

Problematika nezaměstnaných starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a jejich dalšího profesního vzdělávání

Ivana Vaculínová

Bakalářská práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ivana VACULÍNOVÁ**
Osobní číslo: **H10359**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů
v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Problematika nezaměstnaných starších 50 let
evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a jejich dalšího
profesního vzdělávání**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti dalšího profesního vzdělávání nezaměstnaných.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu pomocí dotazníku zaměřeného na další profesní vzdělávání nezaměstnaných.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. a kolektiv. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MUŽÍK, Jaroslav. Didaktika profesního vzdělávání dospělých. Plzeň: Fraus, 2006. ISBN 80-7238-220-9.

PRUSÁKOVÁ, Viera. Základy andragogiky. Bratislava: Gerlach print, 2005. ISBN 80-89142-05-2.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Jan Šmahaj**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2013**

Ve Zlíně dne 19. února 2013



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



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 2.5.2013


.....

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnaných osob nad 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně, možnostmi dalšího profesního vzdělávání této skupiny a jejich motivací. V teoretické části je objasněna struktura úřadu práce, jsou tu popsány druhy nezaměstnanosti. Dále zde nalezneme pojednání o vzdělávání dospělých, o rizikových skupinách nezaměstnaných a jsou zde též zmíněny formy aktivní podpory uchazečů o zaměstnání. Praktická část je věnována kvantitativnímu výzkumnému šetření, jehož cílem je zjištění motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, úřad práce, osoby nad 50 let, vzdělávání dospělých, další profesní vzdělávání, rekvalifikace, motivace

ABSTRACT

This dissertation is looking into the problems of unemployed people over the 50 years of age who are registered at the Job Centre in Zlín, the possibility of their further education and their motivation to do so. The theoretical part is dealing with the structure of the job centre and the different types of unemployment. There is a study of adult education, an examination of high-risk groups of unemployed people and an investigation of various forms of active support of the applicants for job. The practical part is dedicated to the quantity research. Its aim is to find the degree of motivation for continuing further professional education.

Keywords: employment, unemployment, job centre, people over the age of 50, adult education, motivation, retraining, further professional education

Poděkování:

Děkuji PhDr. Janu Šmahajovi Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl k vypracování této práce.

Motto: „Překážky v nás vyburcují vlohy, které by za příznivých okolností zůstaly dřímat.“

Charles Dicken

Prohlášení:

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

Ve Zlíně, 2. května 2013

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ÚŘAD PRÁCE JEHO PŮSOBNOST A NEZAMĚSTNANOST.....	12
1.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY - KRAJSKÁ POBOČKA VE ZLÍNĚ.....	14
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	16
1.3 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	20
2.1 ANDRAGOGIKA.....	20
2.2 DŮVODY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	21
2.3 FORMY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....	21
2.4 REKVALIFIKACE	21
2.5 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ SPOLEČNOSTI	22
3 RIZIKOVÉ SKUPINY A FORMY PODPORY ZAMĚSTNÁVÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ NAD 50 LET	24
3.1 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH	24
3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
3.3 PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	25
3.4 MOTIVAČNÍ PROGRAMY ÚŘADU PRÁCE	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	27
4 ÚVOD DO PROBLEMATIKY NEZAMĚSTNANÝCH STARŠÍCH 50 LET.....	28
4.1 HLAVNÍ CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	28
4.1.1 Výzkumný problém.....	28
4.1.2 Dílčí cíle výzkumného šetření.....	29
4.1.3 Stanovené hypotézy.....	29
4.2 METODA ZKOUMÁNÍ A VÝZKUMNÝ VZOREK	30
4.2.1 Pilotní šetření	30
4.3 VERIFIKACE STANOVENÝCH HYPOTÉZ	31
3.3. DÍLČÍ CÍLE	38
3.4. VYHODNOCENÍ STANOVENÝCH CÍLŮ	43
3.5. DOPORUČENÍ.....	44
ZÁVĚR	47
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	48
PRAMENY ELEKTRONICKÉ ZDROJE.....	49
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	50

SEZNAM OBRÁZKŮ	51
SEZNAM TABULEK.....	52
SEZNAM GRAFŮ	53
SEZNAM PŘÍLOH.....	54

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma „Problematika nezaměstnaných starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a jejich dalšího profesního vzdělávání“.

Toto téma mě zajímá osobně i profesně. S nezaměstnanými lidmi se denně setkávám při své práci referenta zaměstnanosti na úřadu práce ve Zlíně. Právě osoby starší 50 let mají na trhu práce velmi obtížnou situaci. Procento nezaměstnanosti je v současné době poměrně vysoké a stále se zvedá. Dnešní dynamicky se rozvíjející společnost je velmi uspěchaná, tempo vývoje se zrychluje a vědecko technický pokrok přináší řadu změn. Záleží na každém jedinci společnosti, jestli udrží toto tempo a ve společnosti uspěje. Osoby nad 50 let mají někdy pomyslný start na trhu práce ztížený. Zaměstnavatelé jsou mnohdy přesvědčeni, že se tyto osoby nestačí přizpůsobit tomuto tempu a změnám na trhu práce.

V teoretické části práce se budeme zabývat strukturou úřadu práce ve Zlíně, včetně legislativních opatření, jimiž se úřad řídí, situací na trhu práce ve Zlíně, mírou nezaměstnanosti, ale i samotnou nezaměstnaností. Hlavním zaměřením bakalářské práce bude problematika skupiny nezaměstnaných osob nad 50 let. Formami podpory aktivní politiky zaměstnanosti, možnostmi poradenských aktivit pořádaných na úřadu práce ve Zlíně a také nabídkami rekvalifikačních kurzů a projektů z Evropského sociálního fondu.

Praktická část je zaměřena na zjištění motivace k dalšímu profesnímu vzdělávání osob nad 50 let evidovaných na úřadu práce ve Zlíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ÚŘAD PRÁCE JEHO PŮSOBNOST A NEZAMĚSTNANOST

Úřady práce se řídí zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. na základě rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR). Tento zákon je prováděn na základě vyhlášky č. 518/2004 Sb., další důležitý právní předpis je vyhláška č. 518/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, s ní souvisí nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Tyto legislativní opatření mají pomoci a ochránit nezaměstnané osoby a zabezpečit jejich další vzdělávání, které by jim mělo pomoci při uplatnění se na trhu práce.

Úřady práce prošly v roce 2011 změnou. Zákonem č. 73/2011 byl zřízen Úřad práce České republiky – jakýsi super úřad, který se dále člení. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“). Bylo stanoveno jeho organizační členění a úkoly. Úřad práce je správním orgánem. Úřad práce je také účetní jednotkou. Sídlem Úřadu práce je Praha a Ministerstvo práce a sociálních věcí je jeho nadřízeným a správním orgánem. V Úřadu práce působí generální ředitelství, krajské pobočky, kde obvody krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle jiného zákona. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Úřad práce řídí generální ředitel, krajskou pobočku řídí ředitel Krajské pobočky, tyto jmenuje i odvolává Ministr práce a sociálních věcí. (Česko, 73/2011)

„Úřad práce dle § 8 odst. 1 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti:

a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordináčními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,

b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalším skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační, a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- g) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem [§ 6 odst. 1 písm. j)],

j) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje, k) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,

l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut,

m) rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,

n) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,

o) zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,

p) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů“.
(Česko, 73/2011)

1.1 Úřad práce České republiky - Krajská pobočka ve Zlíně

Ve Zlínském kraji sídlí Úřad práce České republiky – Krajská pobočka ve Zlíně. Krajská pobočka je rozdělena na jednotlivé oddělení a referáty. Problematikou nezaměstnaných a jejich dalším vzděláváním se především zabývá oddělení zaměstnanosti, pod které spadá referát zprostředkování a poradenství a referát trhu práce. V rámci kontaktních pracovišť zde byly zřízeny tyto Kontaktní pracoviště: Bystřice pod Hostýnem, Holešov, Karolínka, Kroměříž, Otrokovice, Rožnov pod Radhoštěm, Slavičín, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vsetín, Zlín. Také kontaktní pracoviště jsou rozdě-

lena na jednotlivé oddělení a dále na referáty. Zde se zmíněnou problematikou nezaměstnaných a jejich dalším vzděláváním zabývají především oddělení zaměstnanosti, pod které spadá referát zprostředkování.

