

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2009

Bc. Ivana Plšková

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

**Projekt Evropské unie: Návrat do práce I
v Jihomoravském kraji**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
Mgr. Terezie Pemová

Vypracovala:
Bc. Ivana Plšková

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Projekt Evropské unie: Návrat do práce I v Jihomoravském kraji“ zpracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny.

Bc. Ivana Plšková

Poděkování

Děkuji své vedoucí diplomové práce Mgr. Terezii Pemové za odborné vedení, rady a zkušenosti a velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi ke zpracování práce poskytla.

Bc. Ivana Plšková

Obsah:

Úvod.....	5
1. Teoretické vymezení problematiky	8
1.1 Realizátor projektu.....	8
1.2 Zadavatel projektu kritéria výběru a realizace	9
1.3 Vymezení základních pojmů	9
1.4 Realizace projektu	10
1.5 Cílová skupina projektu Návrat do práce I v JMK.....	11
2. Legislativní rámec a strategické dokumenty	12
2.1 Strategie rozvoje lidských zdrojů	12
2.2 Národní rozvojový plán (2004 – 2006)	16
2.3 Operační program Rozvoje lidských zdrojů.....	16
2.4 Národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením (na období 2006 – 2009)	19
3. Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti a statistické zpracování tématu.....	21
3.1 Nezaměstnanost	21
3.2 Popis a analýza statistických údajů	25
4. Vzdělávání dospělých.....	28
4.1 Celoživotní vzdělávání a jeho koncepce	28
4.2 Moderní trendy ve vzdělávání dospělých.....	29
4.3 Rekvalifikace	30
5. Motivace	34
5.1 Teorie motivace	34
5.2 Motivace k práci	38
6. Popis projektu Návrat do práce I v JMK	41
6.1 Charakteristika projektu a plnění jeho hlavních cílů.....	41
6.2 Zahájení realizace	41
6.3 Monitoring trhu práce	43
6.4 Výběr uchazečů	44
6.5 Vstupní modul	45
6.6 Sestavení IAP.....	45
6.7 Rekvalifikace v projektu Návrat do práce I v JMK.....	46
6.8 Individuální poradenství	48
6.9 Zajištění zaměstnání	49
6.10 Přímá podpora.....	50
7. Empirická část.....	52
7.1 Úvod do empirické části	52
7.2 Předmět výzkumu	52
7.2.1 Charakteristika zkoumané problematiky	53

7.2.2 Cíl průzkumu	54
7.2.3 Hypotézy průzkumu.....	54
7.3 Metodologie	55
7.3.1 Technika sběru dat.....	55
7.3.2 Výběr zkoumaného vzorku.....	56
7.3.3 Etické aspekty výzkumné práce	56
7.4 Charakteristika respondentů	57
7.5 Výsledky průzkumu.....	59
7.6 Ověření hypotéz.....	62
7.7 Závěrečné shrnutí.....	64
Závěr	65
Resumé.....	67
Anotace	68
Literatura a prameny.....	69

Úvod

Hlavním smyslem této diplomové práce „Projekt Evropské unie: Návrat do práce I v Jihomoravském kraji“ /dále jen v JMK/ je postihnout problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti v kontextu nových směrů celoživotního vzdělávání a moderních forem podpory při návratu na trh práce. Téma dlouhodobé nezaměstnanosti mě delší dobu zajímá, proto jsem využila možnosti pracovat v Republikovém centru vzdělávání, s.r.o. /dále jen RCV/ při realizaci výše uvedeného projektu. V následujícím textu se pokusím představit a porovnat tuto problematiku v celé její šíři, tzn. budu se věnovat jak fenoménu nezaměstnanosti a s tím souvisejícím faktorů, tak rovněž oblasti státních sociálních nástrojů jejího řešení, včetně možností využití prostředků a zkušeností Evropské unie.

V úvodu této práce vymezím základní pojmy, se kterými budu následně v textu pracovat. Dále pak uvedu velmi stručně projekt Návrat do práce I v JMK, aby bylo možno navázat dalšími souvisejícími tématy.

Dále představím základní strategické a legislativní opatření, která v souvislosti s potřebami trhu práce přijala v uplynulých letech Česká republika. Stručně vysvětlím rovněž vztah mezi těmito strategiemi, prioritami Evropského sociálního fondu a metodách jejich implementace do konkrétních opatření a programů.

Ve třetí kapitole se budu věnovat problematice nezaměstnanosti se zohledněním všech aspektů tohoto tématu. Důraz především kladu na otázky dlouhodobé nezaměstnanosti, její dopady i potenciálně ohrožené skupiny, u nichž je vyšší pravděpodobnost selhávání na trhu práce. Tato kapitola je doplněna statistickými údaji, které dokreslují charakteristiku tématu v době, kdy byly evropské programy připravovány a posléze i realizovány.

Kapitola čtvrtá navazuje dalším tématem a tj. vzděláváním dospělých. Shrnu základní formy a možnosti uplatňované při celoživotním vzdělávání a krátce se zmíním o moderních trendech v této oblasti. Podstatná část této kapitoly je zaměřena na rekvalifikace a jejich legislativní ukotvení.

Kapitola pátá se věnuje problematice motivace ve vztahu ke vzdělávání a zaměstnání. Představím základní teoretická východiska a modely motivace. Dále poukážu na konkrétní opatření, která byla v rámci projektu Návrat do práce I v JMK využívána k posílení a udržení motivace účastníků.

Poslední kapitola teoretické části diplomové práce popisuje samotný projekt Návrat do práce I v JMK. Krátce popíši jeho jednotlivé fáze, včetně jejich stručného zhodnocení.

V empirické části diplomové práce budu zpracovat statistická data z projektu Návrat do práce I v JMK. Cílem této výzkumné studie je ověřit hypotézy, které jsem odvodila od veřejně dostupných statistických dat a pozorování. Smyslem empirické části práce je ověřit, zda vstupní data, která sloužila k vytváření priorit projektů ESF skutečně korespondují s praxí. Lze tudíž považovat tento způsob systémového řešení dlouhodobé nezaměstnanosti za úspěšný. Rozsah studie i forma zpracování odpovídá potřebám diplomové práce, proto jsou závěry vytvořeny jako podněty k zamyšlení, či hlubšímu rozpracování. Samozřejmě nelze tuto metodu považovat za objektivní a generalizující hodnocení aktivit ESF, ale zpracování údajů pro mě bylo důležitým vodítkem pro zpětné vyhodnocení mé činnosti na projektu. Vzhledem k celkovému rozsahu dat nasbíraných v projektu Návrat do práce I v JMK za celou dobu jeho realizace, soustředila jsem se v empirické části na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti osob mladších 25 let.

Teoretická část

1. Teoretické vymezení problematiky, základní pojmy

V rámci své diplomové práce se budu věnovat zhodnocení realizace projektu Návrat do práce I v JMK. Rovněž pak představím jeho výsledky v oblasti zaměstnanosti osob z cílových skupin (zejména z okruhu osob ohrožených na trhu práce).

Zadavatelem veřejného výběrového řízení, na jehož základě byl projekt realizován, byl Úřad práce Brno - město. Vítězem tohoto veřejného tendru se stalo RCV. Firma se od počátku své aktivity zaměřovala na oblast rozvoje lidských zdrojů, výzkum možností člověka ve vztahu k jeho profesnímu uplatnění, projektové řízení a zavádění inovací v personálním poradenství, především využití výpočetní techniky a automatizace zpracování v pracovní diagnostice.

1.1 Realizátor projektu

RCV postupně rozšířilo své aktivity o pořádání rekvalifikačních kurzů (pro osoby evidované na úřadech práce, rekvalifikace na zakázky zaměstnavatelů, poradenské programy pro nezaměstnané). Všechny tyto aktivity byly RCV akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

RCV v současné době realizuje vzdělávací činnost v rámci celé České republiky, pro všechny věkové kategorie. Dále kromě vzdělávací činnosti a projektového řízení RCV zabezpečuje pro úřady práce poradenský nástroj pod názvem „Pracovní diagnostika COMDI“. Tuto metodu uznalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR za poradenský nástroj Aktivní politiky zaměstnanosti ČR. Momentálně je RCV generálně pověřeno MPSV ČR implementací pracovní diagnostiky COMDI v rámci ČR. Od roku 2006 je RCV pro všechny výše uvedené klíčové dovednosti držitelem certifikátu kvality dle ČSN EN ISO 9001:2001. RCV dále rozšířilo v roce 2008 své aktivity o další služby a to: činnost Agentury práce a Centra bilanční diagnostiky.¹

¹ <http://www.rcv.cz/cz-5-historie.html>

1.2 Zadavatel projektu, kritéria výběru a realizace

Projekt Návrat do práce I v JMK byl spolufinancován ze zdrojů Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky a byl realizován v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů v rámci Opatření 1.1. – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání. „OP RLZ vymezuje tyto priority: 1. Aktivní politika zaměstnanosti. 2. Sociální integrace a rovnost příležitostí. 3. Rozvoj celoživotního učení. 4. Adaptabilita a podnikání.“²

Projekt Návrat do práce I v JMK byl realizován po dobu 21 měsíců v období od 1. listopadu 2006 do 31. července 2008. Byl zaměřen hlavně na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti jednotlivých účastníků projektu, kteří využili jednotlivých aktivit. Realizace projektu proběhla na území celého Jihomoravského kraje (úroveň NUTS 3 dle klasifikace EU, jedná se o rozdělení ČR do regionů dle ekonomické výkonnosti a rozvoje infrastruktury), tj. v okresech Brno-město, Brno-venkov, Blansko, Břeclav, Hodonín, Znojmo a Vyškov.

1.3 Vymezení základních pojmů

Pro lepší pochopení pojmu zaměstnanost a zaměstnatelnost použijí definici obsaženou v Národní strategii rozvoje lidských zdrojů. „Memorandum o celoživotním učení zdůrazňuje dva stejně důležité cíle pro celoživotní učení: podporovat aktivní občanství a podporovat zaměstnatelnost. Vzhledem k tomu, že tento materiál se zabývá především dalším profesním vzděláváním a jeho vztahem k zaměstnatelnosti, jsou základní pojmy zaměstnanosti používány v těchto významech:

- Ø **zaměstnanost** jako aktivní účast práceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž práceschopné obyvatelstvo je obyvatelstvo ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita. Politika zaměstnanosti je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Evropská strategie zaměstnanosti vytyčila následující 4 pilíře evropské

² <http://oprlz-jmk.cz>

strategie zaměstnanosti: zaměstnatelnost, podnikatelství, adaptabilitu a rovné příležitosti.

Ø **zaměstnatelnost** jako schopnost být zaměstnán. Souhrn kompetencí v konkrétních oblastech, vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce. Zahrnuje i vůli spojenou s odolností, podnikavost a touhu uspět, důvěru ve vlastní schopnosti, vědomí nezbytnosti progresivních a odpovědných přístupů v zaměstnání.³

1.4 Realizace projektu

Na počátku realizace projektu byla zřízena kontaktní střediska v jednotlivých okresech, zejména s ohledem na snadnější dopravní dostupnost pro klienty. Dopravní, ale i sociální a ekonomická dostupnost, až „nízkoprahovost“ projektu, byla základním předpokladem jeho úspěchu. Tím, že byl projekt zacílen zejména na osoby dlouhodobě nezaměstnané, museli jeho realizátoři velmi pečlivě predikovat případné překážky, které by mohly ztížit nebo dokonce úplně ohrozit motivace a úspěšnost frekventantů kurzů.

Tím, že RCV bylo hlavním realizátorem a v podstatě nositelem know-how projektu, muselo vytvořit učební materiály ke všem kurzům a především sestavit lektorský tým. Tato oblast patřila k dalším ze zásadních faktorů, které mohly ovlivnit celkovou kvalitu a úspěšnost projektu.

Lektoři museli být jak dostatečně odborně připravení a způsobilí, ale rovněž tak museli disponovat pedagogickými a didaktickými znalostmi a dovednostmi potřebnými pro práci s dospělými účastníky vzdělávacích aktivit. Rovněž tak bylo potřeba připravit lektory na práci s osobami, které jsou dlouhodobě nezaměstnaní, mnozí ztratili základní pracovní návyky, mají nízké sebevědomí a velký strach z možných neúspěchů. To vše se může promítat do jejich pracovního nasazení, vztahu k ostatním lidem a celkově motivaci k úspěšnému absolvování kurzu.

V neposlední řadě bylo potřeba zajistit dostatečnou informovanost potenciálních klientů z řad klientů úřadů práce. Pro tuto činnost byla v rámci realizace projektu vyčleněna jedna z klíčových aktivit dle požadavků EU.

³ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s. 4

1.5 Cílová skupina projektu Návrat do práce I.

Dle zadávacího řízení bylo možno do projektu zařadit uchazeče, jestliže dosáhli minimálně základní nebo střední vzdělání, které je nedostatečné pro uplatnění na trhu práce a bylo třeba jej změnit nebo doplnit.

Všechny projektové aktivity, jejich průběh a zaměření byly přizpůsobeny jednotlivým cílovým skupinám, pro které byl tento projekt určen, tj. pro cílovou skupinu uchazečů definovanou v dodatku k Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů – Priorita 1, Opatření 1.1. Cílovou skupinou projektu byly také osoby dlouhodobě nezaměstnané, vedené v evidenci úřadu práce (dále jen ÚP) déle než 6 měsíců do 25 let věku a vedené na ÚP déle než 12 měsíců nad 50 let věku. Dále také osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, které patří k ohroženým skupinám na trhu práce, jako např. osoby do 25 let věku, osoby pečující o dítě do 15-ti let věku nebo jinou závislou osobu. Do cílové skupiny projektu patřily také osoby společensky nepřizpůsobivé a osoby bez kvalifikace nebo jen s nízkou mírou kvalifikace. Projektu se, zejména z důvodů prevence před hrozící nezaměstnaností, účastnily také matky na mateřské dovolené a osoby na rodičovské dovolené.

Při výběru jednotlivých uchazečů do projektu měl být dle původních záměrů zadavatele dodržen předem stanovený poměr zařazených klientů jednotlivých úřadů práce. Měnící se situace na trhu práce v průběhu 21 měsíců realizace projektu ukázala na zvýšenou potřebu realizace aktivit projektu na území okresu Znojmo, který tvořil nejvyšší rozdíl oproti původním předpokladům. Hlavním důvodem byla vysoká míra nezaměstnanosti na území okresu Znojmo po celou dobu realizace projektu. Naproti tomu v okrese Brno-město nebyla realizátorem projektu zaznamenána taková poptávka po účasti v jednotlivých aktivitách, která byla zapříčiněna relativně nízkým počtem dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na ÚP. V ostatních okresech se předpokládaný počet uchazečů od konečného počtu účastníků lišil jen mírně.

2. Legislativní rámec a strategické dokumenty

Projekt Návrat do práce I V JMK byl realizován na základě strategických dokumentů (národních i mezinárodních), které tvoří vždy odborný a ideový rámec pro projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu Evropské unie /dále jen ESF/. Vzhledem k velkému objemu těchto dat, budu dále v této práci uvádět jen dokumenty, které lze považovat za zásadní a určující pro samotnou realizaci projektových aktivit. Jedná se zejména o *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*, *Národní rozvojový plán* a *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009*.

2.1 Strategie rozvoje lidských zdrojů

Strategie rozvoje lidských zdrojů /dále jen SRLZ/ byla přijata vládou v únoru 2003 na základě koncepčního materiálu, který vytvořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky /MPSV/ a Národního vzdělávacího fondu /NVF/. SRLZ stanovila základní obecné cíle pro následující období, zaměřila se na potřeby jednotlivých skupin na trhu práce a vytýčila strategii a postupy k jejímu naplnění v praxi. Tento dokument se stal základním pracovním nástrojem při tvorbě výzev rozvoje lidských zdrojů, v rámci kterých vznikl a byl realizován projekt Návrat do práce I v JMK. Dále v textu uvádím základní odborné teze, které SRLZ uvádí, a které se přímo promítly do aktivit realizovaných v rámci projektu.

V SRLZ jsou vytýčeny následující cíle:

„Cíl 1 - Nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi.

Cíl 2 - Připravit lidské zdroje v ČR na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje.

Cíl 3 - Zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory.

Cíl 4 - Zvýšit zaměstnatelnost pracovních sil a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost.

Cíl 5 - Zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.⁴

Realizace projektu Návrat do práce I v JMK byla založena zejména na implementaci cílů 1, 4 a 5.

SRLZ se v textu poměrně podrobně zaměřuje na jednotlivé věkové kategorie osob operujících na trhu práce. Vzhledem k zaměření mé diplomové práce, zde uvedu zejména pasáž, která se týká potřeb mladší střední generace, která tvoří cílovou skupinu probandů praktické části. „Mladší střední generace zahrnuje zaměstnance, manažery a podnikatele, kteří již ukončili své vzdělání a nyní pracují, nebo se blíží k ukončení vzdělání. Jejich vzdělání je dosud stále poplatné starší koncepci a jen část z nich dosáhla kvalifikace, znalostí i dovedností na úrovni současných očekávání.

