsem ale neměla na starosti jako půjčování knih, ale spíš jsem byla takový metodický pracovník. Řídila jsem asi 40 knihoven, v rámci celé republiky, celé armády, plus nějaká video střediska a starala jsem se o zahraniční mise, které jsem zásobovala materiálem, jako jsou cd, dvd, a videokazety. Zároveň jsem potom začala pracovat jako produkční a programový pracovník, takže ta práce se vlastně týkala celého toho zařízení kulturního...všechno se to týkalo od toho roku 1989 kultury. (U jednoho zaměstnavatele v jedné pracovní pozici). Ano.

Otázka č. 3

Dá se říct, že ano. Středoškolské vzdělání, takže, a ta kultura, to mě vždycky zajímalo, takže myslím, že to odpovídalo.

Otázka č. 4

Tak teď naposledy jsem na úradě práce od května loňského roku, tak že zhruba rok.

Otázka č. 5

Tak jakým způsobem, samozřejmě každý člověk se musí hlásit pravidelně na úradu práce, tam na úradu práce vám žádnou práci nenabídnou, tam když přijdete, tak se vás zeptají, ne že by vám řekli, máme pro vás to a to, ale zeptají se vás, tak co máte nového. Takže co jste si našla? To je tak, že člověk se prostě musí postarat sám, mně to připadá, že na tom úradu práce se přijdu jenom zapsat, a tím to prostě, tam jsou ti pracovníci, tam to hasne, tak

samozřejmě jsem se začala zajímat, o nějaké to rozšíření vzdělání, abych si mohla tu práci najít nějakým způsobem, tak jsem si zjišťovala, jaké nabízí rekvalifikační kurzy... přímo na úřadu práce jsem se ptala. Tam mi v té době, kdy jsem se ptala, mi nebyl nabídnut žádný kurz, žádný volný, takže jsem se začala poohlídat i jinde, a soukromě jsem si našla kurz masérský. Bohužel mi ho teda úřad práce neproplatil, protože po mně chtěli zhruba tak ze dne na den vypracovaný podnikatelský záměr, že bych jim musela dát tedy asi 14 dní dopředu vědět, že se chystám do toho kurzu, vypracovat ten podnikatelský záměr, což pro mě byla španělská vesnice, že, jako jsem absolutně nevěděla, co to je, takže tím pádem mi ho neproplatili, tak bohužel pro nezaměstnaného, který bere minimální podporu to byla docela zátěž, no a když jsem se teda rozhodla, že v tomto oboru začnu nějak podnikat, protože ta práce tady není, oslovila jsem spoustu firem, i ty Kauflandy a podobné, kde jsem si myslela, že nikdy nepudu, tak i to mě dohnalo, tak když jsem se rozhodla, že v tomto oboru začnu nějak podnikat, tak samozřejmě člověk potřebuje ty prostředky do začátku, a to jsem zase zjistila, že úřad práce nabízí nějaké dotace do začátku k podnikání. Ovšem tam je to zase podmíněné tím, že přes úřad práce si musím udělat kurz, základy podnikání, takže jsem se honem rychle nahlásila na kurz základy podnikání. No, trvalo to asi půl roku, než teda jako ten kurz otevřeli, naštěstí pro mě teda v Kroměříži, protože dřív dokonce ti nezaměstnaní museli dojíždět do Uherského Hradiště, což si taky nedovedu představit platit si cestu třikrát, čtyřikrát, pětkrát týdně, to jsou taky náklady, že, a když ty peníze nemáte, tak bohužel...jako a ty cesty se neproplácí, ještě v loňském roce se proplácely, ale teď už si to musí každý hradit sám. Takže to je další zátěž, že, no tak naštěstí mně to teda vyšlo tak, že skončila jsem masérský kurz, a vlastně v únoru se otvíral ten kurz základy podnikání, takže jsem tam nastoupila, a úspěšně jsem ho dokončila, tak teď už snad prostě se budu věnovat tomu, rozjet živnost.

Otázka č. 6

Tak samozřejmě (od vás?). Určitě.

Otázka č. 7

Určitě je to pro mě přirozené, protože navíc ještě jsem se začala učit anglicky, to ještě v době, kdy jsem netušila, že se dám tady touto cestou, protože všude, kde se hlásíte do nějakého zaměstnání, tak všude máte buď němčinu, nebo angličtinu, a pro nás, jako padesátníky je to velký handicap, že na školách, sice jsme měli jazyky, ale v té době ho

nikdo jaksi nepotřeboval, takže jsme se tomu tak nevěnovali. Tak jsem se začala jako soukromě učit anglicky, abych mohla těm zaměstnavatelům nabídnout aspoň, že částečně se domluví i anglicky. (Čili jste chtěla zvýšit svojí hodnotu na trhu práce?). Určitě.