Referát zprostředkování

Tento referát vede evidenci nezaměstnaných, kteří docházejí ve stanovených termínech na tzv. kontaktní schůzky ke svým referentkám zaměstnanosti, kde je s nimi probírána jejich stávající pracovní situace, jsou dotazováni, jak a kde se zajímali o vhodnou práci. V případě potřeby je jim doporučována, případně konzultována rekvalifikace. Nezaměstnaní mohou být dále zařazováni do motivačních kurzů, může jim být nabízena účast v projektech hrazených z Evropského sociálního fondu. V neposlední řadě je nezaměstnaným na kontaktních schůzkách nabízena práce, pokud je vhodná v databázi. Tento referát velmi úzce spolupracuje s krajskou pobočkou úřadu práce ve Zlíně, hlavně referátem zprostředkování a poradenstvím, který zajišťuje speciální poradenství, skupinové a také psychologické poradenství. Zabezpečuje také individuální i skupinové poradenství pro volbu povolání žáků základních i středních škol. Zajišťuje také rekvalifikační kurzy společně s administrativní činností s tímto spojenou.

Referát trhu práce

Tento referát je součástí krajského pobočky ve Zlíně, spadají pod něj nejen činnosti spojené s přehledy a analýzami trhu práce, ale také má na starosti realizaci a zpracování rozpočtu Aktivní politiky zaměstnanosti, má na starosti také hlášení a evidenci volných míst. V jeho kompetenci je také vedení agendy zaměstnávání cizinců na území České republiky. Součástí tohoto referátu je i EURES poradce, který poskytuje informace o volných místech v rámci členských zemí EU. Poskytuje informace při vyhledávání vhodných míst v zahraničí, pomáhá při psaní žádostí o zaměstnání v rámci EU a zde se uchazeči mohou obrátit, pokud si nejsou jisti seriózností agentury, která nabízí zaměstnání v EU.

Referát projektů

Referát projektů je taktéž součástí KrP ve Zlíně, který vyhlašuje a zpracovává projekty hrazené z prostředků ESF a zajišťuje jejich administraci. V této souvislosti zajišťuje spolupráci mezi referátem zprostředkování zaměstnání a vzdělávacími středisky. Zabezpečuje také konečné výběry uchazečů do projektů ESF.

1.2 Nezaměstnanost

V současné době je problematika nezaměstnanosti velmi diskutovanou. Společností je vnímána nejen jako ekonomická, ale také jako politický a sociální problém. Do České republiky se nezaměstnanost dostala od druhé poloviny minulého století a bohužel stále stoupá. Nezaměstnanost je však také jevem či znakem rozvoje společnosti.

Právo na práci je dáno listinou základních práv a svobod Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Jak uvádí Tomeš (2010, s. 157) je právo na práci někdy interpretováno jako právo na zaměstnání, což znamená právo na ekonomickou činnost. To je jednou ze záruk přístupu člověka ke zdrojům obživy, což by zajistilo přiměřenou životní úroveň.

Tab. 1. Statistická data o nezaměstnanosti z ČSÚ

Ukazatel	4. čtvrtletí 2011	1. čtvrtletí 2012	2. čtvrtletí 2012	3. čtvrtletí 2012	4. čtvrtletí 2012
Míra zaměstnanosti (%)	54,5	53,9	54,5	54,9	54,8 ¹
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	6,4	7,1	6,7	7,0	7,2 ¹
Míra ekonomické aktivity (%)	58,2	58,1	58,4	59,0	59,1 ¹

(Český statistický úřad, 2013)

Obyvatelstvo lze rozdělit do dvou základních skupin. První skupinou je ekonomicky aktivní obyvatelstvo, kterému se říká pracovní síla. Do této skupiny patří zaměstnaní a nezaměstnaní. Druhou skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, mezi něž patří studenti a důchodci. To, že člověk nepracuje, ještě neznamená, že je nezaměstnaný.

Nezaměstnanost je stav, kdy jedinec schopný práce, práci aktivně hledá, ale nemůže ji najít. Aby mohl být jedinec považován za nezaměstnaného, musí si odměňovanou práci opravdu hledat (Buchtová, 2002, s. 129).

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí značně stresující. Nezaměstnanost může dokonce přinášet i zdravotní problémy. Dlouhodobá ztráta zaměstnání, často ponižuje člověka, jenž

chce a může pracovat. Narušuje jeho psychickou pohodu a mění i život jeho rodiny. Se ztrátou zaměstnání přichází také pokles sebevědomí a sebeúcty. Nezaměstnaný se cítí neužitečný a může propadnout do beznaděje. Nezaměstnanost postihuje především rizikové skupiny osob. Vzniká tak skupina lidí se zkušeností s takzvanou dlouhodobou nezaměstnaností. Jsou to především ti, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému sociálních podpor. (Buchtová, 2002, s. 7-8)

Naopak především lidé, kteří byli zvyklí dlouhodobě pracovat, nebo jsou poprvé bez práce, nesou nezaměstnanost velmi těžce. Bohužel jsou i osoby, které jsou již proti tomuto problému imunní. Toto popisuje i Vágnerová (2000, s. 404), která uvádí, že určitá skupina lidí práci nehledá a sociální stigmace jim nevadí. Tito lidé mají jiné hodnoty. Není pro ně významná ani profesní role, ani sociální úspěšnost. Preferují osobní svobodu a alternativní způsob života. Jsou přizpůsobiví vzhledem k sociálním možnostem. Především jde o bezdomovce, kteří jsou sociálně nestandardní a méně přizpůsobiví a někdy mají sklony ke kriminálním tendencím.

V mnohých případech jsou to i lidé, dobrovolně závislí na sociálních dávkách. Zaměstnání pro ně není dostatečnou motivací. Raději využívají finančního přínosu ze sociálních dávek. Svůj životní standard přizpůsobí těmto „příjmům“. Tento systém je tak pro ně demotivující, z důvodu mnohdy stejného finančního přínosu ze sociálních dávek i pracovního procesu.

Podmínkou udržení si statusu nezaměstnaného je dle Mareše (2002, s. 17) pravidelná docházka na úřad práce, kdy jde o manifestaci snahy o získání zaměstnání.

1.3 Typy nezaměstnanosti

V dnešní době je nezaměstnanost součástí naší společnosti. Vyvíjí se již od 30. let minulého století a je velmi důležitým tématem celosvětové hospodářské politiky. V České republice se otázka nezaměstnanosti dostala do popředí až po roce 1989.