Právě tato již adaptovaná část střední generace je velmi důležitým strategickým zdrojem pro budoucnost, protože bude do značné míry ovlivňovat budoucí zaměstnanost české populace (jde zejména o úspěšné manažery u zahraničních firem a v poslední době stále častěji též velkých českých firem, o úspěšné mladší podnikatele, atp.). Na druhé straně zřetelně početnější část mladší střední generace je stále silně znevýhodněna vůči svým konkurentům z vyspělejších zemí: např. nižší znalostí angličtiny a dalších jazyků, nižší organizační a tržní gramotností, nižší připraveností na změny zaměstnání a profese atp.⁵ Zejména na tuto část mladší střední generace se obracel projekt Návrat do práce I v JMK. Prostřednictvím projektových aktivit měli příslušníci této skupiny možnost absolvovat bilanční diagnostiku, jejímž smyslem je zorientovat se ve svých očekáváním, zjistit své slabé a silné stránky a těmto výsledkům přizpůsobit své další vzdělávání, včetně rekvalifikací.

V SRLZ je dále v této souvislosti uvedeno: „Často byla kvalifikace jejich příslušníků získána v oborech, u nichž kolísá nebo klesá poptávka (např. některé průmyslové obory). Tato mladší střední generace je však klíčovou generací a je nutné jí věnovat soustředěnou pozornost. Rekvalifikace, respektive modernizace a internacionalizace kvalifikace této generace bude přirozeně rozhodovat o její

⁴ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s. 3

⁵ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s.8

adaptabilitě na nové podmínky i v předdůchodovém věku. Třicetiletým bude za dvacet let padesát a již dnes se bude rozhodovat o jejich schopnosti a vůli udržet si hodnotné zaměstnání do prodlužující se hranice důchodového věku. Právě tato generace bude mít podstatný vliv na hospodářský růst příštích dvacet let a bude silně ovlivňovat generaci mladší – výukou, předáváním zkušeností, poskytováním pracovních vzorů, důrazem na kvalitu práce atd. Mnozí její příslušníci budou chtít a potřebovat zpětně si doplnit vzdělání na terciární úrovni.“⁶

Zásadním tématem SRLZ je problematika celoživotního vzdělávání, které v našich podmínkách nemá příliš tradici. To je kromě jiného charakteristické nedostatkem kvalifikovaných lektorů, zejména mu však chybí systematická a cílenost úsilí všech zainteresovaných. Dále je pak provázána jeho zhoršenou dostupností pro všechny zájemce a nedostatečnou informovaností. V pojetí SRLZ vyžaduje celoživotní vzdělávání „zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání i změnu jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení - ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Takový pohled na učení zahrnuje individuální a sociální rozvoj všeho druhu a ve všech prostředcích: jak formálně ve školách, na univerzitách, v institucích vzdělávání dospělých i v podnikových programech, tak i neformálně doma, v kolektivu, na pracovišti nebo v obci. Zdůrazňuje rozvoj schopností a dovedností během celého zaměstnání a dokonce i po jeho ukončení, pokud se k tomu jednotlivec rozhodne.“⁷

Z výše uvedeného je zjevné, že celoživotní vzdělávání nelze nařídit a formalizovat, podobně jako je tomu v případě klasického profesního vzdělávání, ale musí být zohledněn zájem a potřeby účastníků tohoto typu vzdělávání. Rovněž tak jejich motivace, která by měla být podpořena prokazatelným zlepšením jejich postavení na trhu práce. „Rozhodující je tedy svobodná volba a aktivní úloha i odpovědnost jednotlivce – vzdělávací instituce, programy i lektori nabízejí příležitosti k učení a pomáhají jednotlivcům orientovat se v nabídce a využívat jí. Konec konců bude však záležet na jednotlivci, zda, jak a s jakým efektem příležitosti využije. Jednotlivec si

⁶ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s. 13

⁷ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s. 14

přítom může vybírat z metod a nástrojů učení tak, aby odpovídaly jeho schopnostem a preferencím. Každý se ovšem nechce a neumí stejně učit a nezná všechny možnosti. Vzdělavatelé, poradci, manažeři a další proto poskytují rady a podporu v učení těm, kdo jejich pomoc potřebují.“⁸

SRLZ rovněž akcentuje důraz na dostatečnou a kvalifikovanou informovanost, a to nejen na straně zájemců o další vzdělávání. Rovněž tak je zvýšená potřeba v této oblasti pravidelně edukovat zaměstnavatele a vytvářet konkrétní podmínky (daňové, finanční, poradenské), které jim umožní zapracovat systém celoživotního vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů do vlastní personální agendy. Dále je potřeba se zaměřit na průběžné zvyšování kvalifikace samotných poskytovatelů a pracovníků ve vzdělávacích institucích, připravovat je na stále se měnící požadavky trhu práce a inovace v oblasti celoživotního vzdělávání (včetně moderních didaktických a vzdělávacích metod a postupů). Tyto oblasti jsou shrnuty v hlavních strategických cílech SRLZ, kde je uvedeno následující: „Celoživotní učení potřebuje více vysvětlování, propagace, demonstrace a stimulování, aby bylo lépe chápáno jak jednotlivými občany a pracovníky, tak pedagogy a vedoucími pracovníky ve vzdělávacích sektorech i v podnicích a v dalších uživatelských organizacích.

Je třeba zlepšit informovanost učících se jednotlivců i vzdělavatelů o technikách a programech, které jsou již k dispozici. Zajistit, aby měl každý možnost snadno se dostat ke kvalitním informacím a radám, týkajících se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého života. Vytvořit poradenský systém jako neustále dostupnou službu pro všechny. Odstranění všech diskriminačních zábran je základním požadavkem dostupnosti a rovnosti šancí v přístupu k celoživotnímu učení i předpokladem pro budování informační společnosti.

Je třeba podporovat vývoj účinných metod vyučování a učení založených na ICT, což zahrnuje i přiměřenou ochranu jedince či skupiny a cenovou dostupnost výukových prostředků a vybavení ICT. Nespornou výhodou a dokonce podmínkou pro využívání mnoha programů elektronického učení je znalost angličtiny. Je však třeba také počítat se zvýšenou potřebou překladů a úprav u programů určených k širšímu využívání.“⁹

⁸ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s. 12

⁹ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor 2003, s. 14

2.2 Národní rozvojový plán (2004 – 2006)

Národní rozvojový plán /dále jen NRP/ je základním strategickým dokumentem, který byl vytvořen Ministerstvem pro místní rozvoj nezbytný legislativní rámec pro získání podpory ze strukturálních fondů. Tato strategie je následně rozpracována v navazujících operačních programech, kterými jsou Průmysl a podnikání, Rozvoj lidských zdrojů, Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství a Infrastruktura.

NRP rovněž obsahuje SWOT analýzu, která je společně podrobným popisem mnoha makroekonomických faktorů, základním východiskem na základě, kterého bylo možno rozpracovat strategické cíle jednotlivých operačních programů, připravit konkrétní projektové výzvy a diverzifikovat celkové alokace finančních zdrojů. Zároveň bylo nezbytné neustále ve všech plánech a návrzích směřovat k cílům a prioritám sociální politiky EU v oblasti zaměstnanosti.

NRP zdůrazňuje následující úkoly. „Dlouhodobým a klíčovým cílem vlády ČR je zvyšování míry zaměstnanosti, která by snížila míru nezaměstnanosti. Tento cíl, jak hospodářský, tak sociální, je shodný se strategickým cílem Evropské strategie zaměstnanosti. Úspěšné tržní hospodářství s vysokou mírou zaměstnanosti vyžaduje efektivní a flexibilní trh práce, který je schopen rychle reagovat na hospodářské změny. Zvýšit míru zaměstnanosti znamená, že stále více lidí těží ze vzrůstajícího bohatství země, prostřednictvím příjmu z práce. To také znamená, že méně lidí bude závislých na sociálních podporách a že bude více příležitostí k zabránění diskriminace a sociálnímu vyčleňování. Přejíždě ekonomiky jako je Česká republika, musí pokračovat s rozsáhlou restrukturalizací a neustále zvyšovat produktivitu práce.“¹⁰

2.3 Operační program Rozvoje lidských zdrojů

Operační program Rozvoje lidských zdrojů /dále jen OP RLZ/ je vypracován v souladu s 3. prioritní osou Národního rozvojového plánu České republiky. OP RLZ je základem pro realizaci podpory z Evropských sociálních fondů v oblasti rozvoje

¹⁰ www.esfcr.cz/oprlz/strategickedokumenty

lidských zdrojů v České republice na období 2004–2006. Řízením tohoto programu a kontrolou jednotlivých realizátorů bylo pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále se na programu spolupodílí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí a Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Obecná východiska všech operačních programů vychází z Evropské strategie zaměstnanosti, která je založena na následujících čtyřech pilířích:

- Ø **„zaměstnatelnost** – podpora úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné základní a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení zaměstnání,
- Ø **podnikání** – podpora tvorby podmínek pro založení, fungování a růst podniků poskytujících pracovních míst,
- Ø **adaptabilita** – podpora rozvoje pružnosti a inovace na pružnosti na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti podniků a pracovní síly a tím vytvoření a zachování pracovních míst,
- Ø **rovné příležitosti** – podpora odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži a ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce a odměnu za tuto práci.“¹¹

Celoživotnímu vzdělávání je věnována celá jedna priorita evropské strategie. „Je zaměřena na rozvoj kapacity vzdělávacích institucí a zlepšení obsahu a kvality vzdělávání. Jednotlivá opatření jsou cílena ke zkvalitnění vzdělávání na školách, ve školských zařízeních, zvýšení kvality nabídky vysokoškolského studia a rozvoj dalšího vzdělávání pracovníků ve výzkumu a rozvoji, rozvoj standardů a evaluace vzdělávání, propojování počátečního a dalšího vzdělávání odpovídajících potřebám znalostní společnosti.

Rozvoj celoživotního učení pokrývá celou oblast vzdělávání a soustřeďuje se na několik hlavních úkolů: prvním úkolem je vytvoření nezbytné základny pro celoživotní učení, a to zejména prostřednictvím zkvalitnění a modernizace základního a středního

¹¹ Národní plán rozvoje. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Praha, 2003, s. 164

vzdělávání, v němž by se měla co nejvíce uplatňovat individualizace a diferencovanosti výuky.

Druhým úkolem je vytvoření a posilování vazeb mezi učením a prací, které umožňují přechod mezi vzděláváním, odbornou přípravou a zaměstnáním, a které uplatní různé formy jejich kombinace v podnicích a na různých úrovních škol.

Třetím úkolem je vytváření podmínek pro rozvoj vysokoškolského vzdělávání a dalšího vzdělávání, které v souvislosti s permanentními změnami probíhajícími ve společnosti nabývá stále více na významu.

Posledním čtvrtým úkolem je vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání, který ve vzájemné koexistenci pedagogické a zaměstnanecké sféry zabezpečí potřeby flexibilní kvalifikované pracovní síly – nejdůležitější prvku ekonomického rozvoje.¹²

Ústředním tématem všech aktivit realizovaných v rámci OP RLZ je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Vymezení priorit OP RLZ je výše v textu. Na základě těchto priorit bylo v jednotlivých regionech vytýčeno hlavní opatření, které má přispět k naplnění těchto priorit v praxi. „Opatření je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových mechanismů do této oblasti. Realizace opatření přispěje k vybudování systému uznávaných kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru, motivoval zaměstnavatele a další sociální partnery do zapojování se do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci. Budou zpracovány nástroje a metodologie pro další profesní vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce v Jihomoravském kraji. Opatření by mělo podpořit vznik vzdělávacích a výcvikových center pro dospělé, kteří ukončili školní docházku, nastoupili do praxe a z různých důvodů potřebují či požadují v průběhu svého života získat další nebo specializovanou (výjimečně prvotní) kvalifikaci. Cílem Opatření je, podpořit vzdělávání těch, kteří další profesní vzdělávání poskytují.“¹³

¹² Národní plán rozvoje. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Praha, 2003, str. 158

¹³ <http://oprz-jmk.cz>, ze dne 18. března 2009

2.4 Národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením (na období 2006 – 2009)

Za důležitý strategický materiál lze rovněž považovat Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům, protože osoby se zdravotním postižením jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce. Lze předpokládat, že zejména lidé, jež se stanou zdravotně postižení v průběhu života, potřebují pomoc při hledání nového pracovního uplatnění, změně kvalifikace a celkově poradenství při orientaci na trhu práce, s ohledem na jejich specifické nároky a potřeby. Vytvoření tohoto strategického materiálu předcházelo od roku 1992 několik metodických a vládních materiálů, které se danou problematikou zabývaly. Nejnovějším materiálem, který přijala vláda České republiky v červnu 2004 svým usnesením č. 605, schválila Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením. V této koncepci jsou vytýčeny základní legislativní, řídicí, metodické a organizační činnosti pro jednotlivé členy vlády v této oblasti. Na základě tohoto teoretického a ideového materiálu, byl vytvořen Národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009.

V tomto materiálu jsou stanoveny následující priority (uvádím jen ty, které byly zohledněny při realizaci projektu Návrat do práce I. V JMK). „Přístup orgánů ČR k zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude považován za prioritu celkového rozvoje lidských zdrojů v České republice. Cílem je, na vyšší úrovni než dosud, naplnit pracovní potenciál desítek tisíc osob se zdravotním postižením. Tento úkol přesahuje ekonomický význam prostého zaměstnání a zůstává základním cílem státu a vlády.

Pro podporu zaměstnanosti skupiny osob se zdravotním postižením bude nadále organizován souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce, tj. poradenství, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, odborná praxe, chráněné dílny a pracoviště, veřejně prospěšné práce apod. Aktivní politika zaměstnanosti zůstane prioritní pro dosažení cíle přístupu na trh práce pro všechny znevýhodněné skupiny, kdy osoby se zdravotním postižením patří z řady důvodů mezi nejvíce ohrožené.

Hlavními nástroji zůstanou: vytváření odpovídajících pracovních podmínek, systém jejich právní ochrany; zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání; systém hmotné motivace zaměstnanců a zaměstnavatelů. Daleko více než dosud se musí na řešení problematiky zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením účastnit vzdělávací systém a jím vytvořené nástroje vzdělávací, rekvalifikační a celoživotního učení.¹⁴

¹⁴ Národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009. ze dne 17.8. 2005 č. 1004, s. 14

3. Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti a statistické zpracování tématu

3.1 Nezaměstnanost

Zaměstnanost, i její opak nezaměstnanost, jsou významnými sociálně – ekonomickými, psychologickými a politickými fenomény, které formují sociální politiky států i životy jednotlivců. Základní východiska jsou definována v rámci politiky zaměstnanosti, která se skládá z následujících oblastí:

- Ø „především zajišťuje rozvoj infrastruktury trhu práce, tím, že zabezpečuje zprostředkovatelské a informační služby,
- Ø podílí se na přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce. Jde zejména o intervence v podobě kvalifikačních a rekvalifikačních programů, jejichž potřeba je vyvolána tím, že poptávka po některých profesích roste rychleji, než se vyvíjí nabídka vzdělávacího systému,
- Ø pomáhá odstraňovat bariéry, které pro vstup na trh práce existují a soustřeďují se na některé rizikové skupiny obyvatelstva (mladí lidé poprvé vstupující na trh práce, zařazení handicapovaných občanů na trh práce),
- Ø vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil (informace o volných pracovních příležitostech zejména v sousedních lokalitách, příspěvky na stěhování),
- Ø poskytuje finanční podporu a poradenskou činnost začínajících podnikatelů (podpora vzniku nových pracovních příležitostí),
- Ø podporuje veřejně prospěšné práce,
- Ø podílí se na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými systémem podpor v nezaměstnanosti.“¹⁵

V této souvislosti je nezbytné vymezit základní pojmy, se kterými se v politice zaměstnanosti pracuje, zejména se jedná o pojmy: zaměstnanost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

¹⁵ Žižková, J., Krebs, V. Základy sociální politiky VŠE – Fakulta národohospodářská v Praze, 1993, s. 137

Zaměstnanost lze definovat jako: „Obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).“¹⁶ V našich podmínkách dle této definice považujeme za zaměstnané veškeré osoby v pracovním poměru, osoby pracující na základě dohody o provedení činnosti nebo dohody o provedení práce, či osoby samostatně výdělečně činné.

Nezaměstnaní jsou definováni jako: „Osoby, které splňují tři podmínky (tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti), nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají, jsou ochotni během určité doby (např. 14 dní) nastoupit do zaměstnání; jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, představují potenciální výrobní faktor.“¹⁷ Z této definice vyplývá, jednak, že nezaměstnaný musí být práce schopen a zároveň musí mít vůli a motivaci pracovat.. Dále pak, že za nezaměstnané nelze považovat všechny nepracující osoby. Zákonem jsou vydefinované situace, které vystavují jakousi „omluvenku“ pro trh práce, ať už z důvodu zdravotního stavu, věku nebo péči o blízké osoby.

„Zaměstnaní a nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo, nebo-li pracovní sílu dané země. Ostatní: studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti atd., pokud nesplňují podmínky pro zaměstnané a nezaměstnané – jde o ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.“¹⁸

Dle Mezinárodní organizace práce jsou nezaměstnaní: „Populace nezaměstnaných je složena z osob, pro které je specifické, že jsou v práceschopném věku, ale nejsou vybaveni dostatečným pracovními schopnostmi pro uplatnění ve výrobě nebo službách. Při krátkodobém trvání této situace nejsou tyto lidé považováni za nezaměstnané, jestliže tuto situaci neakceptují a začnou hledat jiné zaměstnání. Jestliže však tato fáze trvá déle

¹⁶ <http://ekonomie-otazky.blogspot.com/2008/07/nezamestnanost-definice-nezamestnanosti.html>; ze dne 21. března. 2009

¹⁷ <http://ekonomie-otazky.blogspot.com/2008/07/nezamestnanost-definice-nezamestnanosti.html>; ze dne 21. března. 2009

¹⁸ <http://ekonomie-otazky.blogspot.com/2008/07/nezamestnanost-definice-nezamestnanosti.html>; ze dne 21. března. 2009

a osoby neučiní nic, co by mu pomohlo k návratu na trh práce, stávají se nezaměstnanými.“¹⁹

V našich podmínkách se musí nezaměstnaný, chce-li využívat podpory a pomoci z prostředků státního rozpočtu, zaevidovat na příslušném úřadu práce a plnit povinnosti, které mu z tohoto vyplývají. U osob využívajících služeb úřadu práce rozlišujeme na dvě základní kategorie, a to zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání.