Otázka č. 8

No, já myslím, že dostatečná není. Protože co jsem tak viděla, co tam mají na tom úřadu práce, tak ty kurzy, to jsou třeba základy práce na počítači, což pro někoho to třeba je přínosný, pro mě, co jsem dělala v kanceláři...pak tam byl kurz těch sociálních pracovníků, ale to je zajímavý, že mě řekla tam ať se nehlásím, že to je tak nabitý, že nemá cenu se tam ani hlásit, což mě jako překvapilo, protože když jsem pak viděla, že tam jsou otevřené kurzy, zrovna tam, co jsem chodila na základy podnikání, chodí tam lidi, tak nevím, no...hodně tam bylo třeba administrativní pracovník, mělo to být i s praxí v nějaké firmě, ale to si myslím, že tam, tam asi bych se vůbec nedostala, neznám nikoho, kdo by tam ani chodil, tak já nevím, no tak...takové si myslím i celkem nedostatečné na výběr, protože i hodně lidí chce dělat i něco, jako je třeba zrovna tady ten masérský kurz, nebo nějaké ty kosmetičky, vizážistky a podobně. Úplně něco jiného, tam je to všechno na jedno kopyto. Ať je to: počítače, administrativa, nějaká ta sekretářka, a co víc, sociální pracovník a takové ty prostě práce jiné, které by fakt člověk mohl dělat, jo, že to není úplně z mojího oboru, tak jako když vyjdu z kanceláře, tak nemusím zase skončit v kanceláři, že, proč? Klidně i změnit úplně profesi. Začít něco úplně nového. Proč ne?

Otázka č. 9

Jo, to je těžké, no, protože ta, jakých to odpověděla, tak každý ví, že tady ta práce není, že, když to vezmete na jedno místo, je dejme tomu třicet uchazečů, a když má někdo střední vzdělání, tak samozřejmě se chce dostat někam do kanceláře a těch firem tady myslím, není tolik, a bohužel teda vybírají teda spíš ty mladší, než nás, kolem ty padesátky, že. I když tomu moc nerozumím, protože já bych si teda radši vzala, už kdo má odrostlé děti, kdy už má nějaké zkušenosti, ale takový je trend prostě, mladý dynamický kolektiv, takže v tomlectom, tady nevím, no teda já spíš se chci věnovat svojí vlastní činnosti, jako OSVČ, takže já spíš hledím, jaký jsou tu klienti, ti potenciální, než zaměstnavatelé. To mě zajímá teď víc.

Otázka č. 10

Takže co se týká masérského kurzu, tak to je jasný. To jsou vědomosti, které opravdu potřebuju v tom svém, dál se vzdělávat, už jsem přihlášena do dalších kurzů, ale ty už jsou takové jednodenní, tak, abych mohla těm klientům nabídnout co nejširší škálu, těch masáží a co se týká toho kurzu základy podnikání, tak ze začátku jsem si myslela, že prostě to tam všechno nějak odsedím, ale pak jsem zjistila, že je to opravdu dobré, hlavně kvůli tomu, že tam byl vynikající lektor, že jsem se tam dozvěděla spoustu věcí, co se týká různě těch daní a podobných věcí, jak vlastně s tím začít a co všechno je potřeba, co se týká účetnictví a podobných věcí, takže si myslím, že tam to bylo pro mě hodně přínosný.

Otázka č. 11

Určitě, my jsme byli rozdělení do dvou skupin, ti, co mají středoškolské vzdělání, a ti, co nemají, takže my jsme měli těch hodin sice míň, ale nějak se to neprojevalo, že by jsme byli ochuzení, tam šlo spíš o to, že oni měli třeba víc těch počítačů a tak, my jsme to už nepotřebovali, a říkám, měli jsme vynikajícího lektora, který prostě to dělal takovým způsobem, že to nebylo takové suché, jenom že nepřišel, a nezačal nám prostě říkat, nějaký ty poučky, čísla a takový, ale prostě to tak oživil i různými příklady z praxe, že opravdu to bylo velice zajímavé a myslím si, že nám to zpestřil velice pěkně a že jsme si z toho všichni odnesli docela dost.

Otázka č. 12

Tak co se týká těch základů podnikání, tak to si myslím, že ano. Ten byl určitě dostačující, a navíc tam máme možnost kdykoliv jako se na toho lektora obrátit i po tom kurzu, tak že kdybychom měli nějaké problémy, takže jako...měli jsme prostě dobrý výběr toho lektora, takže opravdu byl velice kvalitní, měli jsme tam i psycholožku, která s náma měla jeden den, tak taky to bylo zajímavé a počítače, i když si člověk říká, že toho třeba dost umí, tak na počítači já jsem teda samouk, takže jsem se tam i dověděla ještě různý takový ty věci, který se tam zdokonalily jako, co jsem třeba nevěděla předtím, i to bylo dobré.