Společnost se nezaměstnanosti snaží čelit mnoha různými způsoby, vedou ji k tomu především velmi pragmatické důvody, jako ekonomická efektivita a náklady spojené s nezaměstnaností. Snaha čelit nezaměstnanosti i jejím důsledkům se objevila již koncem 19. století a do veřejného mínění se včlenila především ve 30. letech tohoto století. Nezaměstnanost není jen výsledkem individuální lenosti, nepředvídatosti, případně netečnosti ne-

zaměstnaných, ale výsledkem mocných sil vymykajících se kontrole. Neboť jak konstatuje Toffler (1980), špatná distribuce bohatství, krátkozraké investice, stupidní obchodní politika, neschopná vláda bývají příčinami nezaměstnanosti více než osobní netečnost nezaměstnaných (Mareš, 2002, s. 13).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká důsledkem pohybu osob mezi místy a pracovními příležitostmi. To znamená, že na trhu práce existují ti, jenž byli propuštěni, v důsledku skutečnosti, že firmy zanikají a zase vznikají. Do této skupiny, jsou tedy zařazeni nezaměstnaní, kteří mění zaměstnání v důsledku zániku nebo vzniku firmy, případně hledají práci z důvodu změny bydliště, nebo dobrovolně opustili zaměstnání, protože hledají lépe placenou práci. Patří sem i ti, kteří hledají své první zaměstnání. U frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že profesní orientace i regionální rozmístění na straně nabídky a poptávky je v souladu. Frikční nezaměstnanost není vnímána, jako závažný problém, protože tyto nezaměstnaní po určité době sami nalézají uplatnění (Buchtová, 2002, s. 66-67).

Strukturální nezaměstnanost

Jak uvádí Buchtová (2002, s 67), postihuje strukturální nezaměstnanost pouze některá odvětví. Je vyvolána klesající poptávkou po produkci určitého statku, což je vyvoláno zase útlumem výroby v těchto odvětvích. Naopak roste výroba v jiných odvětvích. Přestože počet těch, kteří hledají práci, může být shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce.

Někteří nezaměstnaní se z různých důvodů nemohou pohybovat na trhu práce. Důvodem může být například dopravní dostupnost, či profesní orientace.

Cyklická nezaměstnanost

Mareš (2002, s. 21) popisuje cyklickou nezaměstnanosti z důvodu odbytových potíží. Je charakteristická především pro 19. století a začátek 20. století. Někdy se hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.

V našich podmínkách to bývá především sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví, v lázeňství nebo v zemědělství.

Skrytá nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je jakousi skrytou formou nezaměstnanosti. Jedná o nezaměstnané, jenž se jako nezaměstnaní neregistrují, ale z různých důvodů si práci nehledají. Převážně se zde jedná o vdané ženy či mladistvé. Často se také jedná o osoby, které na hledání práce rezignovaly. Mezi skrytě nezaměstnané patří i takoví nezaměstnaní, kteří jsou z údajů o nezaměstnaných často vyřazováni z důvodů zařazení do různých programů pro nezaměstnané, například rekvalifikace. (Mareš, 2002, s. 21)

Nepravá nezaměstnanost

V některých případech se jako uchazeči o zaměstnání evidují i osoby, které cíleně využívají systémů finanční podpory v nezaměstnanosti. Mohou to být a často jsou i takové osoby, které pracují na černém trhu práce, tzv. nelegálně. V některých případech jde i dohodu mezi zaměstnavatelem a nezaměstnaným.

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou nezaměstnanost popisuje Buchtová (2002, s. 65) jako nezaměstnanost těch, kteří upřednostňují volný čas před zaměstnáním. Do této skupiny patří také osoby, které hledají například jiné lépe placené místo. Jsou to lidé, kteří jsou ochotni podstoupit vynaložení úsilí a práce, ale pouze za předpokladu pro ně adekvátní mzdy.

Neúplná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je typickou pro osoby, pracující na zkrácený úvazek, nebo mohou stejné pracovní místo sdílet s jinou osobou. Jedná se především o ženy pečující o malé děti, které nemohou na standardní, tedy plný pracovní úvazek pracovat právě z důvodu péče o děti, kdy je musí vodit do školského zařízení a zase je z tohoto vyzvedávat. Hlavním živitelem rodiny, bývá v těchto případech muž.

2 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Při práci se skupinou nezaměstnaných osob starších 50 let, je třeba mít na paměti některá její specifika. Tyto osoby, mají rozdílné zkušenosti se vzděláváním. Každý je jinak motivovaný k dalšímu vzdělávání. Je také nutné brát ohledy na případné zdravotní potíže, které se k tomuto věku váží.

2.1 Andragogika

Andragogika jak uvádí Beneš (2008, s. 11) je vědní obor zaměřený na vzdělávání a učení se dospělých.

Prusáková (2005, s. 94) k tomu přidává, že andragogika jako věda o vzdělávání a výchově dospělých zkoumá způsoby, jak dospělému ulehčit vyrovnávání se změnami na jeho životní cestě v souvislosti se společenskými změnami, s rolí vzdělané osoby, založené na seberealizaci.

Dále Prusáková (2005, s. 15-18) člení andragogiku jako vědu o edukaci dospělých na teoretické disciplíny a aplikované disciplíny. Profesionální andragogika je jednou z jejich aplikovaných disciplín. Profesionální andragogika je další odborné profesionální vzdělávání, které zahrnuje i vzdělávání rekvalifikační.

Nedílnou součástí dalšího profesionálního vzdělávání je i kariérní poradenství, které by mělo pomoci otevřít oči uchazečům o zaměstnání, kteří nevědí, kterým směrem se dále ubírat.

Podle Vendla (2008, s. 51) kariérní poradenství poskytuje informace, diagnostické nástroje, poradenské pohovory, diagnostické metody i kariérní vzdělávací programy a zároveň poskytování informací o světě práce. Kariérní poradenství dle tohoto principu má dva cíle, optimální výběr povolání a změnu zaměstnání v dospělosti.

Jak uvádí Palán (2002, s. 152) již Baťa přišel na to, že systém, který limituje nasazení je nevýhodný, protože nechává nevyužitou kapacitu, jenž je v podstatě v jedné ceně pracovníka. Dal proto pracovníkovi možnost se vzdělávat a tomu přizpůsobil i organizaci, aby toho využil. Využil tedy nejenom fyzickou sílu pracovníků, ale i jejich intelekt a ostatní schopnosti.

2.2 Důvody vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je naprosto odlišné od vyučování dětí. Dospělí se vzdělávají také z odlišných důvodů než děti. Jak uvádí Beneš (2008, s. 83-84) motivy dospělého nejsou jednou pro vždy určené. Vyvíjejí se již v ranné socializaci a jsou spjaty se zkušeností s učením. Někdy právě nedobré zkušenosti s učením dospělé od dalšího vzdělávání odrazují. Důležité je také sociální zázemí, motivace lidí k učení je rozdílná u různých sociálních vrstev. Většinou se dají zjistit rozdíly v motivaci. Liší se podle socioekonomického statusu, dosaženého vzdělání, podle pohlaví a také podle životních okolností, což může být život na vesnici, rodinný stav, i počet dětí. Tato motivace je také odlišná podle věku. U mladších lidí je motivace spojená především s výkonem profese, u starších lidí jde spíše o motivaci spojenou s trávením volného času. Někdy právě u starších lidí je motivace spojena se sociálním statusem podle Maslowova. Důležitý je fakt, že učení dospělých většinou neprobíhá za účelem uspokojení poznávacích zájmů, ale v důsledku potřeby řešit konkrétní problémy.

Důležitou osobností vzdělávání dospělých je v České republice JUDr. Emil Livečka, CSc., který tuto oblast nazval podnikovou pedagogikou. Toto podnikové vzdělávání rozčlenil na podnikové vzdělávací procesy a činnosti ke zvyšování kvalifikace pracovníků.