„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.“²⁰

Dále pak pokračuje: „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“²¹

Zaměstnanost nelze sledovat pouze z makroekonomického pohledu, tedy zda se lidé podílejí na výrobě a službách, ale je nezbytné zohlednit i vnitřní motivační faktory jednotlivců. Nakonečný uvádí tři druhy motivů: „tzn. tři typické důvody práce: práce jako prostředek zajišťování existence, práce jako příjemná činnost sama o sobě; práce jako příležitost k sociálním interakcím.“²² Tak jako je přítomnost těchto faktorů motivační pro to, abychom byli zaměstnání, tak nezaměstnanost vytváří deficit nejen v ekonomické soběstačnosti jedince, ale i v příležitostech sociálních kontaktů a uspokojení z vlastní existence.

¹⁹ http://www.ilo.org/global/what_we_do/Statistics/topics/Employment/lang--en/index.htm; ze dne 21. března 2009

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb.

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb.

²² Nakonečný, M. Motivace pracovního jednání 1992, Praha, SEVT, s. 29

„To, co sociologie při studiu nezaměstnanosti nejvíce zdůrazňuje, je:

- Ø fakt, že nezaměstnanost rozhodně není problém čistě ekonomický, neboť má současně i svůj politický, psychologický, sociální a etický rozměr,
- Ø skutečnost, že zvláště v dnešní době je absurdní (leč velmi pohodlné) vinit nezaměstnaného jedince z osobních chyb, neodpovědnosti, lenosti, selhání či totální neschopnosti, nemá totiž práci, které je po celém světě nedostatek.²³

Nezaměstnanost je tedy komplexní a globální problém, který v sobě zahrnuje aspekty sociální, právní, psychologické, ekonomické a politické, vyžaduje stejně komplexní přístup, který jediný může pomoci jednotlivcům v jeho překonání. V této oblasti je především velká pozornost věnována dlouhodobé nezaměstnanosti, která představuje zásadní celospolečenské rizika. Mezinárodní organizace práce definuje dlouhodobou nezaměstnanost takto: „Jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto jí také chápe EUROSTAT, ale lze ji sledovat i diferencovaněji (nejčastěji v rozsahu 6, 12, 24 měsíců). U dlouhodobě nezaměstnané osoby může dojít k psychickým změnám, někdy i nevratným. Po opakovaném neúspěchu při hledání práce narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, dochází ke vzniku silné frustrace a eventuálně k postupnému propadu do stavu beznaděje a rezignace. Obecně se snižuje aktivita, narušuje se vnímání času a nezaměstnaný upadá do apatie. Kromě toho se dostávají i značné poruchy sebeřízení, volného jednání, pasivita a defekty osobnosti, které znemožňují nezaměstnanému najít si na pracovním trhu novou pracovní příležitost. Často jsou tyto problémy zaměňovány za lenost a neochotu pracovat. Silně také stoupá nemocnost a psychosomatické problémy.“²⁴

Je proto zjevné, že řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti je spojováno s řešením problematiky chudoby a sociálního vyloučení. „Mnohé studie se týkají dlouhodobé nezaměstnanosti, příčin nezaměstnanosti a okamžiku návratu do pracovního života. Vyplyvá z nich, že charakteristiky dlouhodobé nezaměstnanosti se často liší, ale jejím důsledkem bývá v mnohých případech „nezaměstnanost způsobující sociální exkluzi“²⁵, která je nejhorším a nejvíce znepokojujícím důsledkem nezaměstnanosti.

²³ Urban, L. Sociologie 2006, Praha Eurolex Bohemia, s. 290

²⁴ <http://www.epolis.cz/page.php?location=&menu=first&id=28&idNotion=1>; ze dne 21. března 2009

²⁵ Montoussé, M., Renouard, G. Přehled sociologie 2005, Portál, s. 222

3.2 Popis a analýza statistických údajů

Projekt Návrat do práce v JMK byl realizován v návaznosti na Operační program rozvoje lidských zdrojů (viz. kapitola č.2 Legislativná rámec a strategické dokumenty). Pro jeho úspěch bylo nezbytné vycházet z podrobných statistických analýz daného regionu. Tyto analýzy byly uskutečňovány již při vytváření strategických dokumentů. Vzhledem k tomu, že tyto ukazatele se poměrně rychle pozměňují v závislosti na hospodářské situaci státu i regionu, byla potřeba shromažďovat a zpracovávat statistické údaje těsně před zahájením projektu a v jeho průběhu. Studium těchto údajů umožňovalo projekt pružně modifikovat a reagovat na aktuální potřeby na trhu práce. Proto v následující kapitole uvádím základní statistické charakteristiky, které formulovaly cíle a metody realizace projektu.

Na úvod uvádím data Českého statistického úřadu, který vytvořil Analýzu trhu práce v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Tyto analýzy sloužily k vydefinování cílů Operačních programů a byly vodítkem při tvorbě veřejných zakázek pro jejich realizaci. „Pro ekonomiku ČR je z mezinárodního hlediska typický mimořádně vysoký podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru (průmysl a stavebnictví), který ještě zvýraznil vysoký přírůstek zaměstnanosti v posledních letech. Tento podíl byl nejvyšší ze všech zemí EU a přibližuje se mu pouze podíl tohoto sektoru na celkové zaměstnanosti na Slovensku. Tato skutečnost je důsledkem nejvyššího zastoupení zpracovatelského průmyslu v rámci celé Evropské unie.“²⁶

Struktura zaměstnanosti v Jihomoravském kraji odpovídá této celkové charakteristice, jak uvádím v následující tabulce :Struktura zaměstnanosti v JMK v roce 2007²⁷

²⁶ Analýza trhu a práce 2000-2007, Český statistický úřad, 2008, s.12

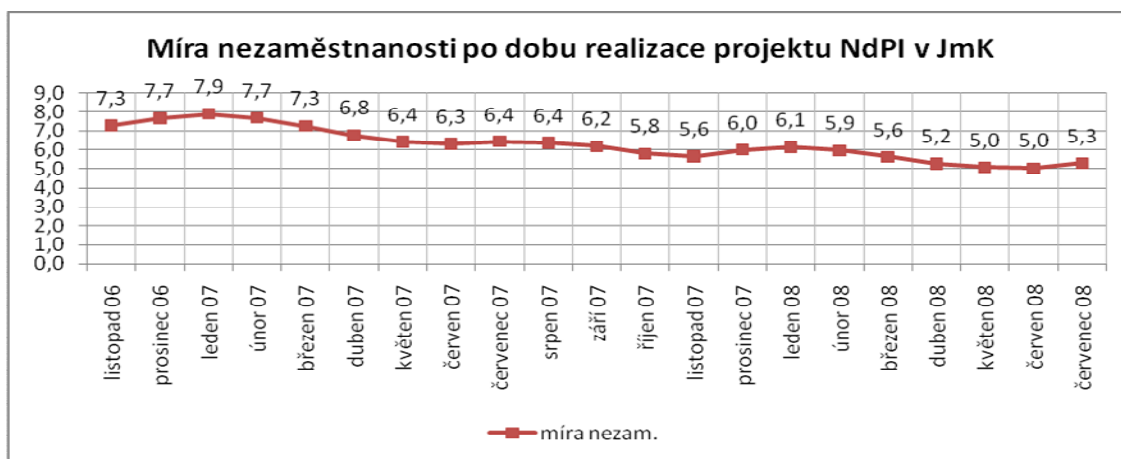
²⁷ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007; ze dne 22. března 2009

Obr. 1 Struktura zaměstnanosti v roce 2007

Sektor hospodářství	Počet míst	%
Zemědělství a lesnictví	21200	3,98
Průmysl a stavebnictví	212501	39,96
Obchod a opravy, finanční poradenství a správa nemovitostí	111700	21,08
Veřejné služby	132200	24,81
Jiné služby	54100	10,17
Celkem	531701	531701

Dále uvádím vývoj v oblasti nezaměstnanosti v JMK po dobu realizace projektu.

Obr. 2 Míra nezaměstnanosti po dobu realizace projektu



Jako zásadní faktory, které ovlivňují zaměstnanost a zaměstnatelnost, se kromě struktury nabídky pracovních míst ukazuje kvalita, dostupnost a prostupnost vzdělávacích programů. „Změny ve vzdělávacím systému se výrazně projevují v růstu formální vzdělanosti pracujících. Během let 2000-2007 podstatně vzrostl počet vysokoškolsky vzdělaných pracovníků, v našich podmínkách absolventů VŠ a VOŠ o 172,9 tisíc a tento přírůstek byl téměř stejně vysoký jako přírůstek pracujících s maturitou. Klesl především počet pracujících se základním vzděláním o 117,7 tisíc jako přímý důsledek odchodu starších pracovníků do důchodu.

Z pravidel publikovaných údajů Eurostatu vyplývá, že Česká republika má ze všech zemí EU nejvyšší podíl pracujících, kteří dosáhli alespoň vyššího středního stupně vzdělání. Toto postavení se však zásadně mění při komparaci obdobných údajů o podílu

osob s nejvyšším stupněm vzdělání ISCED 5 a 6 (v ČR jsou to absolventi VŠ A VOŠ) na počtu pracujících s bydlištěm v jednotlivých zemích.

Problematická je prostupnost do vyšších stupňů formálního studia pro značnou část pracujících. Dalším problémem je možnost absolvování krátkodobých kurzů a školení vedoucích ke zvýšení odbornosti spojené s výkonem konkrétního zaměstnání. Velká většina našich pracujících, kteří odešli ze systému formálního vzdělávání, si v průběhu ekonomicky aktivního života prohlubuje svou kvalifikaci jen zřídka.²⁸

Právě tato východiska položila základ všem strategickým materiálům České republiky a stala se základním podkladem pro definici cílů Operačních programů. Projekt Návrat do práce I v JMK byl vytvořen právě proto, aby zaplnil tyto deficity a umožnil osobám, které potřebují změnit nebo zvýšit kvalifikaci dostupnost a individualizaci těchto služeb.

Dalším souvisejícím faktorem, kromě dosaženého vzdělání a pružnosti při změně profese, je délka případné nezaměstnanosti. V této souvislosti Český statistický úřad především upozorňuje na skutečnost, že „nezaměstnaných v ČR není mnoho, ale jsou bez práce příliš dlouho. Významným hlediskem je doba, po kterou je uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce, resp. pobírá podporu v nezaměstnanosti. Tato doba je ovlivněna řadou faktorů - objektivní možnosti a ochotu konkrétního jedince nalézt přiměřené zaměstnání, ale i legislativní opatřeními, tj. např. stanovením délky podpůrní doby, výše podpory apod.“²⁹

Akceptování tohoto faktu se přímo projevilo v realizaci projektu, jednak začleněním motivačních kurzů do nabídky služeb a také akcentem na individuální práci s frekventanty projektu.

²⁸ Analýza trhu a práce 2000-2007, Český statistický úřad, 2008, s. 22-23

²⁹ Analýza trhu a práce 2000-2007, Český statistický úřad, 2008, s. 26

4. Vzdělávání dospělých

4.1 Celoživotní vzdělávání a jeho koncepce

V této kapitola představím současné standardizované pojetí celoživotního vzdělávání, které je v souladu s legislativou ČR a následně i existující praxí. „Celoživotní vzdělávání bývá považováno za aktuální téma konce 20. a počátku 21. století. Idea celoživotního vzdělávání není ovšem zdaleka nová, je však v současnosti vnímána jako velmi naléhavá. Současný stav a vývojové trendy vzdělávání dospělých v Evropské unii jsou cenným zdrojem informací o směřování vzdělávání dospělých v evropském prostoru.

Celoživotní vzdělávání je proces dosahování osobnostního, sociálního a profesního rozvoje, trvajícím v průběhu života jednotlivců, za účelem zdokonalení kvality života jak jednotlivců, tak společnosti.“³⁰

V ČR patří problematika celoživotního vzdělávání do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí (ve vztahu k zaměstnanosti a zaměstnatelnosti) a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (akreditace vzdělávacích institucí a vzdělávacích programů. Oficiální definice MPSV vzdělávání dospělých je následující: „Vzdělávání dospělých lze rozdělit do tří hlavních částí:

- Ø vzdělávání dospělých, vedoucí k dosažení stupně vzdělání - je to většinou studium dospělých ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol - jako tzv. druhá šance pro ty, kdo se z jakýchkoliv důvodů ve školách nevzdělávali dříve,
- Ø další profesní vzdělávání - patří sem jednak povinné i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání zaměstnanců nebo zájemců a uchazečů o zaměstnání,
- Ø ostatní součásti vzdělávání dospělých - jako jsou např. zájmové vzdělávání, občanské vzdělávání, vzdělávání seniorů apod.“³¹

³⁰ Jedličková, I. Úvod do andragogiky 2006, IMS, s.13-14

³¹ http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/skoly/spz

Jednotlivé formy vzdělávání dospělých upravuje školský zákon, ten tedy definuje následující:

- Ø večerní formou vzdělávání je výuka organizovaná pravidelně několikrát v týdnu v rozsahu 10 až 18 hodin týdně v průběhu školního roku, zpravidla v odpoledních a večerních hodinách,
- Ø dálkovou formou vzdělávání je samostatné studium, spojené s konzultacemi v rozsahu 200 až 220 konzultačních hodin ve školním roce,
- Ø distanční formou vzdělávání je samostatné studium uskutečňované převážně nebo zcela prostřednictvím informačních technologií, popřípadě spojené s individuálními konzultacemi,
- Ø kombinovanou formou vzdělávání je střídání denní a jiné formy vzdělávání stanovené školským zákonem.³²

4.2 Moderní trendy ve vzdělávání dospělých

V poslední době je trend pronikání počítačů a elektroniky do různých odvětví běžného života znatelný i ve vzdělávání, které je dnes v mnoha případech na výpočetní technice závislé, ať už se to týká vedení přednášek či výukových hodin, zkoušení či testování žáků. Moderní komunikační technologie se osvědčují zejména v oblasti vysokoškolského a dalšího vzdělávání dospělých, kteří si tak mohou dobu věnovanou studiu lépe zorganizovat. Možná tak není daleko doba, kdy k vystudování některých vysokoškolských oborů bude potřeba jen počítač s připojením na internet a povinnost dojíždět na přednášky či zkoušky tak zcela odpadne.

Multimediálností se pak rozumí optimální možné využití všech distančních komunikačních a informačních prostředků, kterými lze prezentovat učivo a komunikovat na dálku. Jde tedy například o tištěné materiály, magnetofonové záznamy, počítačové programy na elektronických nosičích, CD či v sítích, videokonference, telefonická či faxová spojení, e-mail a případně televizní či rozhlasové přenosy.

Internet je dnes prostředkem mezilidské komunikace, díky mnoha veřejně přístupným textům a databázím je obrovským zdrojem informací dostupných z pohodlí domova a díky stále modernějším technologiím prakticky odkudkoli.

³² Zákon č. 561/2004 Sb.

Díky novým technologiím se vzdělání stává dostupnějším stále většímu počtu zájemců, kteří by jinak nemohli z různých důvodů své vzdělávací potřeby uspokojit. Vůdčí roli hrají a hrát do budoucna budou i počítače a počítačové sítě. Už dnes se o ovládání počítačů hovoří jako o druhé gramotnosti, bez jejíhož zvládnutí je další pokračování studia přinejmenším složité. Pro další rozvoj tohoto typu vzdělávání jednoznačně hovoří nižší náklady v porovnání s prezenční formou studia, pohodlí pro studující, ale do jisté míry i pro vzdělavatele.³³

Existují profese, pro které je povinnost celoživotního vzdělávání zakotvená v zákoně. Jedná se např. o zdravotnický personál lékařského i nelékařského charakteru. „Jedním z hlavních nástrojů účinné regulace zdravotnických povolání je registrační systém, jehož cílem je ochrana veřejnosti založená na principu celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků. Plnění této povinnosti se prokazuje na základě kreditního systému, Získání stanoveného počtu kreditů je podmínkou:

- a. pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu,
- b. pro přihlášení se k atestační zkoušce.“³⁴

4.3 Rekvalifikace

Velmi významné místo v problematice vzdělávání dospělých mají rekvalifikace, proto se jimi budou v následujícím oddíle zabývat podrobněji. Za rekvalifikaci lze dle Slovníku cizích slov považovat: „Získání nové užitečné dovednosti, získání nové kvalifikace.“³⁵ Potřeba pružně reagovat na změny na trhu práce, schopnost přizpůsobovat se aktuální ekonomické situaci a hospodářskému vývoji, ale i vlastní životní situace (nemoc, péče o nezletilé děti nebo nemocného člena rodiny, atp.) jsou výrazné faktory, které často přimějí lidi měnit nejen zaměstnavatele, ale především svou původní kvalifikaci, svou profesi. Zatímco ještě před dvaceti lety bylo takřka nemožné změnit profesi, kterou si jedinec vybral na pokraji dospělosti, kdy nastupoval do učení nebo na střední školu a „celoživotní věrnost“ jednomu zaměstnavateli byla považována za projev důvěryhodnosti a serióznosti. Dnes je lpění na získané kvalifikaci, rigidita

³³ Palán, Z. Lidské zdroje-výkladový slovník Praha, 2002, Academia, s. 140

³⁴ <http://www.mzcr.cz/Odbornik/Pages/922-informace-o-kreditnim-systemu-v-celozivotnim-vzdelavani-nelekaru.html>; ze dne 22.3.2009

³⁵ Kolektiv autorů Nový akademický slovník cizích slov, 2006, Academia, heslo „rekvalifikace“

jedinice na trhu považována v podstatě za sociální handicap. Kromě nezbytných změn v myšlení a přístupu jednotlivých lidí, bylo potřeba změnit i politiku zaměstnanosti a příslušnou legislativu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí definuje následující cíle politiky zaměstnanosti: „sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz, koncepcí a programů při velkých strukturálních a organizačních změnách; bezplatná poradenská a zprostředkovatelská činnost; zřizování společensky účelných pracovních míst a prospěšných prací; rekvalifikace a odborná výchova; hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání (systém podpor v nezaměstnanosti); evidence volných pracovních míst.