Otázka č. 13

Tak nejvíce pro mě přínosné bylo to, že jsem se rozhodla, že se postavím na vlastní nohy, to pro mě opravdu bylo, člověk má třeba strach, a je mu přes padesát a říká si, jéžíšmárja, už jsem stará, co ...ale pak si říkám, panebože ještě mám času dost, na to, abych něco

zkusila, a to pro mě bylo takový nakopnutí jako, tady toto, že jsem si řekla, tak a teď prostě jdu do toho.

Tak to bylo vlastně to hlavní, nakopnutí těma kurzama, že ano, nebude to proto, že tam půjdu do toho kurzu, abych pobírala nějaké dávky podpory, ale prostě opravdu jsme tam šli, protože něco chceme dělat.

Otázka č. 14

Tak co se týká těch kurzů, tak to si myslím, že ani ne, že tam oba dva šly celkem hladce, tak jediná obtíž je ta angličtina, co se snažím nějak jako, ale tak obtíž...už to člověku neleze tak do hlavy, ale zase si říkám, je to potřeba.

Otázka č. 15

Tak určitě, to zase tak je úplně jiná pracovní pozice, než co jsem dělala doteďka, ale v podstatě je to zase práce s lidma, takže ono tam zas takový rozdíl v tom nebude.

Otázka č. 16

Cítím se určitě jistější, protože když člověk tak dlouho hledá práci, a zjišťuje, že prostě nemá šanci, zkoušela jsem už takový záběr nejen Kroměříž, ale Zlín, Přerov, Olomouc, Brno, všude prostě rozesíláte žádosti a bohužel vám buď neprijde odpověď, nebo taková ta děkujeme za váš zájem, takže teď se cítím jistější, protože teď už vlastně co si udělám, to budu mít. Nebudu mít žádného zaměstnavatele, budu se snažit starat sama o sebe, takže je to takový prostě jiný, než když člověk furt vypisuje, a čeká, jestli ano, nebo ne, takto je to taky nejistý, to je pravda, ale přece jenom už je to takový jiný, už si za to člověk může tak nějak sám. Jestli to půjde, nebo to nepůjde, tak teď v podstatě budu sama svůj zaměstnavatel.

Otázka č. 19

Mělo, určitě, protože když jsem objevila ten masérský kurz, tak je pravda, že do té doby by mě to asi nenapadlo. Ale až jsem objevila prostě ten leták, kde nabízeli tento kurz, tak teprv jsem o tom začala přemýšlet, a vlastně by to nebylo špatný, takže to mělo velký vliv, zároveň i ty základy podnikání.

Otázka č. 18

Tak já si myslím, že ten věk v každém případě. To teda určitě, protože jsme se hlásila i na takový místo, který v podstatě bylo to samé, co jsem dělala v tom Vyškově, produkční, programový pracovník, to bylo místo třeba v Brně, ale vůbec jako to...tam asi chtěli mladší, a to si myslím, že se netýká jen toho místa, že kamkoliv jsem přišla, tak si myslím, že ti mladší měli přednost, to je prostě trend, mladý dynamický kolektiv, takže bohužel. Takový pocit z toho mám, že ono se sice říká, neuvádějte na životopis datum narození, ale když si potom ten zaměstnavatel přečte, kolik roků máte kde praxi, tak si to stejně vyvodí, takže je to zbytečný to tam nepsat.

Otázka č. 17

No tak zrovna jako bych byla žádanější, jako masérka, to nevím, to si myslím, jakože by asi moc neovlivnilo. Možná by to ovlivnilo v tom směru, že by si ten zaměstnavatel řekl, aha, vzdělává se neustále, tak možná by to některýho třeba jako oslovilo. No ale nevím, myslím si, že asi zrovna tento obor...

Co by pomohlo osobám věku 50+ uplatnit se více na trhu práce, co by to ovlivnilo? Jaké faktory?

Tak určitě to sebevzdělání, to je, prostě my jsme handicapovaní téma jazykama, počítače třeba také ještě spousta lidí neumí na tom počítači, ale pokud člověk nemá zájem se to učit, tak těžko asi, ale to mluvím jenom o těch administrativních...

Aby tam byla trochu pestřejší nabídka těch rekvalifikačních kurzů, protože je to samá administrativa, práce na počítači, sociální pracovník, a základy podnikání, ale kdybych chtěla právě jako dělat tady tu masérku, ještě předtím, než jsem si udělala ten kurz, nebo já nevím, pedikérku, kosmetičku, vizážistku, cukrářku, nebo prostě takový ty použitelný věci, tak takový kurzy tam vůbec nejsou. Bohužel.

Třeba mi bysme si ještě rády udělaly nějaký ten kurz, na ty vizážistky, ale to už si pak člověk musí prostě sám někde najít, to už není v nabídce.

Děkuji Vám za rozhovor.