2.3 Formy vzdělávání dospělých

Při vzdělávání dospělých je důležitá také forma vzdělávání, kterou je třeba dobře zvážit. Každá z forem má svůj specifický význam.

Formy vzdělávání rozděluje Bednaříková (2006, s. 49-59) z hlediska množství účastníků, z organizačního hlediska, podle doby trvání, podle jednotlivých subsystemů, podle časového uspořádání, podle vyučujícího prostředí. Dále je vzdělávání dospělých rozčleněno na vzdělávání ve školách, to může být večerní, dálkové, nebo například skupinová konzultace. Dále se může jednat o přednášku, kurz, seminář. Při profesním vzdělávání to může být sympozium, školení, proškolení, koučink či stáž.

2.4 Rekvalifikace

Získat novou kvalifikaci a potažmo tím i nové zaměstnání umožňuje nezaměstnaným rekvalifikace. Rekvalifikací může být i rozšíření, či prohloubení stávající rekvalifikace. Rekvalifikace není nároková. Náklady na tzv. klasickou rekvalifikaci hradí úřad práce

a může uchazeči uhradit i nezbytně nutné náklady s rekvalifikací spojené. U tohoto druhu rekvalifikace náleží uchazeči vždy podpora při rekvalifikaci. Bohužel někdy uchazeči této skutečnosti zneužívají a mají zájem o rekvalifikaci pouze ze zjištěných důvodů. Nezajímá je typ rekvalifikace, ale pouze délka rekvalifikačního kurzu, potažmo délka vyplácení podpory při rekvalifikaci. U tzv. nespécifické rekvalifikace uhradí náklady na rekvalifikaci uchazeč

a po úspěšném absolvování je rekvalifikace úřadem práce proplacena. Postup při zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů probíhá následovně. Uchazeč by sám měl být iniciátorem a přijít za referentem zaměstnanosti s určitou představou rekvalifikace, referent zaměstnanosti s uchazečem prokonzultuje a zváží, zda je pro uchazeče právě tato rekvalifikace vhodná. Důležitou roli při posouzení žádosti o rekvalifikaci hraje poptávka na trhu práce, zdravotní stav uchazeče, dosažené vzdělání, požadavek na pracovní úvazek a další faktory. V některých případech se stává, že například ženy pečující o malé děti, které mohou pracovat pouze na zkrácený úvazek, požadují třeba rekvalifikační kurz v oblasti sociální péče. V této profesi je nepřetržitý provoz. V tomto oboru by však tyto uchazečky byly nezaměstnatelné. Proto je referent zaměstnanosti nedoporučí do dané rekvalifikace a může navrhnout jiný typ rekvalifikačního kurzu.

2.5 Demografický vývoj společnosti

Je obecně známo, že populace stárne a porodnost klesá. Tento demografický vývoj bude stále pokračovat. Do rizikové skupiny osob nad 50 let dozrají zanedlouho silné ročníky tzv. Husákovy děti. Naopak odchod do důchodu se neustále posouvá směrem nahoru. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé preferují především mladší ročníky, je třeba se připravit na skutečnost, že mezi nezaměstnanými bude největší skupina právě osob nad 50 let. Tito lidé tak budou v evidenci úřadů práce mnohdy až do dovršení důchodového věku.

Statistiky demografického vývoje společnosti

Jak je zřejmé z následujících údajů (Obr. 1), i město Zlín a jeho obyvatelstvo stárne.

Obr. 1. Základní výsledky projekce obyvatelstva (bez vlivu migrace)

Základní výsledky projekce obyvatelstva (bez vlivu migrace)

	Počet obyvatel (v tisících)		Změna počtu obyvatel		Struktura obyvatel v %					
	2002	2050	absolutně (v tisících)	index 2050/2002	0 - 14		15 - 64		65+	
					2002	2050	2002	2050	2002	2050
Zlínský kraj	593,1	472,7	-120,4	79,7	15,8	12,3	70,3	54,4	13,9	33,3
ČR	10 203,3	8 129,9	-2 073,4	79,7	15,6	12,4	70,5	56,3	13,9	31,3

(Demografie, 2013)

„Ve Zlínském kraji předpokládá projekce další přirozené úbytky v počtu obyvatel, tak jako v celé České republice, podíly počtu nejmladších osob stejně jako osob v produktivním věku by však měly být v roce 2050 ještě o něco nižší a podíl osob v nejstarší věkové kategorii nad 65 naopak vyšší než republikový průměr.“ (Český statistický úřad, 2013)

Obr. 2. Vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin mezi lety 2000-2065, vybrané roky (v %)

Věk	2000	2010	2015	2020	2025	2035	2045	2055	2065
0-14	16,4	14,2	15,1	15,6	14,9	13,0	13,3	13,9	13,2
15-64	69,8	70,6	67,2	64,4	63,4	62,5	57,0	53,7	54,6
65+	13,8	15,2	17,7	20,1	21,7	24,5	29,6	32,4	32,2

(Demografie, 2013)

Nárok na starobní důchod

Nynější důchodové ročníky odcházejí do starobního důchodu v 63 letech. Například osobám narozeným v roce 1975 vznikne nárok na starobní důchod v téměř 67 letech. V tomto věku je výkon některých profesí (především fyzicky náročných) zcela nemožný. Na úřadech práce bude přibývat uchazečů o zaměstnání vyššího věku. Navíc počet odpracovaných let, tedy doby pojištění narůstá. U odchodu do důchodu po roce 2018 bude třeba 35 let pojištění. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013)

Z důvodu délky odpracovaných let existuje reálná obava, že bude velké procento osob, kterým nárok na starobní důchod nevznikne a mohou být vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání i po dosažení věkové hranice nároku na starobní důchod.

3 RIZIKOVÉ SKUPINY A FORMY PODPORY ZAMĚSTNÁVÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ NAD 50 LET

Vzhledem k velmi obtížné situaci na trhu práce jsou rizikové skupiny nezaměstnaných osob podporovány různými formami pomoci. V současném ekonomickém stavu firem je tato forma pomoci hlavně finanční.

3.1 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Riziko nezaměstnanosti není úplně stejné pro všechny skupiny obyvatelstva. Vágnerová (2000, s. 407 - 410) vidí jako největší riziko především vzdělání, věk, pohlaví, a také příslušnost k nějaké sociální kategorii. Lidé bez vzdělání, nebo s nízkým vzděláním jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání i samotné hledání nového zaměstnání pro ně představuje problém. Další rizikovou skupinou jsou lidé mladší 25 let nebo starší 50 let. Pro mladé lidi nezaměstnanost často znamená, že nemohou získat status dospělosti, protože ekonomická nezávislost je právě jedním z důležitých znaků dospělosti. Nezaměstnanost mladých lidí také často zvyšuje riziko asociálního chování.