Speciální pozornost je věnována situaci problémových skupin obyvatelstva na trhu práce, zdravotně handicapovaných, matek s dětmi, dlouhodobě nezaměstnaných a absolventů škol, poprvé vstupujících na trh práce. K tomuto účelu slouží zejména rekvalifikace těchto skupin, společensky účelná pracovní místa, místa pro odbornou praxi absolventů škol a mladistvých, chráněné dílny a chráněná pracoviště pro zdravotně postižené.

V tomto kontextu je nutné zmínit podporu systému celoživotního vzdělávání. V podmínkách naší země nejde o problém gramotnosti u dospělých, ani o jejich základní informovanost nebo kvalifikaci. Nedílnou součástí vzdělávání jsou i rekvalifikace realizované přímo úřady práce. Existují dva druhy rekvalifikací. Jednak rekvalifikace cílené, specifické, zaměřené na konkrétní profesi s příslibem zaměstnavatele na zaměstnání, jednak necílené, bez příslibu, zaměřené na zvýšení uplatnitelnosti uchazeče na trhu.³⁶

Hlavními nositeli systému rekvalifikací jsou úřady práce. Jedná se o správní úřady určené k výkonu státní správy v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti, pracovně-právní ochrany a monitoringu trhu práce. Systém úřadů práce je organizován dle územně správních obvodů dřívějších okresů, místní příslušnost pro nezaměstnané se řídí jejich trvalým bydlištěm, místní příslušnost zaměstnanců se řídí sídlem jejich zaměstnavatele.

³⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/1214>, ze dne 21. března 2009

Povinnosti úřadů práce v oblasti rekvalifikací jsou určeny přímo zákonem. Ten definuje základní pojmy a kompetence jednotlivých subjektů, kteří se na rekvalifikacích podílejí. Zákon definuje rekvalifikace následujícím způsobem: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“³⁷

Rekvalifikace mohou provádět pouze instituce jejichž výčet je uveden v zákoně a na základě akreditace konkrétního rekvalifikačního programu. V případě, že rekvalifikační zařízení uzavře písemnou dohodu s příslušným úřadem práce, je možné, že uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání budou uhrazeny náklady na jeho absolvování. Úřad práce může rovněž přispět na úhradu nezbytných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné, stravné, příspěvek na ochranné a pracovní pomůcky, včetně očkování, atp.). V případě, že frekventant bez závažného důvodu rekvalifikační kurz nedokončí, má příslušný úřad práce právo požadovat náhradu všech nákladů, které účastníkovi proplatil, včetně nákladů na kurz samotný.

Akreditace vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které při rozhodování o udělení akreditace zvažuje nejen kvalitu předkládaného programu, ale rovněž také potřeby trhu práce. Tak, aby rekvalifikace skutečně vedla k následnému zaměstnání účastníka kurzu. Akreditace je udělena na základě písemné žádosti, která obsahuje popis obsahu a rozsahu vzdělávání, použitou formu a výukové metody a postupy, kterými jsou ověřovány výsledky vzdělávání, tzn. zdali frekventanti rekvalifikačního kurzu si skutečně osvojili požadované znalosti a dovednosti. Rekvalifikační kurs kromě teoretické výuky zahrnuje i praktický výcvik. Pro jednotlivé typy profesí jsou určeny minimální hodinové dotace, včetně poměru teoretické výuky a praktického výcviku. Absolvent akreditovaného rekvalifikačního kurzu obdrží osvědčení s celostátní působností.

³⁷ Zákon č.561/2004 Sb.

Rekvalifikace může dle zákonem daných podmínek absolvovat i zaměstnanec v pracovním poměru, jestliže uzavře jeho zaměstnavatel písemnou smlouvu. Zákon umožňuje i v tomto případě finanční spoluúčast státu. Tento mechanismus je využíván zejména v situaci, kdy dochází k restrukturalizace firmy, případně si je firma vědoma brzkého propouštění zaměstnanců a chce jim pomoci v následném uplatnění na trhu práce.

Tento model např. využila v naší republice firma Siemens, a.s. v situaci, kdy byla nucena v důsledku ekonomické situace uzavřít některé své závody viz. <http://w1.siemens.com/answers/cz/cz/>³⁸.

V rámci projektu Návrat do práce I v JMK tohoto využili zejména poskytovatelé sociálních služeb, které v důsledku změn v legislativě byli nuceni zajistit rekvalifikace (zvýšení kvalifikace) svých stávajících zaměstnanců. Tito by v případě neabsolvování kurzu nemohli, dle nové legislativy, nadále pracovat v sociálních službách. Jmenovitě např. Domov důchodců v Černé Hoře, Centrum sociálních služeb města Letovice, Paprsek, p.o. Velké Opatovice, Domov pro seniory Nopova-Brno, Centrum sociálních služeb město Brno a další.

³⁸ <http://w1.siemens.com/answers/cz/cz/>

5. Motivace

5.1 Teorie motivace

Jak již vyplynulo z předchozích kapitol, není návrat na trh práce pro jednotlivcem jen otázkou nabídky volných pracovních míst. Jeho kvalifikace, případně rekvalifikace, ale rovněž tak souhrn jeho životních možností a schopností, pro naše účely zjednodušeně řečeno, jeho motivací. Jen pouhým realizováním formálních instrumentů – např. databáze volných pracovních míst, samotnou nabídkou rekvalifikací bez individuální a systematické práce se zájemcem o zaměstnání nemusí přinést žádoucí dlouhodobý efekt.

Otázkou motivace k pracovní činnosti se podrobně zabýval M. Nakonečný. „Pojem motivace vyjadřuje psychologické důvody, resp. psychologické příčiny jednání či chování vůbec. Jde tu ozvláštní druh příčinnosti, který vyjadřuje pojem *motiv*: konkrétním motivem se vysvětluje, proč člověk jedná tak, jak jedná, což souvisí s tendencí dosáhnout určitého cíle. Tento cíl je vyjádřen tzv. *dovršující reakcí*. V tomto smyslu jsou motivy vnitřní dispozice, které iniciují proces motivace, tj. proces energetizace, zaměření a udržování jednání až po dosažení původního nebo náhradního cíle, který se utváří, když bylo dosažení původního cíle blokováno (frustrováno).“³⁹

Většina našeho jednání je dle této teorie motivováno nutností naplnění našich potřeb. Za základní formu motivů jsou pokládány pudy, ostatní formy se od nich odvíjejí. Potřeba je stav nedostatku nebo nadbytku něčeho, co nás vede k činnostem, jimiž tuto potřebu uspokojujeme. „Potřeby dělíme na: biologické (primární, vrozené) - potřeba dýchání, potravy, bezpečí, spánku apod.; sociální (získané) - kulturní (vzdělání, kulturní život apod.) a psychické (radost, štěstí, láska apod.).“⁴⁰

³⁹ Nakonečný, M. Motivace pracovního jednání a řízení Praha, 1992, SEVT. s. 7

⁴⁰ <http://cz.wikipedia.org/wiki/Motivace>

Tématem motivace se zabývalo mnoho odborníků. Existuje asi 15 teorií motivace. Obecně se nejšířšího uznání dostalo následujícím: „Maslowově hierarchické teorii potřeb, Herzbergově dvoufaktorové teorii, Vroomově teorii očekávání.“⁴¹

Následně uvedu jen ty zásadní a nejčastěji užívané. Hierarchii lidských potřeb a sousledností jejich saturace se zabýval Maslow, která vytvořil pyramidu potřeb a vytvořil teorii systému jejich naplňování. „Maslow představil svoji teorii potřeb v roce 1954. Potřeby jsou podle něho hierarchizované a jedinec je schopen je uspokojovat v určitém pořadí. V okamžiku, kdy dojde k uspokojení jedné potřeby začne se hlásit další. Ke každé potřebě je přiřazena konkrétní motivace. Základní potřeby jsou fyziologického charakteru, následuje potřeba bezpečí, ocenění sebe sama a seberealizace. V pracovním procesu, tedy podle této teorie, dochází k tomu, že jedinec vykonávající finančně dobře ohodnocenou práci, jenž má jistotu stálého zaměstnání, začíná v zaměstnání usilovat o zvýšení své sociální prestiže a o osobní rozvoj. Je tedy zřejmé, že pracovník uspokojí své potřeby a bude schopen zvyšovat svoji pracovní výkonnost pouze tehdy, bude-li přesvědčen o tom, že jsou dostatečně využívány jeho schopnosti.

Maslowovu teorii převzal F. Herzberg, který v roce 1996 konstatoval, že je nutné, aby každému člověku v práci byl umožněn osobní rozvoj. Zvýšení platu či zlepšení pracovních podmínek přináší pouze dočasný pocit uspokojení, na nějž si jedinec rychle zvykne. Má-li se však práci skutečně realizovat, je třeba mu svěřit zodpovědnost a zajímavou práci.“⁴².

Atkinoson uvádí několik typů základních motivů: „jedny mají vztah k potřebám přežití organismu (např. hlad, žízeň,...), druhé mají vztah k biologicky zakotveným sociálním potřebám, jako je sexuální a mateřsko chování, a třetí zahrnují motivy zvědavosti, které nejsou se starostí o blaho organismu bezprostředně spojené.“ Dále pak

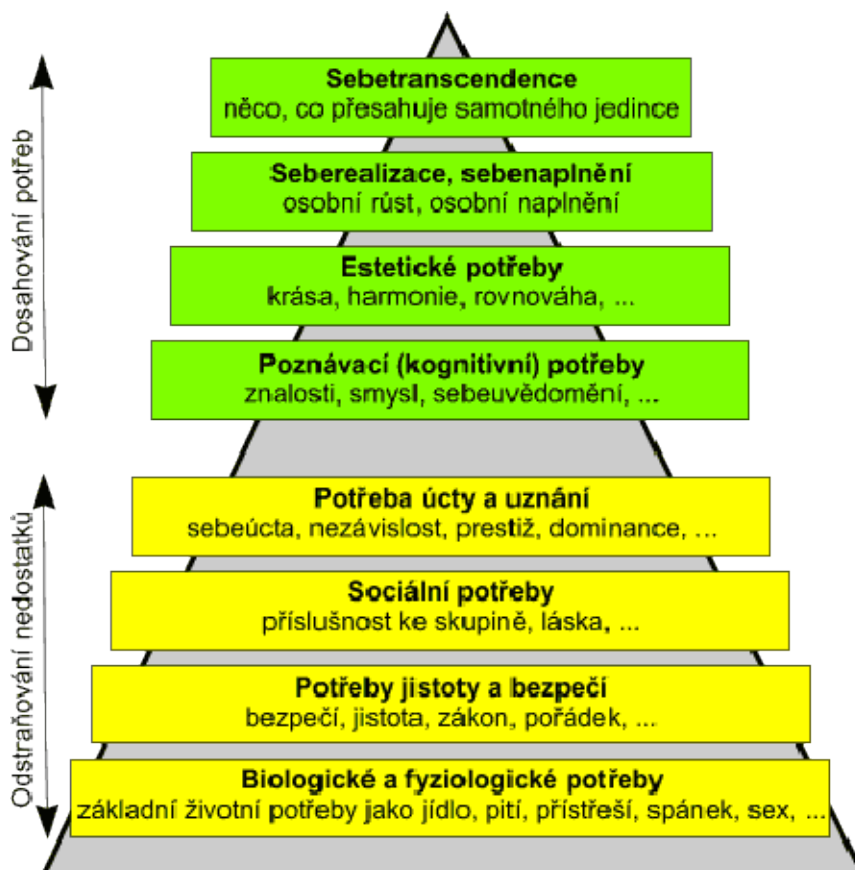
⁴¹http://www.vedeme.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=85&Itemid=69; ze dne 22. března 2009

⁴²Montoussé, M., Renouard, G. Přehled sociologie 2005, Portál, s. 230

pokračuje: „Než se potřeby, které jsou umístěny v hierarchii výše, stanou důležitým zdrojem motivace, musí být přinejmenším částečně uspokojeny potřeby, jež leží níže.“⁴³

Pro ilustraci uvádím Maslowovu pyramidu potřeb⁴⁴

Obr. 3 Maslowova pyramida potřeb



Někteří kritici považují v Maslowově teorii za problematické hierarchizaci potřeb. Domnívají se, že nelze takto jednoznačně určovat priority potřeb, protože naše bytí je spíše komplexem více faktorů, tzn. v lidé ohrožení neuspokojením biologických a fyziologických potřeb, mají zachovanou a někdy velmi silně akcentovanou potřebu jistoty, bezpečí, ale i sociální potřeby a další hodnoty, které jsou v Maslowově teorii ve špičce pyramidy. Proto byli mnohými psychology vytvářeny tzv. systémové modely, pro ilustraci uvádím teorii S. Coveye. „Systémový model nabízí i Stephen Covey ve

⁴³ Atkinson, R. C., Atkinsonová, R. L. a kol. Psychologie Praha, 1995, Victoria Publishing, s. 387

⁴⁴ Kern, H., Mehl, Ch. a kol. Přehled psychologie Praha, 1999, Portal, s. 56

formě čtyř základních lidských potřeb - fyzické, sociální, mentální a duchovní - ve kterém je nutno harmonicky uspokojovat všechny uvedené potřeby.⁴⁵

Obr. 4 Systémový model dle S. Coveyho



Další teorie upozorňují na vztah našich aktuálních činností k budoucím výsledkům a našim očekáváním, tzn. děláme jen to, o čem předpokládáme, že nám přinese nějaký zisk nebo výhodu (ať už zjevnou – mzda, jídlo, služba nebo vnitřní – radost, seberůst, atp.).

Hájek ještě dále představuje procesní teorii. „Procesní teorie se zabývají motivací v termínech racionálních kognitivních procesů. Známa je teorie očekávání Victora Vrooma. Neustále v nás probíhá proces predikce budoucnosti. Jestliže jsme přesvědčeni o dosažitelnosti a atraktivnosti cíle a způsobu cesty k výsledku, pak jsme motivováni cíle dosáhnout. Při rozhodování se o našem chování upřednostňujeme to, které má největší motivační sílu. Motivační síla je v podstatě úměrná třem našim přesvědčením. a) Valence - přesvědčení o přitažlivosti cíle, b) Instrumentality - přesvědčení o tom, že když se budeme chovat definovaným způsobem, cíle dosáhneme a c) Expectancy - přesvědčení o tom, že se tak chovat budeme umět.“⁴⁶

⁴⁵ http://www.vedeme.cz/index.php?obtion=com_content&task=view&id=85&Itemid=69; ze dne 22. března 2009

⁴⁶ http://www.vedeme.cz/index.php?obtion=com_content&task=view&id=85&Itemid=69; ze dne 22. března 2009

Z praktického hlediska je zkrátka nutné pracovat s těmito přesvědčeními:

- Ø že cíl je a že je žádoucí,
- Ø že je vůbec možné cíle dosáhnout ,
- Ø že právě daný člověk může cíle dosáhnout,
- Ø že daný způsob dosažení cíle je vhodný a etický,
- Ø že si daný člověk cíle zaslouží.⁴⁷

Z výše uvedeného vyplývá, že v případě práce zejména s dlouhodobě nezaměstnanými osobami, je potřeba vnímat jejich situaci komplexně, nikoliv pouze z pohledu zaměstnání versus nezaměstnání. Znalost kontextu sociální a životní situace klienta, jeho rodinného zázemí, životních podmínek a zdravotního stavu (včetně psychické kondice) je nezbytné pro stanovení individuálního plánu, jenž byl měl přispět k návratu jedince na trh práce. Dále pak musíme zohledňovat, že každý z nás je k práci motivován jinými faktory – peníze, úspěch, kariéra, sociální užitečnost, atp. Intervence by totiž neměla být zaměřena pouze na zaměstnání klienta, tedy uzavření pracovní smlouvy a zahájení pracovní činnosti, ale především by naše práce měla směřovat k tomu, aby klient získal dostatek dovedností a schopností, udržet si pracovní místa a trvale se zařadit na trh práce, tzn. naplnit jeho motivační potenciál. Vše můžeme shrnout do následujícího postulátu: „V jakém pořadí se potřeby budou pravděpodobně naplňovat (Maslow), jaká pravděpodobně bude doba života jejich naplnění (Herzberg), jaká přesvědčení mají lidé o cílech a sobě (Vroom). A do toho všeho je nezbytné ještě zahrnout emoce.“⁴⁸

5.2 Motivace k práci

Nakonečný předkládá diagram, který vysvětluje složitost a multifaktorovost problematiky pracovní motivace, který musíme zohledňovat a reflektovat při implementaci intervenčních strategií do individuálních plánů.