Pro osoby starší 50 let ztráta zaměstnání, kromě jiných sociálních důsledků, navíc přináší stresovou situaci a představuje i velké zdravotní rizika, na kterých mají právě vliv negativní faktory spojené se stárnutím, jako jsou horší zdravotní stav, méně sil, negativní zkušenost na který navazuje sklon k rezignaci. Dalším rizikovým faktorem ovlivňujícím ztrátu zaměstnání je pohlaví. Toto riziko ztráty zaměstnání je pro ženy větší než pro muže. Toto platí zvláště pro ženy s nižší kvalifikací. Profesní role a důsledky nezaměstnanosti jsou pro ženy a muže velmi rozdílné, což se liší i v prožívání nezaměstnanosti. Ženská role je naplněna rolí matky, jež pečuje o domácnost a děti. Pokud žena ztratí zaměstnání, není to pro ni tak společensky stigmatizující a degradující jako pro muže. Ženy zato častěji bývají méně aktivní, pesimističtější a defenzivnější. Nezaměstnaný muž ztrácí v rodině svou dominantní roli, muže živitele, který má zabezpečit rodinu, nebo přinejmenším alespoň sebe. Tím ztrácí svou dominantní roli, svůj status, autoritu i prestiž. Propuštění ze zaměstnání pro něj představuje větší stres než pro ženy. U mužů však převládá aktivnější a ofenzivnější postoj. I muži, však prožívají rozladění, podrážděnost, určitou nepohodu a psychické napětí. Riziko nezaměstnanosti je zvýšené i u lidí z nejnižší sociální vrstvy a u příslušníků minorit. U

nás jde především o Romy a přistěhovalce. Na pracovním trhu jsou také přes kompenzační snahu státu značně znevýhodněné i osoby se změněnou pracovní schopností.

Nezaměstnanost má na každou z rizikových skupin negativní vliv. Pokud se ovšem rizikové faktory kumulují, bývá návrat na trh práce někdy téměř nemožný.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Mezi nejčastěji využívanou formu na podporu zaměstnání pro uchazeče nad 50 let patří aktivní politika zaměstnanosti. Je to souhrn opatření, jenž směřuje k zajištění zaměstnání.

„Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- *Rekvalifikace*
- *Investiční pobídky*
- *Veřejně prospěšné práce*
- *Společensky účelná místa*
- *Příspěvek na zapracování*
- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Příspěvky v rámci APZ na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících jsou poskytovány ÚP na základě dohody v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření výše zmíněné dohody“. (Integrovaný portál MPSV, 2013)

Podmínkou pro získání dotace v rámci APZ na uchazeče o zaměstnání nad 50 let je jeho délka evidence nad tři měsíce.

3.3 Projekty Evropského sociálního fondu

Právě Evropský sociální fond, je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie, je klíčovým nástrojem k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavními cíly je po-

moc nezaměstnaným vstoupit na trh práce, rovné příležitosti, sociální začlenění a pomoc sociálně znevýhodněným skupinám, celoživotní vzdělávání, rozvoj přizpůsobivosti a kvalifikace nezaměstnaných, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu účast žen na trhu práce a v neposlední řadě boj se všemi formami diskriminace na trhu práce. (Evropský sociální fond, 2013)

Projekty Evropského sociálního fondu bývají cíleně zaměřeny na určitou rizikovou skupinu nezaměstnaných osob. Výběry do těchto projektů provádí společně referentky zaměstnanosti a referentky projektů ESF.

3.4 Motivační programy úřadu práce

Úřad práce ve Zlíně nabízí motivační programy, které by měly pomoci jak při hledání zaměstnání, tak napomáhají zvyšování sebevědomí a rozšiřují obzory vědění uchazečů o zaměstnání. Tyto poradenské aktivity jsou buď realizovány přímo pracovníky KrP referátu zprostředkování a poradenství. Motivační programy jsou pořádány pro malou skupinu 8 – 10 osob. Součástí je také zpracování osobního portfolia. Jedná se o následující aktivity.

Job klub – motivační program zaměřený na posílení motivace, získání orientace na trhu práce, převážně pořádaný pro cílovou skupinu žen po rodičovské dovolené.

Motivační klub – motivační program na posílení sebepoznání a sebe prezentaci a je doplněn nácvikem těchto dovedností.

Sebe prezentace a změny v zákonech – krátkodobý program pro asi 50 účastníků zaměřený na posílení sebedůvěry a seznámení účastníků a seznámení se změnami v zákonech.

Sebe prezentace – absolventi a osoby do 25 let – program pro velkou skupinu osob, zaměřený na seznámení klientů s možnostmi dalšího studia a posílení sebedůvěry.

Předešlé programy jsou realizovány přímo KrP Úřadu práce ve Zlíně, následující pak externím dodavatelem.

Poznej svůj potenciál – program je opět zaměřen na povzbuzení klientů a je spojen s výukou základních dovedností na PC.

Řešení pro vaše finance – program je zaměřen na zvýšení finanční gramotnosti.

Portál MPSV - cílem programu je seznámení účastníků s možnostmi samoobslužných informačních systémů, aktivní nácvik na PC.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ÚVOD DO PROBLEMATIKY NEZAMĚSTNANÝCH STARŠÍCH 50 LET

Současná populace stárne a v této souvislosti se prodlužuje odchod do důchodu. Je nesporné, že věk je jedním z faktorů, který určuje pozici nezaměstnaného na trhu práce. Je proto třeba pomoci ohrožené skupině osob nad 50 let se uplatnit na trhu práce. Díky historickému procesu v České republice byl narušen kontinuální vývoj managementu v českých firmách a vznikla zde velká věková propast. Dnešní padesátníci prožili značnou část pracovního života v období socialismu. Pro některé z nich byly změny začátku 90. let minulého století náročné a v některých případech se staly i příčinou deziluze. Osoby nad 50 let mají obecně dobrou pracovní morálku a zkušenosti. Ztráta zaměstnání je pro ně dramatičtější událostí, na kterou nedokáží mnohdy adekvátně reagovat. Mezi zaměstnavateli i veřejností je obecně rozšířen názor, že osoby nad 50 let nemají zájem změnit profesi či se profesně vzdělávat. Bohužel ze strany zaměstnavatelů také není vůle s touto věkovou skupinou pracovat a naučit se využívat jejich předností.

4.1 Hlavní cíl výzkumného šetření

Praktická část bakalářské práce se zabývá vyhodnocením dotazníkového šetření, které je zaměřeno na motivaci k dalšímu profesnímu vzdělávání nezaměstnaných osob nad 50 let věku evidovaných na úřadu práce ve Zlíně. Hlavním cílem šetření je zjištění míry zájmu o další profesní vzdělávání a o rekvalifikační kurzy v oblasti počítačů a cizích jazyků. Záměrem je také odhalit jejich obavy z dalšího profesního vzdělávání.

4.1.1 Výzkumný problém

Realizované výzkumné šetření se zaměřilo, zda vůbec a jaká, je motivace nezaměstnaných osob nad 50 let evidovaných na úřadu práce ve Zlíně k účasti na rekvalifikačních kurzech v oblasti informačních technologií a cizích jazyků. Zda má tato skupina osob i se svými životními zkušenostmi, vůli a chuť se dále profesně vzdělávat. Zda nemá z dalšího profesního vzdělávání obavy.

Výstupem realizovaného šetření je vytvořit účelný program pomoci nezaměstnaným osobám nad 50 let vedeným na úřadu práce ve Zlíně. Na základě tohoto programu by přistupovali pracovníci úřadu práce ve Zlíně, především referenti zaměstnanosti a referenti rekvalifikačního oddělení. Výstup z tohoto šetření by se také mohl zakomponovat do indi-

viduálního akčního plánu, který je uzavírán se všemi nezaměstnanými osobami, vedenými na úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců.

4.1.2 Dílčí cíle výzkumného šetření

V rámci výzkumného šetření byly stanoveny také dílčí cíle (a hypotézy), které významně doplňují hlavní cíl a pomohou komplexněji vyhodnotit danou problematiku. Zároveň pak odhalí cestu, kterou bychom se měli v rámci vzdělávání osob starších 50 let ubírat.