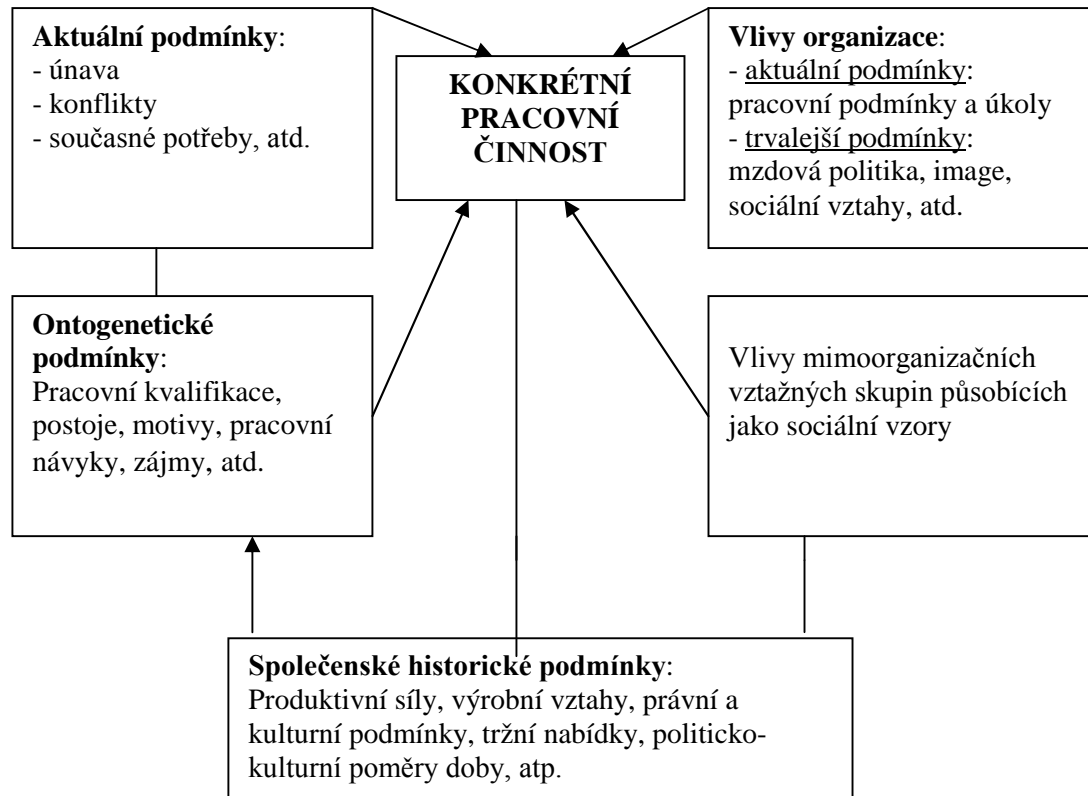
⁴⁷ http://www.vedeme.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=85&Itemid=69; ze dne 22. března 2009

⁴⁸ Urban, L.: Sociologie. Praha, 2006, Eurolex Bohemia, s. 291

Činitelé pracovní motivace⁴⁹

Subjektivní faktory

Objektivní faktory



Již při přípravě jednotlivce pro trh práce jsou nabízeny různé motivační pobídky, které podporují jednotlivce v dosahování kvalitního a na trhu práce žádaného vzdělání. V průběhu kvalifikačního formálního vzdělávání se jedná o systém podpory studentů, či osob, které je vyživují (např. bezplatnost veřejného školství, sociální zabezpečení pro studenty či jejich rodiče, daňové zvýhodnění pro studenty, studentské slevy, apod.). V systému celoživotního vzdělávání, včetně programů rekvalifikací jsou vytvořeny rovněž motivační mechanismy eliminující faktory, které by mohly ohrozit motivaci zájemců. Za tímto účelem se podpora směřuje jednak vůči uchazečům o zaměstnání, ale i jejich zaměstnavatelům.

Rizikové faktory (činitelé), které mohou ohrozit úspěšné absolvování rekvalifikačních kurzů klienty:

⁴⁹ Nakonečný, M. Motivace pracovního jednání a řízení, Praha, 1992, SEVT, s. 121

- Ø Externí činitelé: finanční situace, obtížná dopravní dostupnost kurzu/zaměstnavatele, péče o dítě nebo jinou blízkou osobu.
- Ø Interní činitelé: nedostatek sebevědomí, strach z neúspěchu, nedůvěra, osobnostní charakteristiky (konfliktní a choleričtí klienti, klienti se sociální fobií, atp.) .

Klienti projektu byli motivováni následujícími službami:

- Ø individuální poradenství a motivační kurzy,
- Ø příspěvek na dopravu - cestovné bylo klientům propláceno na základě předložených cestovních dokladů (jednotlivých jízdenek, časových jízdenek, předplatních jízdenek apod.) buď přímo na účet klienta, složenkou nebo v hotovosti přímo v okresním středisku, a to po dobu trvání motivačního kurzu a rekvalifikace,
- Ø příspěvek na stravné-klientům po dobu motivačního kurzu i v průběhu rekvalifikace byl poskytován příspěvek na stravu v hodnotě 65,-Kč na den,
- Ø klient pobíral po dobu rekvalifikace podporu v nezaměstnanosti z příslušného úřadu práce a to v 60% výši i v tom případě, že klient už byl evidován na úřadu práce delší dobu než 1 rok a tudíž na podporu v nezaměstnanosti již neměl nárok,
- Ø příspěvek na hlídání dítěte, příspěvek při péči o osobu blízkou,
- Ø příspěvek zaměstnavateli na nově vytvořené místo – příspěvek byl poskytován zaměstnavateli na nově vytvořené pracovní místo a to v maximální výši 8.500,- Kč/měsíčně.⁵⁰

⁵⁰ Interní dokumenty RCV, 2007

6. Popis projektu Návrat do práce I v JMK

V následující kapitole se budu věnovat podrobnému popisu projektu Návrat do práce I. v JMK, který realizovalo Republikové centrum vzdělávání. Představím jeho jednotlivé etapy, působnost aktivit, výběr cílové skupiny, cíle a výstupy. Jako zdroj k vytvoření této kapitoli jsem použila interní materiály RCV, zejména pak Závěrečnou monitorovací zprávu projektu. Oddíly této kapitoly, které jsou parafrází Závěrečné monitorovací zprávy jsem zvýraznila kurzivou.

V projektu jsem byla zaměstnaná jako vedoucí krajského střediska JMK od ledna 2007. Proto danou problematiku znám zevnitř organizace, mohou se tedy vyjadřovat i k interním informacím. V rámci své práce jsem se rovněž spolupodílela na tvorbě manuálů, informačních brožur, ale i závěrečné zprávy.

6.1 Charakteristika projektu a plnění jeho hlavních cílů

Projekt NdP I v JMK byl spolufinancován ze zdrojů Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Byl plně realizován v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů v rámci Opatření 1.1. – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, viz. k problematice legislativního rámce výše v textu.

Realizace projektu probíhala v období od 1. listopadu 2006 do 31. července 2008, tzn. 21 měsíců. Jeho hlavním cílem bylo zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti jednotlivých účastníků projektu. Projekt byl nabízen a realizován na území celého Jihomoravského kraje, tj. v okresech Brno-město, Brno-venkov, Blansko, Břeclav, Hodonín, Znojmo a Vyškov.

6.2 Zahájení realizace

Projekt byl realizován postupně ve 12 následujících etapách (vybrané etapy vztažené k tématu diplomové práce budou dále v textu podrobněji rozpracovány):

- a) *Zahájení realizace – vyjasnění smluvních vztahů s ESF, registrace u Úřadu na ochranu osobních údajů.*
- b) *Publicita – příprava veškerých propagačních a informačních materiálů a PR strategií o projektu v souladu s metodikou ESF.*
- c) *Vytváření zázemí – volba a vybavení vhodných prostor, výběr personálu a jejich vstupní zaškolení.*
- d) *Monitoring trhu práce – základním úkolem této fáze, bylo zejména vytipovat profese (kvalifikace), o něž je největší zájem mezi zaměstnavateli na relevantním trhu práce, s důrazem na dělnické profese. Součástí této fáze bylo i oslovování potenciálních zaměstnavatelů a sjednávání příslibů na pracovní místa.*
- e) *Výběr uchazečů – jednalo se o přímou práci s potenciálními zájemci o účast v projektu.*
- f) *Vstupní modul – smyslem této fáze bylo určení potřeb jednotlivých zájemců, jejich motivaci k absolvování rekvalifikací, ale i následné zaměstnání. K hodnocení těchto ukazatelů byla použita metodika Pracovní diagnostiky COMDI.*
- g) *Sestavení Individuálního akčního plánu /dále jen IAP/ - na základě výsledků diagnostiky COMDI bylo vytvořeno každému zájemci doporučení, jak postupovat při zvýšení/změně své kvalifikace.*
- h) *Rekvalifikace – v této realizaci byly jednotlivým zájemcům v souladu s jejich Individuálním akčním plánem nabízeny příslušné rekvalifikační kurzy.*
- i) *Zajištění zaměstnání – v této etapě byli kontaktováni již předvybraní zaměstnavatelé a byly s nimi vyjednány podmínky zaměstnání konkrétních frekventantů projektu Návrat do práce I. V JMK.*
- j) *Monitoring řízení projektu – jedná se o kontrolní mechanismy, které průběžně i celkově vyhodnocují postup projektu a jeho jednotlivých fází ve vztahu k jeho globálnímu cíli.*
- k) *Přímá podpora – jedná se o doprovodná opatření, bez jejichž nabídky, by pro některé zájemce nebylo možno nabídku projektu využít.*

V následující části se budu podrobněji věnovat etapám realizace projektu, které lze považovat za významné vzhledem k zaměření mé diplomové práce.

6.3 Monitoring trhu práce

Asistenti vedoucího projektu a poradci v rámci své náplně činnosti měli za úkol průběžně monitorovat trh a zjišťovat pohyb zveřejněných volných míst na trhu práce v dělnických profesích. O tomto vedli přehledné výkazy a statistiky, které byly součástí měsíčních hlášení. Na základě získaných informací a dalších terénních prací přímo oslovovali potenciální zaměstnavatele a sjednávali s nimi přísliby pracovních míst.

Projekt byl realizován na základě zadávacích pravidel ESF (způsoby stanovování priorit a jejich následné realizace jsou uvedeny výše v textu v kapitole č.2 Legislativní rámec a strategické dokumenty). V této fázi projektu bylo nezbytné zjistit aktuální údaje na trhu práce, protože od vytvoření národních strategických materiálů, které byly podkladem pro jednotlivé Operační programy přeci jen uplynula již určitá doba. Kromě zpracování statistických dat a analýzy pracovního trhu, bylo velmi důležité oslovit konkrétní potenciální zaměstnavatele a dohodnout s nimi podmínky následného zaměstnání absolventů projektu. Veškeré předchozí analýzy byly kvantitativním zpracováním údajů o zaměstnavatelích a pracovních místech. Teprve v této fázi projektu bylo možné zjistit, zda a v jaké míře jsou jednotliví zaměstnavatelé otevření a motivováni ke spolupráci v projektu. Jejich spolupráce byla zásadním předpokladem pro celkovou úspěšnost realizace projektu.

„Celkem se v průběhu realizace projektu podařilo klientům zprostředkovat 216 pracovních míst na dobu neurčitou, z nichž 120 bylo podpořeno příspěvkem na mzdové náklady zaměstnavatele.“⁵¹

⁵¹ Závěrečná monitorovací zpráva, RCV, 2008, s. 4

6.4 Výběr uchazečů

Zásadní kritéria pro výběr zájemců o účast v projektu byly stanoveny již v zadávacím řízení a nebylo možné, aby je RCV jakkoliv pozměňovalo. Kritéria byla stanovena nízkoprahově, tzn. byla vytvořena tak, aby zájem a motivace uchazečů byla co nejméně oslabována objektivními překážkami (výlučnost vzdělání, sociální status, atp.).

Vzhledem k zásadní důležitosti výběru cílové skupiny, i v tomto případě využiji přímou citaci z interních dokumentů RCV. Cílová skupina byla složena zejména z následujících skupin: „ Osoby dlouhodobě nezaměstnané, evidované na úřadech práce déle než 6, resp. 12 měsíců osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, které náleží ke znevýhodněným skupinám trhu práce (osoby do 25 let věku, osoby pečující o dítě do 15-ti let věku, osoby nad 50 let věku); osoby se zdravotním postižením; osoby společensky nepřizpůsobené; osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace; osoby, které se chtějí vrátit na trh práce (matky na MD a osoby na RD).“⁵². Z uvedeného je zjevné, že se jedná o skupiny, které jsou výrazně ohroženy na trhu práce a jsou totožné se skupinami, které vytýčila vláda v Národním rozvojovém plánu, Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR a dalších strategických dokumentů (viz. výše v textu).

⁵² Závěrečná monitorovací zpráva, RCV, 2008, s.5

6.5 Vstupní modul

Prostřednictvím příslušných úřadů práce byli osloveni zájemci o aktivity projektu, kteří splňovali kriteria cílové skupiny. Ve spolupráci s úřady práce pro ně byla uspořádána informační schůzka, kde se dozvěděli o podmínkách své účasti v projektu a dalších nabízených službách.

V případě, že se na základě těchto informací rozhodli kladně, navštívili příslušné regionální středisko RCV, kde podepsali smlouvu o zařazení do projektu. Následně absolvovali školení BOZP a bilanční pracovní diagnostiku COMDI (viz. empirická část diplomové práce).

Na základě výsledků pracovní diagnostiky a individuálního pohovoru s psychologem a přiděleným regionálním asistentem měl každý účastník možnost vytvořit si vlastní IAP (viz. dále v textu). Významnou součástí pohovoru bylo nejen objektivní zhodnocení situace klienta (tzn. dosažené vzdělání, možnosti rekvalifikace, místní dostupnost práce), a to zejména motivace a případné obavy a nejistoty klientů. Ukazuje se, že pro dlouhodobě nezaměstnané jsou tyto subjektivní faktory výrazně determinujícími činiteli, které rozhodují o jejich úspěšnosti při hledání a udržení si pracovního místa.

6.6 Sestavení IAP

Kromě individuální práce s klienty prostřednictvím pohovorů a konzultací s pracovníky RCV, měl každý účastník povinnost zúčastnit se adaptačního poradenského programu. *V rámci adaptačního poradenského programu účastníci získali základní dovednosti pro svou prezentaci na trhu práce a posílili svou motivaci ke změně svého postavení na trhu práce. Kontrolním výstupem byl soubor autentických praktických cvičení každého účastníka, které sloužily, jak k individuálnímu vyhodnocování, tak pro celkovou evaluaci projektu.*

6.7 Rekvalifikace v projektu Návrat do práce I v JMK

Dle požadavku zadavatele a potřeb trhu práce byl v jednotlivých cyklech realizován vzdělávací program - rekvalifikační kurzy. V průběhu rekvalifikace byla zabezpečena průběžná kontrola realizace vzdělávacího programu, postupu osvojování teoretických znalostí a praktických dovedností, a to zpětnou vazbou od účastníků s vyhodnocením celého programu účastníky, lektory, vedoucími odborného výcviku a vzdělávacím zařízením. Byl sestaven systém kontrolních cvičení k probíranému učivu.

V průběhu realizace této etapy se rekvalifikačních kurzů mělo zúčastnit celkem 800 účastníků projektu dle následujícího členění:

- 1) *Kurzy A: Rekvalifikační kurzy realizovány v rozsahu 600 hodin, které poskytnou klientům kvalifikaci na úrovni zaučení, tj. v podstatě na pomocné práce v dané profesi (minimálně 500 účastníků). Jednalo se o rekvalifikace v následujících profesích: čalounické práce; krejčovské práce; zednické práce; montér sádkartonových desek; pečovatel/pečovatelka; pekařské práce; pomocné práce v autodílně; prodavač potravinářského zboží; prodavač v obchodě – textil, drogerie, elektro; řeznické a uzenářské práce, cukrářské práce; číšnické práce; kuchařské práce; skladník manipulant; soustružnické práce; obráběčské práce; nástrojařské práce; kovářské práce; frézařské práce, zámečnické práce; slévačské práce; obsluha CNC strojů; elektromechanik strojů a zařízení; tiskařské práce; truhlářské práce; lakýrnické práce; malířské práce a tapetářské práce; zahradnické práce; lesnické práce; řidič C, D (vstupní B); výuka a výcvik k získání řidičského průkazu skupiny C+E; pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči; pracovník sociální péče pro základní výchovnou péči.*
- 2) *Kurzy B: jednalo se o kurz základů podnikání, jehož absolventi měli být připraveni začít pracovat jako OSVČ, bez ohledu na jejich odbornou kvalifikaci. V průběhu projektu mělo tento kurz absolvovat minimálně 50 osob.*
- 3) *Kurzy C: Počítačové kurzy zahrnovaly zejména teoretickou výuku v daném oboru a musely být akreditovány u MŠMT a MI ČR. Tyto kurzy měly být v rozsahu maximálně do 1 měsíce. Kurz se skládal ze dvou základních oblastí: Základy obsluhy PC, obsluha*

osobního počítače (kurz pro pokročilé uživatele). V průběhu projektu se mělo těchto aktivit zúčastnit minimálně 100 osob.

- 4) *Kurzy D: Kurzy k získání oprávnění k výkonu činnosti (řezání kyslíkem; kurzy svařování se specializací na různé typy svařování; řízení a obsluha motorových vozíků; řidič VZV; vyhláška 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice; obsluha motorové pily). Jednalo se o kurzy, jejichž časový rozsah musel činit nejméně 5 týdnů. Tyto kurzy mělo absolvovat nejméně 150 osob.*

Dle zadávacích pravidel mělo 25% klientů projektu absolvovat nejméně 2 z výše uvedených rekvalifikačních kurzů, tj. celkem 1000 rekvalifikací. Tento záměr byl realizován především z důvodů zvýšení zaměstnatelnosti účastníků projektu.

V průběhu realizace projektu na základě aktuálního monitoringu potřeb trhu práce, došlo k rozšíření původní nabídky rekvalifikačních kurzů o další profese, a to: *Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči“ (pro účastníky se základním vzděláním nebo středním vzděláním); Pracovník sociální péče pro základní výchovnou péči“ (pro účastníky se středním vzděláním nebo středním vzděláním s maturitní zkouškou).* K těmto změnám došlo na základě přijetí zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., kde byly poprvé formulovány požadavky na vzdělávání a kvalifikaci sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách. „Tento zákon upravuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka, pokud vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních.“⁵³ V důsledku přijetí zákona se ocitla velká část stávajících pracovníků v sociálních službách bez odpovídajícího vzdělání. Pro hladké fungování sociálních služeb bylo nezbytné umožnit jim doplnit si vzdělání. Vzhledem k tomu, že se jednalo v podstatě o masovou záležitost a nebylo možné přenést povinnost za vzdělání na zaměstnavatele, byly tyto rekvalifikace podpořeny státem, prostřednictvím různých dotovaných rekvalifikačních programů.

⁵³ Zákon č. 108/2006

Možnosti těchto změn byly významným prvkem projektu, protože umožňovaly skutečně pružně reagovat na změny v legislativě, které se pozitivně projeví i na trhu práce. Tyto kurzy patřily k nejvíce obsazovaným a jejich absolventi buď již před jejich zahájením nebo v jeho průběhu měli příslib zaměstnání nebo přímo pracovní místo v oboru.

Učební osnovy, rozsah výuky i jejich rozdělení mezi teoretickou a praktickou část, učební pomůcky a studijní materiály, metody hodnocení a profesní nároky na lektory, byly určeny již v zadávacím řízení. Všechny kurzy byly akreditovány MŠMT, jako běžné rekvalifikační programy tak, aby všichni absolventi jednotlivých rekvalifikačních kurzů splňovali profesní požadavky pro výkon profese v budoucím zaměstnání.

Rekvalifikační kurzy byly zakončeny závěrečnou zkouškou, která se skládala z praktické a teoretické části. Praktická část byla dle harmonogramu zkoušek vykonána přímo v místě, kde klient absolvoval praktickou část výuky. Teoretická část zkoušek proběhla ve středisku RCV, s.r.o. Součástí teoretické části zkoušek bylo vypracování seminární práce. Zkušební komise byla minimálně 3 členná. Metodika způsobu vedení zkoušek byl rovněž v podmínkách zadávacího řízení a měla zajistit jejich maximální objektivitu a veřejnou kontrolu.

6.8 Individuální poradenství

Prostřednictvím individuálního poradenství měl každý klient možnost pravidelně konzultovat svou situaci s regionálně příslušným asistentem. Jednalo se zejména o pracovní a kariévní poradenství. Nejčastěji se klienti přicházeli poradit, jak nejlépe kontaktovat potenciálního zaměstnavatele, jak se připravit na vstupní pohovor nebo konkurs na pracovní místo. Případně se zajímali o to, jak postupovat v případech, kdy se budou domnívat, že zaměstnavatel je diskriminuje při výběru na pracovní pozici nebo během výkonu práce (týkalo se zejména matek s dětmi a osob se zdravotním postižením). Záznamy z individuálních konzultací byly důležitým podkladem pro vyhodnocování úspěšnosti klientů a možnosti poskytovat zpětnou vazbu. Pravidelná retrospektiva obtíží, ale i zvládnutých krizí jsou důležitým motivačním mechanismem práce s klientem.

6.9 Zajištění zaměstnání

Zajištění zaměstnání bylo jednou z prioritních aktivit projektu, které spolu s rekvalifikačnímu kurzy tvořilo páteří osu všech uskutečněných aktivit.

Po dobu realizace této etapy mělo být zajištěno celkem 200 pracovních míst pro klienty projektu. Pracovní místa měla splňovat podmínky uvedené v §20 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *„Z celkového počtu 200 pracovních míst mělo být 173 pracovních míst dotovaných a 23 bez dotace na nově vytvořené pracovní místo. Všechna tato pracovní místa měla být uzavřena na dobu neurčitou a u dotovaných, nově vytvořených pracovních míst s příslibem udržení místa na 2 resp. 3 roky.*

Dodavatelem byly zajištěny dohody o poskytnutí mzdových příspěvků upravující právní vztahy mezi zadavatelem, dodavatelem a zaměstnavatelem. Obsahovaly mimo jiné také čestné prohlášení zaměstnavatele o tom, že nové pracovní místo představuje čistý nárůst pracovních míst v porovnání s průměrem za posledních 12 měsíců a závazek o zachování pracovního místa na dobu 2 resp. 3 let.

K zajištění předem stanoveného počtu pracovních míst pomohl důsledný a cílený monitoring trhu práce, kontakt se zaměstnavateli a jejich informování o možnostech dotací. Dotace byly poskytovány jako náhrada mzdových nákladů ve výši 75 -ti % v maximální výši 8500,-/měsíc.

Možnost poskytnutí mzdových příspěvků byla významnou pomocí pro zaměstnavatele, kteří by si jinak nového zaměstnance nemohli dovolit, např. pro nedostatek finančních prostředků. Nevýhodou možnosti čerpání těchto dotací byla jejich doba, omezena dobou trvání projektu. Zaměstnavatelé, kteří se o této možnosti dozvěděli později, zvažovali míru administrativního zatížení a výhod vyplývajících z možnosti čerpání příspěvků.

„V průběhu realizace bylo celkem zajištěno 213 pracovních míst na uzavřených na dobu neurčitou. Z tohoto počtu bylo 118 pracovních míst podpořeno příspěvkem na nově vytvořené pracovní místo a 95–ti klientům bylo zajištěno zaměstnání bez využití podpory.“⁵⁴

6.10 Přímá podpora

- Ø Pro účastníky projektu (proplácení stravného a jízdného, finanční podpora při zajištění hlídání dětí)
- Ø Pro zaměstnavatele (příspěvek na zřízení nového pracovního místa)

Proplácení cestovného a stravného se ukázalo být velmi administrativně a časově náročné. Dle předpokladů v zadávací dokumentaci měli klienti předložit veškeré doklady k administraci přímé podpory do 7. dne následujícího měsíce po měsíci, kdy vznikl nárok na přímou podporu. Dodavatel měl všechny evidenční listy zpracovat a předat ke kontrole do 14. dne a zadavatel měl po kontrole uvolnit potřebnou finanční částku k proplácení klientům na účet do 23. dne. Tento systém se přes veškerou snahu zúčastněných osob ukázal jako nezvládnutelný z důvodu velkého počtu klientů žádajících o podporu, z nichž většina nebyla schopna své doklady do 7. dne vůbec okresnímu asistentovi doručit. Následná 7-mi denní lhůta pro zpracování veškerých dokladů dodavatelem byla také velmi krátká vzhledem k náročnosti celého postupu. Celý systém administrace také znesnadňoval fakt, že střediska dodavatele byla rozmístěna prakticky po celém kraji a technicky nebylo možné zajistit každodenní předávání podkladů do centrály v Brně, kde vlastní administrace probíhala. Tímto docházelo ke zpoždění vyřizování jednotlivých žádostí, na což byli klienti předem upozorňováni.

V rámci této etapy byly zaměstnavatelům po dobu trvání projektu poskytovány mzdové příspěvky na nově vytvořené pracovní místo. Zaměstnavatelé museli prokázat, že se jedná o čistý nárůst v počtu pracovních míst v porovnání s průměrem za posledních 12 měsíců. Na podpořeném pracovním místě musel být zaměstnán klient projektu Návrat do práce I v JmK a to na dobu neurčitou s hodinovým úvazkem nejméně 32 hodin týdně.

⁵⁴ Závěrečná monitorovací zpráva, RCV, 2008, s. 85

Empirická část

7. Empirická část

7.1 Úvod do empirické části

Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti a možností jejího úspěšného řešení je nyní téma vysoce aktuální. Za velmi důležité lze považovat zejména současnou potřebu převést do praxe, tedy do konkrétních opatření a programů, teoretické poznatky, které máme o příčinách, souvislostech a možnostech řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a tak pomoci konkrétním osobám, jež jsou tímto jevem zasaženy.

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným nežádoucím sociálním jevem. Můžeme na něj nahlížet, jak z pohledu jedince, který se v takovéto situaci nachází, se všemi zdravotními, psychickými, ekonomickými a sociálními důsledky. Ale rovněž tak z pohledu společnosti, která taktéž nese ekonomické a sociální důsledky.

Osoby do 25 let, tedy osoby, které zatím mají jen málo pracovních zkušeností, a to a jak na úrovni profesních dovedností, tak úrovni obecných pracovních návyků, patří mezi skupiny, které jsou považovány za nejvíce ohrožené na trhu práce. Vzhledem k tomu, že k této věkové skupině patřím, zaměřila jsem svou pozornost v praktické části na jejich potřeby, ale i úspěšnost v projektu Návrat do práce I. v JMK.

7.2 Předmět výzkumu

Předmětem mého výzkumu se stala analýza statistických dat, které byly kompletovány při realizaci projektu Návrat do práce I. v JMK. Tyto materiály byly primárně shromažďovány za účelem evaluace realizovaného projektu, ale rovněž sloužily jako poklady pro vyhodnocování úspěšnosti jednotlivých frekventantů. Vzhledem k velikosti a systematičnosti sběru statistických dat bylo možno využít tyto údaje i pro účely mé diplomové práce.

7.2.1 Charakteristika zkoumané problematiky

Závažné patologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti jsou pojmenovány a dlouhodobě sledovány jak psychology a sociology, rovněž tak ekonomy, nejen v České republice, ale ve všem zemích s vyspělými průmyslovými ekonomikami.

Chodit do zaměstnání, vydělávat peníze na svou obživu, trávit většinou dne činností, která má smysl a která nás baví, být užitečný a rozvíjet své schopnosti a dovednosti, budovat kariéru a být vnímán jako pracovně úspěšný člověk, jsou společností vysoce ceněné hodnoty. Pro mladé lidi, kteří po ukončení studií nemohou najít zaměstnání, nejčastěji proto, že jsou zaměstnavateli považováni za nedostatečně kvalifikované, je dlouhodobá nezaměstnanost významným faktorem, který může trvale deformovat jejich vztah k práci. Myšleno práci jako nejběžnější způsob, kterým si jedinec zajišťuje příjem, ale rovněž tak jako sociální prostor seberealizace a seberůstu. Zaměstnání musíme vnímat jako důležitý a nejpřirozenější prostor sociálních interakcí a životní perspektivy. Jestliže je jedinec z tohoto prostoru vyloučen, nebo se mu vlastně ani nepodaří do něj zařadit, ovlivní tento fakt mnoho aspektů jeho života.

Může ztratit chuť a motivaci svůj životní příběh změnit, někdy však rovněž sebevědomí a naději na zlepšení. Čím déle se mu nedaří práci najít, tím více a rychleji ztrácí na aktuálnosti znalosti a dovednosti, které nabyl v profesní přípravě, ale rovněž tak vyhasínají jeho pracovní (dříve studijní návyky), jakými jsou režim dne, respekt k autoritám, otevřenost k učení se novým postupům, ale rovněž tak schopnost vycházet a pracovat v týmu, komunikovat s jinými lidmi, zvládat zátěžové a konfliktní situace a mnohé další dovednosti, které nám umožňují být úspěšnými na trhu práce.

Pro lepší orientaci v dalším textu považují za nezbytné vydefinovat následující pojmy (definice jsou vytvořeny v souladu s metodikou Českého statistického úřadu a MPSV):

- Ø *osoby dlouhodobě nezaměstnané* - osoby, které jsou déle jak 12 měsíců evidovány na úřadu práce,
- Ø *osoby střednědobě nezaměstnané* – osoby, které jsou evidovány na úřadu práce déle jak 6 měsíců, ale méně než 12 měsíců na úřadu práce ,

- Ø *osoby krátkodobě nezaměstnané* – osoby, které jsou evidované na úřadu práce déle než jeden měsíc, ale méně jak 6 měsíců,
- Ø *osoby situačně nezaměstnané* – osoby, které jsou v evidenci úřadu práce méně než 1 měsíc.

7.2.2 Cíl průzkumu

Cílem mého průzkumu je popsat základní demografické charakteristiky osob z cílové skupiny. Zjistit, zda existují empiricky prokazatelné vztahy mezi vybranými charakteristikami (např. délka nezaměstnanosti a následná úspěšnost při integraci na trh práce). Rovněž pak zda vstupní a posléze i výstupní data odpovídají statistickým předpokladům, které byly podkladem pro vytvoření Operačních programů a následných opatření.

7.2.3 Hypotézy průzkumu

Při tvorbě výzkumných hypotéz jsem vycházela z tezí a souborných dat Českého statistického úřadu, který uvádí následující: „Závažným problémem české ekonomiky je dlouhodobá nezaměstnanost. Koncem roku 2007 hlásily úřady práce 137 tis. osob, které jsou v evidenci déle než 12 měsíců. Bylo to sice o 39 tis. méně než koncem roku 2000, nicméně jejich podíl na celkovém počtu uchazečů zůstal téměř nezměněn (38,6%). Zvýšil se podíl těch, kteří jsou evidováni déle než 24 měsíců (z 19,1% v roce 2000 na 25,9% v roce 2007). Průměrná délka evidence uchazečů se prodloužila z 423 dní ke konci roku 2000 na 659 dní v roce 2007, přičemž ženy bývají v evidenci delší dobu než muži (o 30-50 dní).“⁵⁵

Na základě výše uvedených dat jsem si stanovila následující pracovní hypotézy:

Hypotéza č. 1: Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných bude vyšší podíl žen než mužů.

Hypotéza č. 2: Mezi dlouhodobě nezaměstnanými bude významný podíl osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním.

⁵⁵ Analýza trhu práce 2000-2007, Český statistický úřad, 2008, s. 27

Hypotéza č. 3: Dlouhodobě nezaměstnané ženy budou evidovány na úřadu práce výrazně déle než muži ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Hypotéza č. 4: Dlouhodobě nezaměstnané osoby (tj. osoby evidované na úřadu práce déle jak 12 měsíců), budou méně úspěšné při návratu na trh práce, než osoby ze skupiny krátkodobě nebo střednědobě nezaměstnaných.

7.3 Metodologie

Pro zpracování své empirické části diplomové práce jsem zvolila kvantitativní metodu společenských výzkumů. Jednalo se o zpracování vybrané části dat z databáze frekventantů projektu Návrat do práce I. v JMK.

7.3.1 Technika sběru dat

Sběr dat probíhal v RCV od 1. listopadu 2006 do 31.12. 2008. Za sběr dat a jejich hodnověrnost byly odpovědní regionální asistenti služeb zaměstnanosti (úplnost a validita dat byla prověřena při interní kontrole ESF). Data byla centrálně evidována a přepisována do statistického datového souboru v hlavním sídle projektu v Brně.

Celkem databáze zahrnovala 1.645 osob (všech věkových kategorií). Jednalo se osoby ze všech sedmi regionů Jihomoravského kraje, tzn. Blansko, Brno – město, Brno – venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov, Znojmo.

Zájemci o účast v projektu byli povinni poskytnout základní údaje. Tyto údaje pak byli zaznamenány do centrálního registru, který u každého jedince evidoval následující demografické charakteristiky: jméno a příjmení, datum narození, bydliště, kontaktní údaje, pohlaví, místo narození, dosažené vzdělání, původní profesi, zdravotní stav, délka evidence na úřadu práce, cílová skupina dle znevýhodnění na trhu práce (zaměstnaní – ohrožení ztrátou zaměstnání, sebezaměstnaní – OSVČ, dlouhodobě nezaměstnaní do 25 let, dlouhodobě nezaměstnaní nad 25 let, ostatní nezaměstnaní, ostatní).

Dále byla ještě v projektu využita metoda pracovní diagnostiky COMDI. Tato pak obsahovala shrnujíc výsledky, které se skládaly z následujících šesti oblastí: profesní orientace, testy vědomostí, výkonové faktory, vlastnosti osobnosti, typ osobnosti a profesní předpoklady. Klienti ještě uváděli vlastní zájem o konkrétní profesi. Tyto jejich preference, spolu s výsledky diagnostiky, tvořily základ pro konečné doporučení nejvhodnějších pracovních oborů (profesí). Tomuto segmentu statistických dat se vzhledem k rozsahu diplomové práce dále nebudu věnovat.