Dílčí cíle byly stanoveny takto:

1. Zjistit, o jaké druhy rekvalifikační kurzů nabízených Úřadem práce ve Zlíně, mají zájem především nezaměstnaní muži a ženy starší 50 let.
2. Zjistit, o jaké druhy rekvalifikačních kurzů na počítači, nabízených ÚP ve Zlíně, je ve zkoumané skupině největší zájem.
3. Odhalit, o který jazykový kurz má zkoumaná skupina největší zájem.
4. Zjistit, jaké překážky pociťují ženy a muži při hledání zaměstnání.

4.1.3 Stanovené hypotézy

Cílem stanovených hypotéz je ověřit na základě testování nulové hypotézy, anebo alternativní hypotézy, zda jsou mezi zkoumanými jevy statisticky významné rozdíly. A jak dále uvádí Chráska (2007, s. 72-73) je u testu dobré schody chí-kvadrát testovaným kritériem

$$\text{hodnota } X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

K tomuto účelu se zpravidla vypočítává tzv. testové kritérium, je to určitá číselná charakteristika odvozená od zjištěných dat.

Hypotézy byly stanoveny takto:

H₁ Nezaměstnané ženy starší 50 let (věku evidované na Úřadu práce ve Zlíně) budou mít statisticky významně větší zájem o další profesní vzdělávání než nezaměstnaní muži starší 50 let (evidovaní na Úřadu práce ve Zlíně).

H₂ Skupina nezaměstnaných osob starších 50 let (evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně) se základním vzděláním či výučním listem bude mít statisticky významně větší zájem o účast v rekvalifikačních kurzech na PC než skupina osob starších 50 let se středoškolským či vyšším vzděláním.

H₃ Skupina nezaměstnaných osob starších 50 let (evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně) se středoškolským a vyšším vzděláním bude mít statisticky významně větší zájem o jazykové rekvalifikační kurzy než skupina nezaměstnaných osob starších 50 let (evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně) se základním vzděláním a výučním listem.

H₄ Nezaměstnaní muži starší 50 let (evidovaní na Úřadu práce ve Zlíně) budou statisticky významně cítit častěji obavu z dalšího profesního vzdělávání než nezaměstnané ženy starší 50 let (evidované na Úřadu práce ve Zlíně).

4.2 Metoda zkoumání a výzkumný vzorek

Výzkumné šetření bylo kvantitativně orientováno a jeho realizace proběhla na Úřadu práce ve Zlíně v období od 1. 2. 2013 do 1. 3. 2013. Respondenti byli dotazováni v rámci běžných kontaktních schůzek u referentek zaměstnanosti a v rámci hromadných informačních schůzek, týkajících se individuálního akčního plánu. Návratnost dotazníku byla 100 procent. Všichni respondenti byli velmi vstřícní, byla z nich patrná vděčnost, že se jejich problémem někdo zabývá.

Výzkumný vzorek, je složen ze 100 respondentů (z toho 50 mužů a 50 žen), kterými jsou nezaměstnané osoby nad 50 let evidované na ÚP ve Zlíně. Tento výzkumný vzorek byl vybrán záměrně z důvodu jeho dostupnosti na úřadu práce ve Zlíně. Skupina respondentů je homogenní pouze hlediska věku. Po stránce délky evidence, vzdělání či pohlaví se jedná o skupinu heterogenní.

Za metodu výzkumného šetření je zvolen dotazník, který je jednorázový a zcela anonymní. Dotazník se skládá z 15 otázek vlastní konstrukce. Tyto otázky jsou z velké části formulovány pouze s možností uzavřené odpovědi.

4.2.1 Pilotní šetření

Před samotným výzkumným šetřením bylo v lednu 2013 provedeno šetření pilotní. Osloveno bylo 6 respondentů a dotazník byl po vyhodnocení upraven. Upraveny a doplněny byly otázky číslo 11 a 12 zde byly zvoleny možnosti odpovědí. Naopak otázka číslo 2 nebyla rozpracována do čtyř stupňů vzdělání z důvodu snadnějšího vyhodnocování. Tato otázka některé respondenty mátl a bylo nutné ji slovně objasnit při vyplňování dotazníku.

4.3 Verifikace stanovených hypotéz

Add H_1 :

H_0 Mezi četnostmi nezaměstnaných žen a mužů starších 50 let věku evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a jejich zájmem o další profesní vzdělávání nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A Mezi četnostmi nezaměstnaných žen a mužů starších 50 let věku evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a jejich zájmem o další profesní vzdělávání jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce: $X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$

Tab. 2. Zájem o další profesní vzdělávání

	Zájem o další profesní vzdělávání	Nezájem o další profesní vzdělávání	Σ
Muži	27 (28)	23 (22)	50
Ženy	29 (28)	21 (22)	50
Σ	56	44	100

$$\chi^2 = 0,036 + 0,045 + 0,036 + 0,045 = 0,162$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

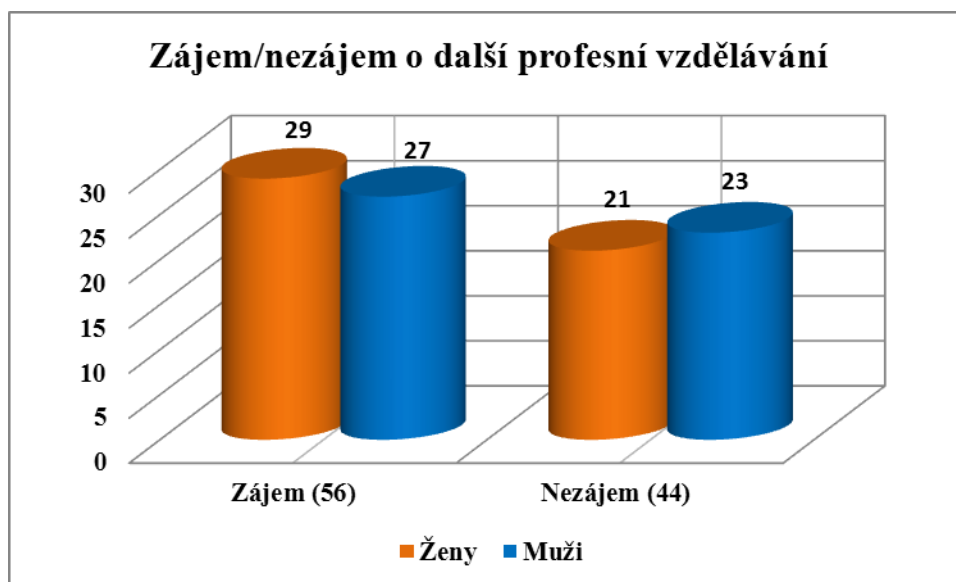
Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Vypočítaná hodnota je vyšší než kritická hodnota testového kritéria-chí kvadrát, proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní. Mezi nezaměstnanými ženami staršími 50 let věku a muži staršími 50 let věku a jejich zájmem o další profesní vzdělávání nejsou statisticky významné rozdíly. Jak je patrné z tabulky (Tab. 2), projevilo zájem o další profesní vzdělávání 56 dotázaných respondentů, z toho 27 mužů a 29 žen.

Graf (Graf 1) nám znázorňuje poměr, mezi zájmem a nezájmem o další profesní vzdělávání mezi nezaměstnanými ženami a muži staršími 50 let věku. Zájem projevilo 56 respondentů a nezájem pak 44 respondentů.