7.3.2 Výběr zkoumaného vzorku

Vzhledem k rozsáhlosti celého souboru, jsem zvolila pro svou studii pouze kategorii osob mladších 25 let. Zajímaly mě všechny takto definované osoby z tohoto vzorku, tzn. muži i ženy, osoby ze všech okresů JMK, bez ohledu na dosažené vzdělání, původní profesi, zdravotní stav i délku evidence na úřadu práce. Celkem se jednalo 199 osob, z nichž u 146 bylo možno získat všechny potřebné informace (tzn. uvedli tyto data do vstupního dotazníku), jednalo se o 73,36% z původního vzorku. Tento poměr považuji za dostatečně reprezentativní.

Pro potřeby této studie nebylo nutné přihlížet ke zdravotnímu stavu zkoumaných osob. V této věkové kategorii bylo nejméně osob se zdravotními omezeními, které by je diskvalifikovaly na trhu práce. Zároveň jsem se snažila eliminovat veškeré multifaktorové jevy, jejichž objasnění vyžaduje složitější empirickou analýzu přesahující možnosti této studie. Dále jsem nezpracovávala údaje dle jednotlivých regionů, neboť tento faktor nebyl pro účely mé studie nikterak rozhodující.

7.3.3 Etické aspekty výzkumné práce

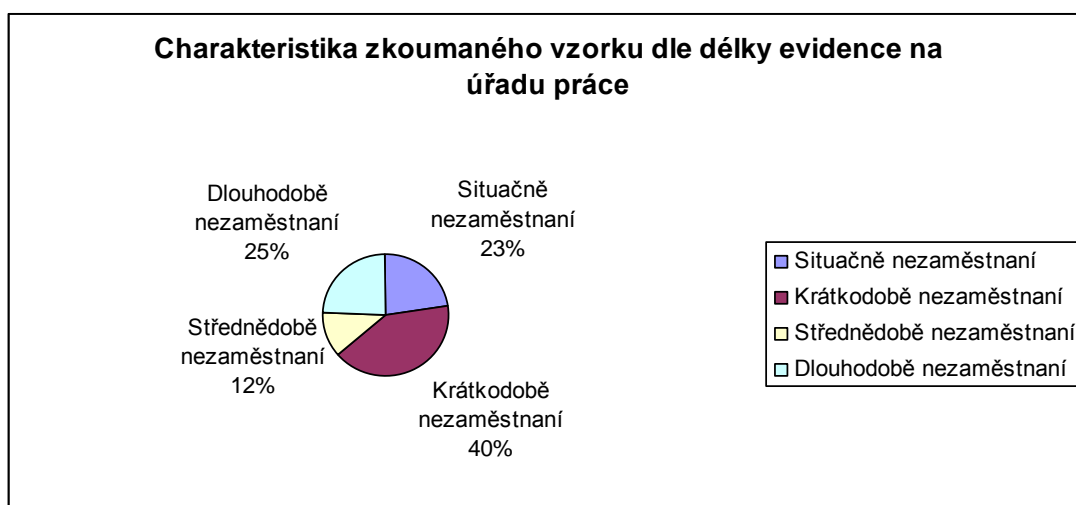
Klienti byli při přijetí do projektu poučeni o možnosti nesdělovat některé údaje, následně pak podepisovali písemný souhlas se zpracováním údajů. Písemný souhlas definoval způsob evidence získaných dat, jejich zpracování a uchovávání, včetně okruhu osob, které mají k údajům přístup. Jako zaměstnanec firmy na manažerské pozici v projektu jsem měla přímé pracovní oprávnění k přístupu k těmto údajům. Jejich využití bylo tedy plně v mé kompetenci. Při tomto průzkumu jsem hned v počátku

veškerá data anonymizovala, abych tak dodržela veškeré etické zásady společenských výzkumů.

7.4 Charakteristika respondentů

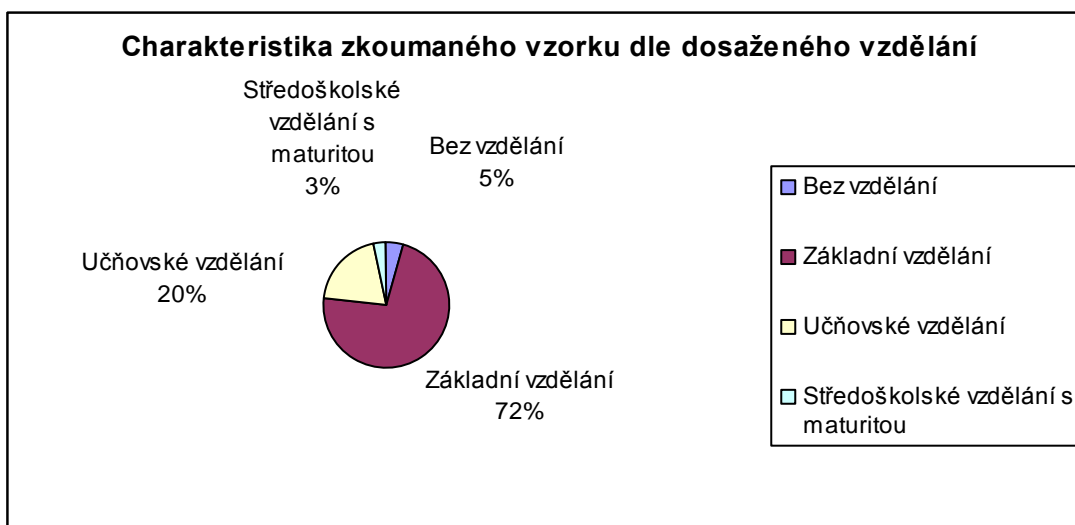
Zkoumaný vzorek $n=146$, z toho bylo 58 žen a 88 mužů. Průměrná délka evidence na úřadu práce činila 9,77 měsíců (nejnižší hodnota činila 0,5 měsíce, nejvyšší hodnota činila 81 měsíců). Průměrná délka nezaměstnanosti žen činila 6,33 měsíce. Průměrná délka nezaměstnanosti mužů činila 8,31 měsíce. Probandy bylo možno rozdělit do následujících čtyř kategorií: osoby situačně nezaměstnané, kterých bylo 33, osoby krátkodobě nezaměstnané, kterých bylo 59, osoby střednědobě nezaměstnané, kterých bylo 18 a osoby dlouhodobě nezaměstnané, kterých bylo 36.

Graf. č. 1 - Charakteristika zkoumaného vzorku dle délky evidence na úřadu práce



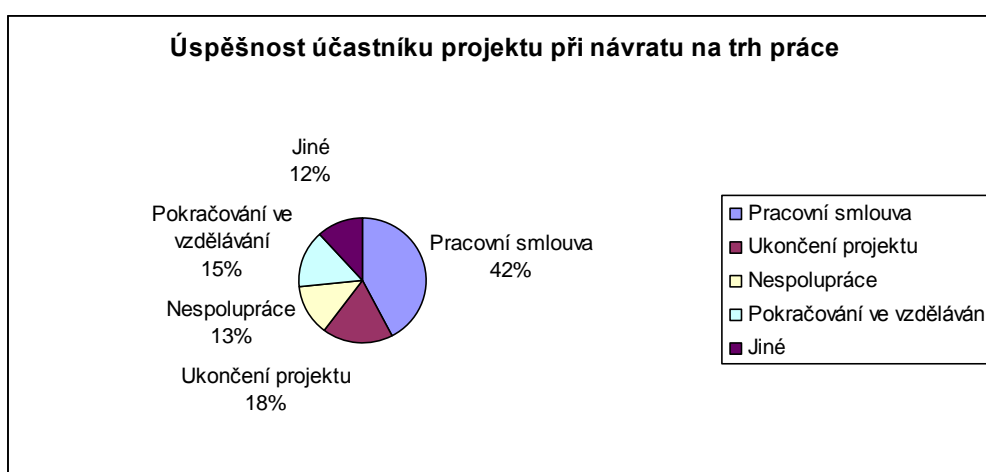
Dle dosaženého vzdělání byla celkově skupina stratifikována takto: 105 osob dosáhlo základního vzdělání, 29 osob bylo vyučených, 7 osob nedosáhlo žádného formálního vzdělání a 5 osob dokončilo středoškolské vzdělání s maturitou (ve zkoumaném vzorku nebyl žádný vysokoškolsky vzdělaný proband).

Graf č. 2 – Charakteristika zkoumaného vzorku dle dosaženého vzdělání



Z celkového počtu všech osob při ukončování projektu 62 osob mělo uzavřenu pracovní smlouvu, 22 osob pokračovalo v dalším vzdělání, 26 osob při ukončení projektu nestihlo dokončit žádnou rekvalifikaci, 19 osob bylo v průběhu vyřazeno pro nespolupráci a 17 osob ukončilo spolupráci z jiných důvodů (stěhování, mateřská dovolená, invalidní důchod, dlouhodobá nemoc).

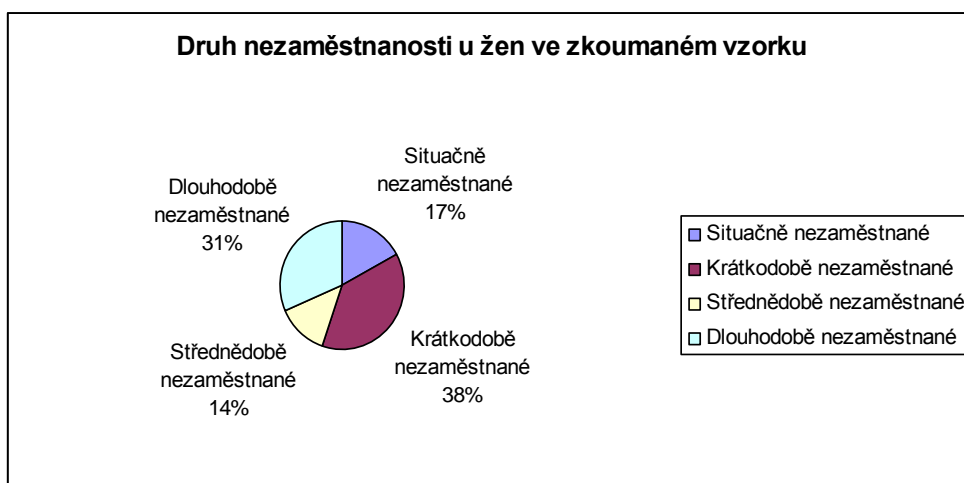
Graf č. 3 – Úspěšnost účastníku projektu při návratu na trh práce



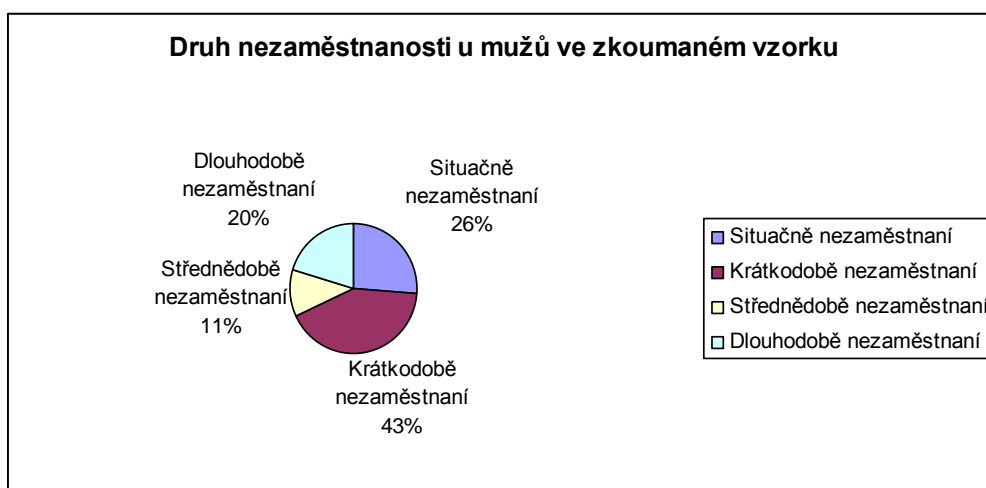
7.5 Výsledky průzkumu

Nejprve se zaměřením na procentuální vyčíslení kategorií nezaměstnanosti dle jednotlivých pohlaví, které pak vzájemně porovnáme dle stanovených hypotéz.

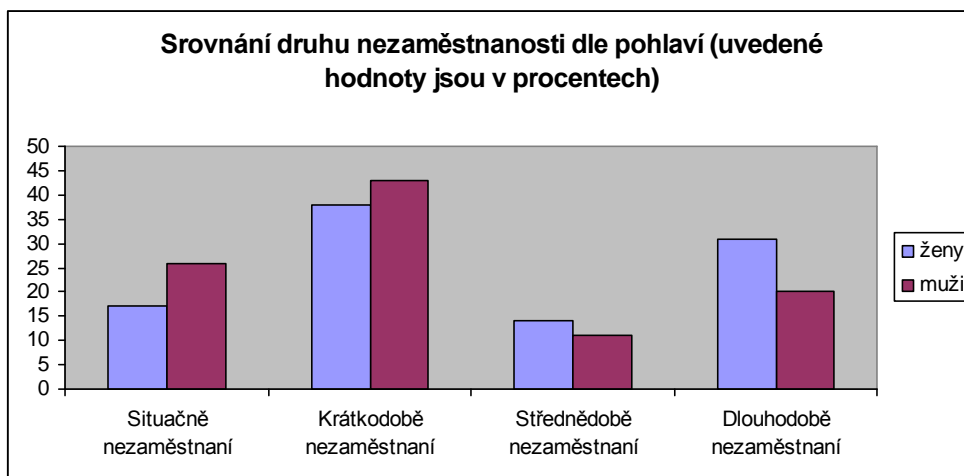
Graf č. 4 – Druh nezaměstnanosti u žen ve zkoumaném vzorku



Graf č. 5 – Druh nezaměstnanosti u mužů ve zkoumaném vzorku

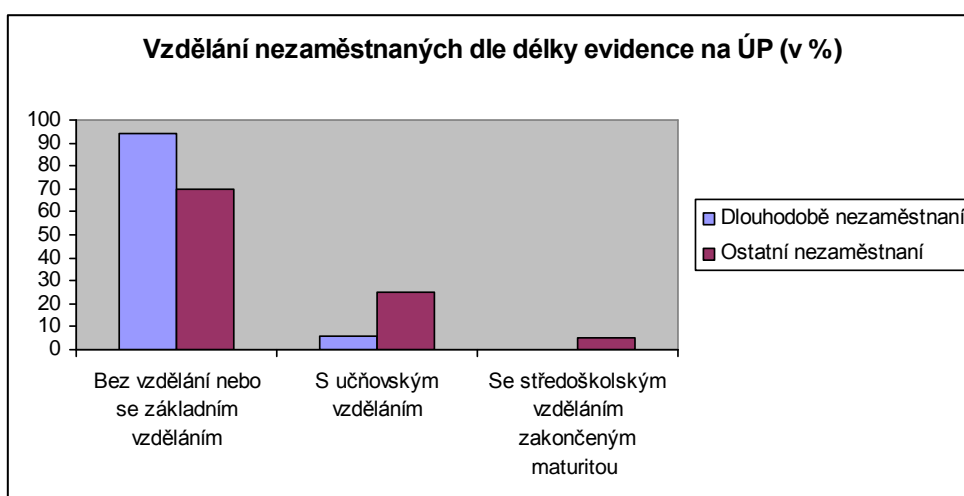


Graf č. 6 – Srovnání druhu nezaměstnanosti dle pohlaví (uvedené hodnoty jsou v procentech)



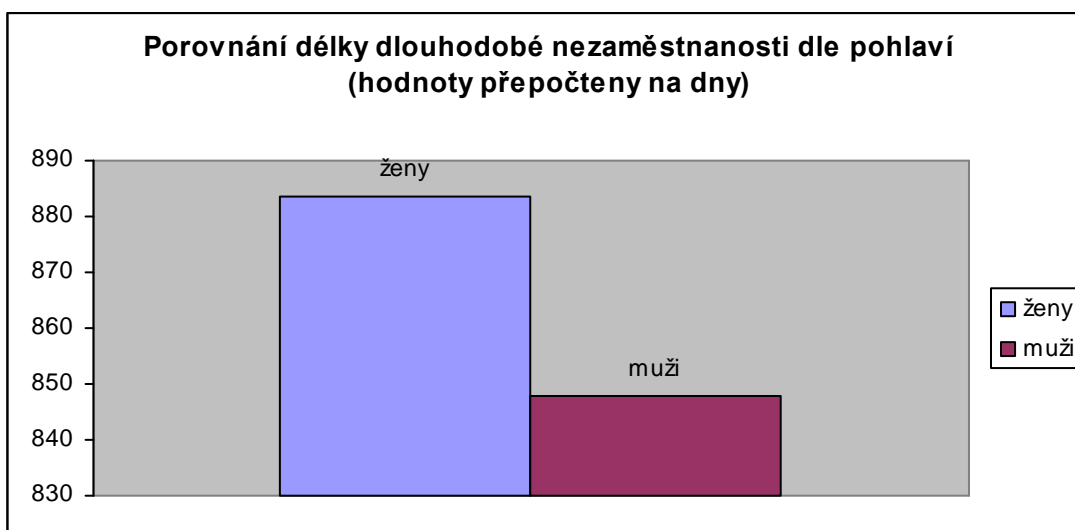
Komentář: uvedená data jsou plně v souladu s dlouhodobými statistikami. Potvrzují, že poměr žen a mužů v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných je výrazně v neprospěch žen. Naopak nezaměstnanost mužů je častěji charakterizována jako nezaměstnanost situační, případně krátkodobá. Vysvětlení tohoto jevu by stálo za hlubší prozkoumání, lze pouze dedukovat, že kategorie mladých žen do 25 let je pro potenciální zaměstnavatele méně zajímavá, protože předpokládají jejich brzký odchod ze zaměstnání z důvodů plnění mateřských povinností.