Graf 1. Zájem/nezájem o další profesní vzdělávání



Add H₂:

H₀ Mezi četnostmi nezaměstnaných osob starších 50 let věku evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně se základním vzděláním či výučním listem a mezi nezaměstnanými osobami staršími 50 let evidovanými na Úřadu práce ve Zlíně se středoškolským vzděláním či vyšším a jejich zájmem o rekvalifikační kurz na PC nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A Mezi četnostmi nezaměstnaných osob starších 50 let věku evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně se základním vzděláním či výučním listem a mezi nezaměstnanými osobami staršími 50 let evidovanými na Úřadu práce ve Zlíně se středoškolským vzděláním či vyšším a jejich zájmem o rekvalifikační kurz na PC jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce: $X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$

Tab. 3. Zájem o rekvalifikační kurz na PC

	Zájem o rekvalifikační kurzy na PC	Nezájem o rekvalifikační kurzy na PC	Σ
Osoby se základním vzděláním, nebo výučním listem	19(21,96)	42(39,04)	61
Osoby se středoškolským vzděláním a vyšším	17(14,04)	22(24,96)	39
Σ	36	64	100

$$\chi^2 = 0,399 + 0,224 + 0,624 + 0,351 = 1,598$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

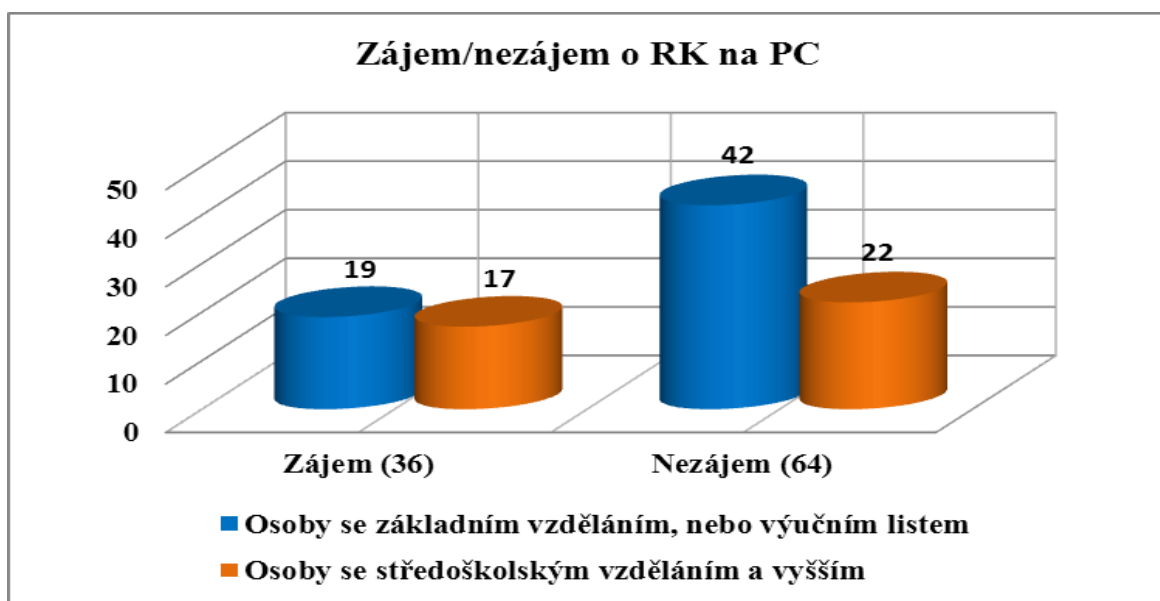
Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Vypočítaná hodnota je nižší než kritická hodnota testového kritéria-chí kvadrát, proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní. Mezi nezaměstnanými osobami se základním vzděláním nebo výučním listem a mezi nezaměstnanými osobami se středoškolským vzděláním a vyšším a jejich zájmem o další profesní vzdělávání nejsou statisticky významné rozdíly. Jak je patrné z tabulky číslo 3 o další profesní vzdělávání projevil zájem 36 dotázaných respondentů, z toho 19 se základním vzděláním nebo výučním listem a 17 se středoškolským vzděláním a vyšším.

Z grafu (Graf 2) je patrný značný rozdíl mezi nezájmem o další profesní vzdělávání. Zájem projevil pouze 19 osob a nezájem pak 42 osob se základním vzděláním, nebo výučním listem. U osob se středoškolským vzděláním a vyšším vzděláním mělo zájem 17 osob a nezájem mělo 22 osob.

Graf 2. Zájem/nezájem o rekvalifikační kurz na PC



Add H₃:

H₀ Mezi četnostmi nezaměstnaných osob starších 50 let věku evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně se základním vzděláním či výučním listem a mezi nezaměstnanými osobami staršími 50 let evidovanými na Úřadu práce ve Zlíně se středoškolským vzděláním či vyšším a jejich zájmem o rekvalifikační jazykové kurzy nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A Mezi četnostmi nezaměstnaných osob starších 50 let věku evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně se základním vzděláním či výučním listem a mezi nezaměstnanými osobami staršími 50 let evidovanými na Úřadu práce ve Zlíně se středoškolským vzděláním či vyšším a jejich zájmem o rekvalifikační jazykové kurzy jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce: $X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$

Tab. 4. Zájem o rekvalifikační jazykové kurzy

	Zájem o rekvalifikační jazykové kurzy	Nezájem o rekvalifikační jazykové kurzy	Σ
Osoby se základním vzděláním, nebo výučním listem	9 (17,08)	52 (43,92)	61
Osoby se středoškolským vzděláním a vyšším	19 (10,92)	20 (28,08)	39
Σ	28	72	100

$$\chi^2 = 48,206 + 21,366 + 54,366 + 37,206 = 161,144$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Vypočítaná hodnota je významně vyšší než hodnota kritická. Odmítáme proto nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. Mezi nezaměstnanými osobami se základním vzděláním nebo výučním listem a mezi nezaměstnanými osobami se středoškolským vzděláním a vyšším a jejich zájemem o jazykové rekvalifikační kurzy jsou statisticky významné rozdíly. Z přijaté alternativní hypotézy tedy vyplývá, že osoby, jež mají, vyšší vzdělání jeví větší zájem o jazykové rekvalifikační kurzy. Toto vypovídá o skutečnosti, že stupeň vzdělání má vliv na chuť a ochotu se dále vzdělávat v jazykových kurzech.

Z grafu (Graf 3) je patrné, že nezáměr o jazykové rekvalifikační kurzy u osob se základním vzděláním nebo výučním listem několikanásobně převažuje zájem o tyto rekvalifikační jazykové kurzy.

Graf 3. Zájem/nezáměr o jazykové RK



Add H4:

H_0 Mezi počtem mužů starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně obávajících se dalšího profesního vzdělávání a počtem žen starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně nejsou statisticky významné rozdíly.