Graf č. 7 – Vzdělanostní charakteristika nezaměstnaných dle délky evidence na úřadu práce (hodnoty jsou uvedeny v procentech)



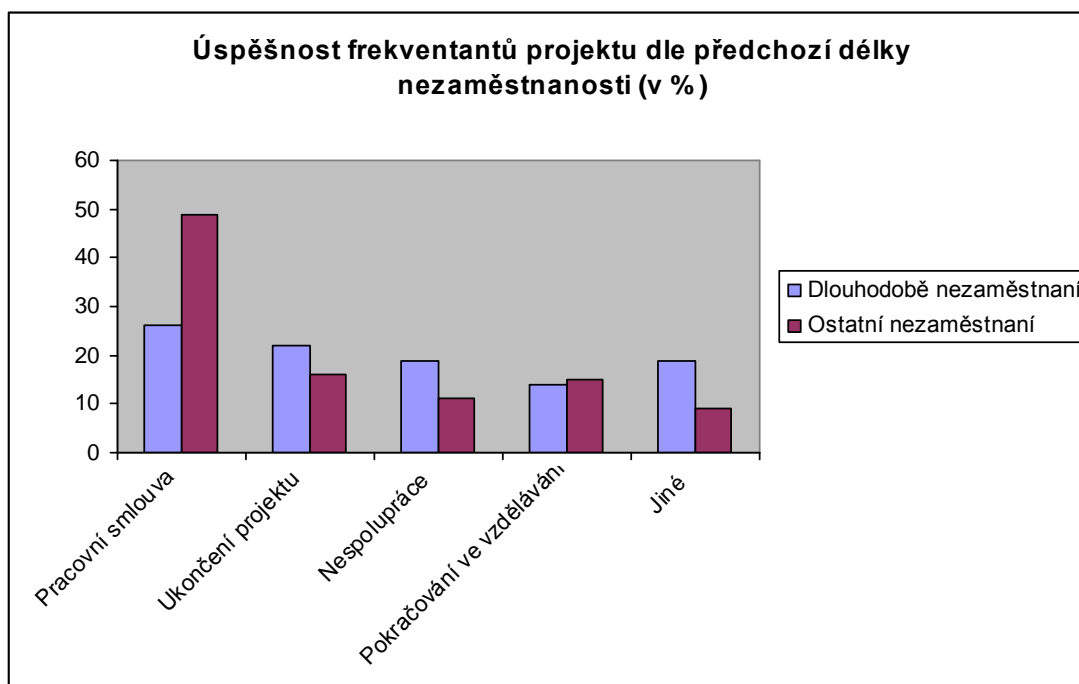
Komentář: Dle zjištěných dat je zjevné, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými osobami je výrazně převažující podíl osob bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním. Tento fakt je zásadním argumentem pro implementaci motivačních a kvalifikačních opatření pro osoby, které z nejrůznějších důvodů opustily vzdělávací systém bez jakéhokoliv dosaženého profesního vzdělání. Smyslem těchto opatření by neměla být jejich integrace na trh práce, ale zpět do vzdělávacího procesu, byť je pravděpodobné, že budou více preferovat jiné typy vzdělávání než je vzdělávání formální (rekvalifikace, krátkodobé kurzy, školení, apod.). Zjištěné skutečnosti rovněž potvrzují, že se stoupajícím dosaženým vzděláním se zvyšuje schopnost uplatnit se na trhu práce.

Graf č. 8 – Porovnání délky dlouhodobé nezaměstnanosti dle pohlaví (hodnoty přepočteny na dny)



Komentář: dle zjištěných údajů je průměrná délka evidence na úřadu práce u dlouhodobě nezaměstnaných žen 29,05 měsíce (tzn. 883,41 dní), u mužů činí tato hodnota 27,88 měsíce (tzn. 847,83 dní). Rozdíl mezi délkou evidence žen a mužů na úřadu práce činí v průměru 35,5 dní, což odpovídá celostátním průměrům.

Graf č. 9 – Úspěšnost frekventantů projektu dle předchozí délky nezaměstnanosti (hodnoty jsou uvedeny v procentech)



Komentář: Z porovnání úspěšnosti frekventantů dle předchozí délky nezaměstnanosti jednoznačně vyplývá, že osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou méně uplatnitelné na trhu práce než osoby s kratší historií nezaměstnanosti. Bylo by zajímavé rovněž lépe identifikovat, jaké přesné důvody se skrývají v kategorii “JINÉ“, zda jde skutečně o objektivní důvody, či formu úniku z tíživé sociální situace, včetně problematiky somatizace dlouhodobého stresu.

7.6 Ověření hypotéz

Z provedené analýzy statistických dat lze vyvodit následující závěry:

Hypotéza č. 1: Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných bude vyšší podíl žen než mužů.

Tato hypotéza se v rámci výzkumu zcela potvrdila. Ze všech žen zařazených do projektu jich bylo 31% dlouhodobě nezaměstnaných, zatímco ve skupině sledovaných

mužů činila kategorie dlouhodobě nezaměstnaných 20%. Tento poměr, je v souladu s celostátními statistickými údaji.

Hypotéza č. 2: Mezi dlouhodobě nezaměstnanými bude významný podíl osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním.

Rovněž tato hypotéza se ukázala pravdivou. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými ve zkoumaném vzorku bylo 96% osob bez dosaženého nebo pouze se základním vzděláním. V ostatních kategoriích nezaměstnaných bylo takto nekvalifikovaných osob 70%. Takto výrazný výskyt by měl vést k zamyšlení nad vytvořením systému záchytu osob, které nedokončí žádné profesní vzdělání, jinak hrozí jejich trvalý propad ve společnosti, což může v důsledku vést až sociální exkluzi.

Hypotéza č. 3: Dlouhodobě nezaměstnané ženy budou evidovány na úřadě práce výrazně déle než muži ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Rovněž tato hypotéza se naplnila. Ženy byly v průměru evidovány na úřadu práce 883,41 dní, zatímco muži 847,83 dní. Rozdíl v délce nezaměstnanosti mužů a žen činil 35,5 dní v neprospěch žen. Také tyto údaje jsou zcela v souladu s celostátními statistikami. Za zmínku však stojí celková délka nezaměstnanosti mužů i žen, která je výrazně vyšší než je celostátní průměr.⁵⁶ Taktéž tento fakt by bylo podnětné podrobněji analyzovat.

Hypotéza č. 4: Dlouhodobě nezaměstnané osoby (tj. osoby evidované na úřadu práce déle jak 12 měsíců), budou méně úspěšné při návratu na trh práce, než osoby ze skupiny krátkodobě nebo střednědobě nezaměstnaných.

I tuto hypotézu lze považovat za potvrzenou. V kategorii dlouhodobě nezaměstnaných frekventanti dosahovali nižší úspěšnosti při návratu na trh práce, 26% z nich končilo účast v projektu podepsáním pracovní smlouvy a 14% pokračovalo v dalším vzdělávání (což lze považovat za prostředek zvyšující jejich šanci uspět na trhu práce). Zatímco ve skupině dalších nezaměstnaných činil podíl osob končících

⁵⁶ Srovnej: „Průměrná délka evidence uchazečů se prodloužila z 423 dní ke konci roku 2000 na 659 dní v roce 2007, přičemž ženy bývají v evidenci delší dobu než muži (o 30-50 dní)“ – viz. výše v textu

spolupráci uzavřením pracovního poměru 49% a dalších 15% pokračovalo ve svém vzdělávání. Vzhledem k velikosti vzorku dlouhodobě nezaměstnaných nelze z tohoto faktu vyvozovat žádné zobecňující závěry. Pro lepší pochopení tohoto jevu by bylo potřeba dalšího prozkoumání, včetně longitudinálního výzkumu úspěšnosti na trhu práce a komparace dat různých skupin.

7.7 Závěrečné shrnutí

Na základě analýzy získaných dat lze konstatovat, že principiální a statistická východiska Operačních programů ESF, vycházela z dlouhodobých a v čase neměnných kritérií. I jejich následná implementace, formou konkrétních opatření, směřovala k naplnění potřeb cílových skupin. Výrazně akcentovala nutnost zaměřit se na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, systematické a cílené práce se skupinami ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností a nutností široké palety vzdělávacích aktivit, které budou dostupné a srozumitelné cílovým skupinám. Výsledky rovněž indikují potřebu nenabízet dlouhodobě nezaměstnaným „pouze“ práci, ale rovněž tak komplexní systém psychosociálních služeb a poradenství.

Závěr

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným společenským a ekonomickým fenoménem. Podceňování jejích dopadů a neřešení příčin může vést k vážným společenským neshodám, zároveň však může hluboce, až nenávratně poškodit dotyčné jedince.

Vzhledem k rozsahu tohoto tématu a různorodosti odborných pohledů (právní, ekonomický, psychologický a sociální) nebylo možné postihnout všechny aspekty a souvislosti problematiky. Jsem si vědoma, že většina témat byla představena stručně, tezovitě a spíše než komplexní shrnutí této oblasti, nabízí podklad pro základní orientaci v této oblasti.

Současná světová ekonomická situace názorně ukazuje, jak je nezbytné, aby jednotlivé státy věnovaly průběžně pozornost, ale i nemalé finanční prostředky politice vzdělanosti a aktivní zaměstnanosti. Ukazuje se, že v současné době je již málo pravděpodobné, že si jedinec na trhu práce celoživotně vystačí s původně dosaženou profesní kvalifikací. Naopak pružnost a otevřenost při učení se novým dovednostem a znalostem, je vysoce ceněným benefitem na trhu práce a zvyšuje hodnotu pracovní síly jejího nositele.

Je zjevné, že základní podmínkou pro vytvoření skutečně funkčních a úspěšných modelů celoživotního vzdělávání a metod reintegrace dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce je nezbytná fundovaná znalost reálného stavu trhu práce a úrovně vzdělanosti v daném regionu. Rovněž tak je potřeba mít na paměti specifika dlouhodobé nezaměstnanosti, myšleno otázku motivace, fyzických, psychických a sociálních změn, které s sebou dlouhodobá nezaměstnanost nese. Bez dostatečného zapracování těchto proměnných nelze vytvořit fungující model práce s dlouhodobě nezaměstnanými. Zkušenosti s projektem Návrat do práce I v JMK mě utvrdily v tom, že problematiku je potřeba pojímat komplexně a zprostředkování zaměstnání vždy doplňovat o další služby a poradenství.

Studium sociální pedagogiky mě umožnilo tento jev vnímat globálně, se zohledněním psychologických, pedagogických, etických i právních aspektů.

Domnívám se, že téma řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je jednou z velkých výzev našeho oboru. Jeho aktuálnost, v některých regionech i velká naléhavost, pravděpodobně nezmizí s očekávaným zlepšením celkové ekonomické situace. Bude i do budoucna představovat významnou oblast, na kterou je nutné zaměřit výzkumnou, metodickou i publikační činnost nejrůznějších směrů společenských věd.

Resumé

Ve své diplomové práci jsem představila projekt Evropské unie Návrat do práce I v Jihomoravském kraji a osvětlila základní pojmy, se kterými jsem dále pracovala. Vymezila jsem problematiku základních strategických a legislativních opatření, vztahy mezi těmito strategiemi a prioritami Evropského sociálního fondu.

V následujících kapitolách jsem se věnovala problematice nezaměstnanosti, především pak dlouhodobé nezaměstnanosti, a jejím dopadům i potenciálně ohroženým skupinám. Toto téma doplňuji statistickými údaji, které dokreslují charakteristiku tématu v době příprav a realizace evropských programů. Navazuji tematikou vzdělávání dospělých, možnostmi uplatnění při celoživotním vzdělávání a moderních trendech v této oblasti. Podstatnou část této kapitoly věnuji rekvalifikacím a jejich legislativnímu ukotvení.

Dále pak navazuji problematikou zabývající se motivací ve vztahu ke vzdělávání a zaměstnání. Představuji základní teoretická východiska a modely motivace a využití motivačních prvků v samotném projektu Návrat do práce I v JMK.

V poslední kapitole teoretické části diplomové práce popisuji samotný projekt Návrat do práce I v JMK, představila jsem jeho jednotlivé etapy a stručné zhodnocení projektu.

V empirické části jsem se zaměřila na zpracování statistických dat z projektu Návrat do práce I v JMK, kde jsem se zaměřila na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti sob mladších 25 let. Cílem bylo ověření stanovených hypotéz. Zpracování údajů pro mě bylo zpětnou vazbou vyhodnocení mé činnosti na projektu a jeho úspěšnosti.

Téma: Projekt Evropské unie: Návrat do práce I v Jihomoravském kraji

Anotace: Tato diplomová práce je rozdělena na dvě části a to teoretickou a empirickou. První část se zabývá stručným představením projektu Návrat do práce I v JMK a vymezením základních pojmů, strategickými a legislativními opatřeními. Dále se věnuje problematice nezaměstnanosti a jejím dopadům, možnostmi dalšího vzdělávání v dospělosti, převážně pak rekvalifikacím. Vysvětluje pojmy motivace a její modely. Rozebírá samotný projekt a jeho následné etapy. Empirická část je zaměřena na zpracování statistických dat z projektu a ověření stanovených hypotéz.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání operační program ESF, rekvalifikace, trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, zaměstnatelnost

Theme: Project of the European Union - Return To Work in the South Moravian Region

Annotation: This dissertation is divided into two parts - theoretical part and empirical part. First part briefly introduces project Return To Work in the South Moravian Region and defines its key words, addresses strategic and legislative measures. Next it addresses unemployment problems and its impact towards society, the possibilities of next education in adulthood, especially retraining. It defines motivation and its types. Analyses project itself and its following phases. Empirical part is focused on processing statistical data from the project and verifying defined hypothesis.

Key words: lifelong education, operational programme ESF, retraining, employment market, unemployment, employment, possibility to employ

Literatura a prameny:

- 1) Zákon č. 435/2004 Sb.- Zákon o zaměstnanosti
- 2) Zákon č. 561/2004 SB. – Školský zákon
- 3) Zákon 4č. 108ú2006 Sb. – Zákon o sociálních službách

- 4) *Analýza trhu práce 2000-2007* Praha: Český statistický úřad, 2008, ISBN 978-80-250-1748-7
- 5) ATKINSON, R. C., ATKINSONOVÁ, R. L., SMITH, E. E., BEM, D. J. *Psychologie* Praha: Victoria Publishing, 1993, ISBN 80-85605-35-X
- 6) DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost* Praha: Karolinum, 2007, ISBN 978-80-246-0138-7
- 7) GATES, N. *Psychologie týmové práce* Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7178-983-6
- 8) JEDLIČKOVÁ, I. *Úvod do andragogiky* 2006, IMS
- 9) KERN, H., MEHL, CH.a kol. *Přehled psychologie* Praha:Portál, 1999, ISBN 80-7178-426-5
- 10) KOLEKTIV AUTORŮ *Aktivizace lidských zdrojů* VŠB-TU Ostrava, 1998, ISBN 80-7078-587-X
- 11) KOLEKTIV AUTORŮ *Nový akademický slovník cizích slov* Praha: Academia, 2006, ISBN 80-200-1415-2
- 12) KUČERA, J. *Pracovitost, pracovní morálka a iniciativa* 1.vydání Praha: MÍR, 1972
- 13) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém* Praha:Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-901424-9-4
- 14) MONTOUSSÉ, M., RENOARD, G. *Přehled sociologie* Praha: Portál, 2005, ISBN 80-7178-976-3
- 15) NAKONEČNÝ, M. *Motivace pracovního jednání* 1.vydání Praha: SEVT, 1992, ISBN 80-85603-01-2
- 16) PALÁN, Z. *Lidské zdroje - výkladový slovník* Praha: Academia, 2002, ISBN 80-200- 0950-7

- 17) ŠEPEL, V. M. *Podněty k práci: Psychologická stránka hmotných a morálních stimulů* 1. vydání Praha: MÍR, 1974
- 18) URBAN, L. *Sociologie* 1.vydání Praha: 2006, ISBN 80-86861-45-7
- 19) VAN DER LAAN, G. *Otázky legitimity sociální práce* Ostrava:ALBERT, 1998, ISBN 80-85834-41-3
- 20) ŽIŽKOVÁ, J., KREBS, V., a kol. *Základy sociální politiky* Praha:1993, ISBN 80-7079-975-7

- 21) Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, únor
- 22) Národní plán rozvoje, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha, 2003
- 23) Národní plán pro podporu a integraci občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009, ze dne 17.8.2005 č.1004
- 24) Závěrečná monitorovací zpráva, RCV, 2008

- 25) www.rcv.cz
- 26) www.esfcr.cz
- 27) www.oprlz-jmk.cz
- 28) www.portal.mpsv.cz
- 29) www.ekonomie-otazky.blogspot.com
- 30) www.ilo.org
- 31) www.epolis.cz
- 32) www.mzcr.cz
- 33) www.1.siemens.com
- 34) www.cz.wikipedia.org
- 35) www.vedeme.cz