H_A Mezi počtem mužů starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně obávajících se dalšího profesního vzdělávání a počtem žen starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

a to pomocí vzorce: $X^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$

Tab. 5. Obavy z dalšího profesního vzdělávání

	Obava z dalšího profesního vzdělávání	Není obava z dalšího profesního vzdělávání	Σ
Muži	21 (22,5)	29 (27,5)	50
Ženy	24 (22,5)	26 (27,5)	50
Σ	45	55	100

$$\chi^2 = 0,1 + 0,082 + 0,1 + 0,082 = 0,364$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti $\alpha = 0,05$

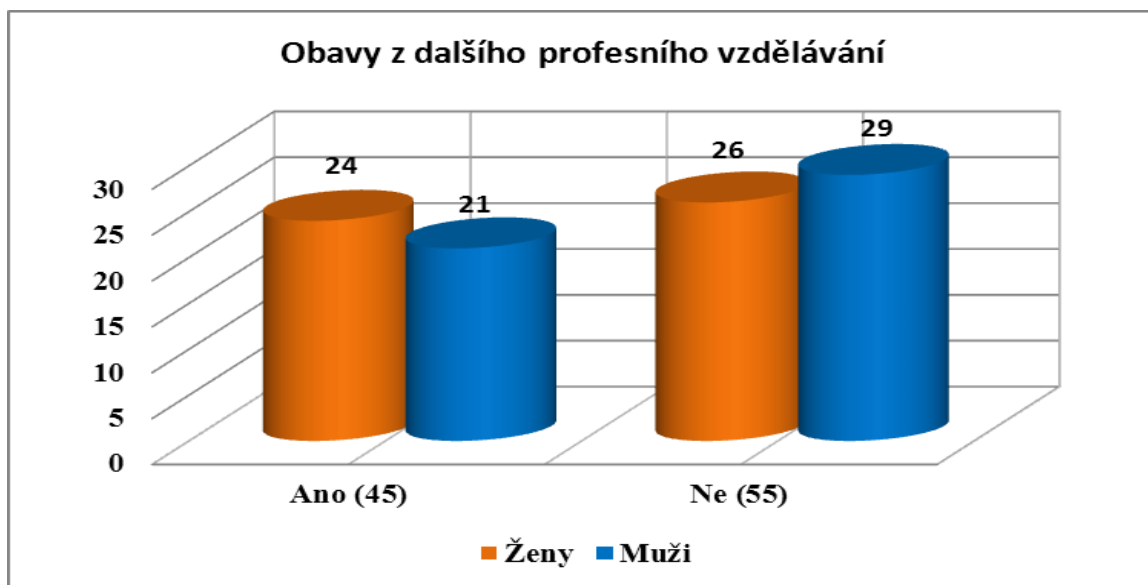
Počet stupňů volnosti tabulky: $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je: $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Z výpočtu je patrné, že vypočítaná hodnota je nižší než kritická hodnota. Můžeme proto přijmout nulovou hypotézu a odmítnout alternativní hypotézu. Mezi obavami mužů starších 50 let evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně a obavou žen starších 50 let evidovaných na úřadu práce ve Zlíně.

Z grafu (Graf 4) je zřejmé, z celkového počtu 100 respondentů jich 55 obavy z dalšího profesního zaměstnání nemá. Naopak 45 respondentů se dalšího profesního vzdělávání obává.

Graf 4. Obavy z dalšího profesního vzdělávání



3.3. Dílčí cíle

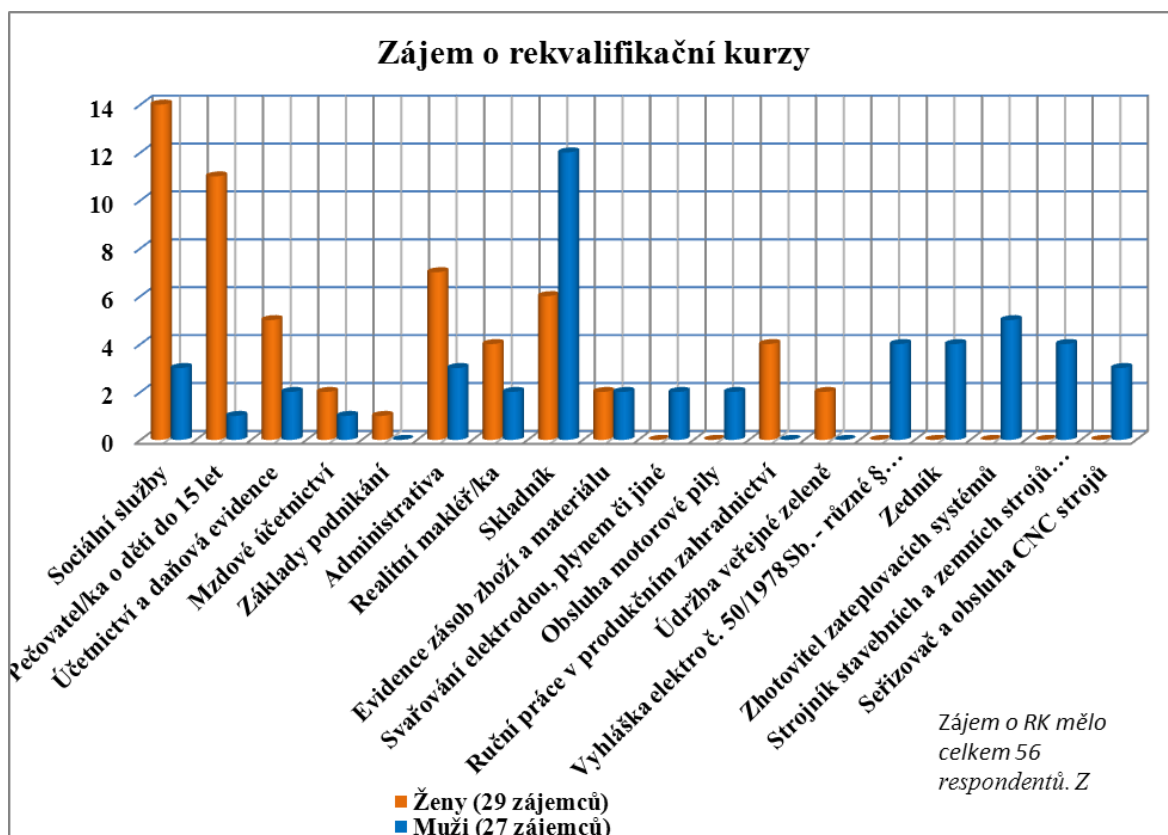
V rámci výzkumné části bakalářské práce byly stanoveny také dílčí cíle, které pomohou pochopit a také mohou poukázat na to, co osoby nad 50 let věku považují za prospěšné a o jaké vzdělávání mají zájem.

Prvním z těchto cílů bylo zjistit, o jaké druhy rekvalifikační kurzů nabízených úřadem práce ve Zlíně, mají zájem především nezaměstnaní muži a ženy starší 50 let. Jak je patrné z následující tabulky číslo (Tab. 6) a grafu (Graf 5) ženy mají především zájem o rekvalifikace v oblasti sociálních služeb a pečovatelka o děti do 15 let. U mužů převažuje zájem o rekvalifikaci v oboru skladník. Respondenti mohli označit maximálně tři rekvalifikace.

Tab. 6. Zájem o jednotlivé rekvalifikační kurzy

Zájem o rekvalifikační kurzy		
Kurzy	Ženy (29 zájemců)	Muži (27 zájemců)
Sociální služby	14	3
Pečovatel/ka o děti do 15 let	11	1
Účetnictví a daňová evidence	5	2
Mzdové účetnictví	2	1
Základy podnikání	1	0
Administrativa	7	3
Realitní makléř/ka	4	2
Skladník	6	12
Evidence zásob zboží a materiálu	2	2
Svařování elektrodou, plynem či jiné	0	2
Obsluha motorové pily	0	2
Ruční práce v produkčním zahradnictví	4	0
Údržba veřejné zeleně	2	0
Vyhláška elektro č. 50/1978 Sb. - různé § 6,7,8,	0	4
Zedník	0	4
Zhotovitel zateplovacích systémů	0	5
Strojník stavebních a zemních strojů (více strojů)	0	4
Seřizovač a obsluha CNC strojů	0	3
Celkem zájmů	58	50

Graf. 5. Znázornění zájmu o rekvalifikační kurzy

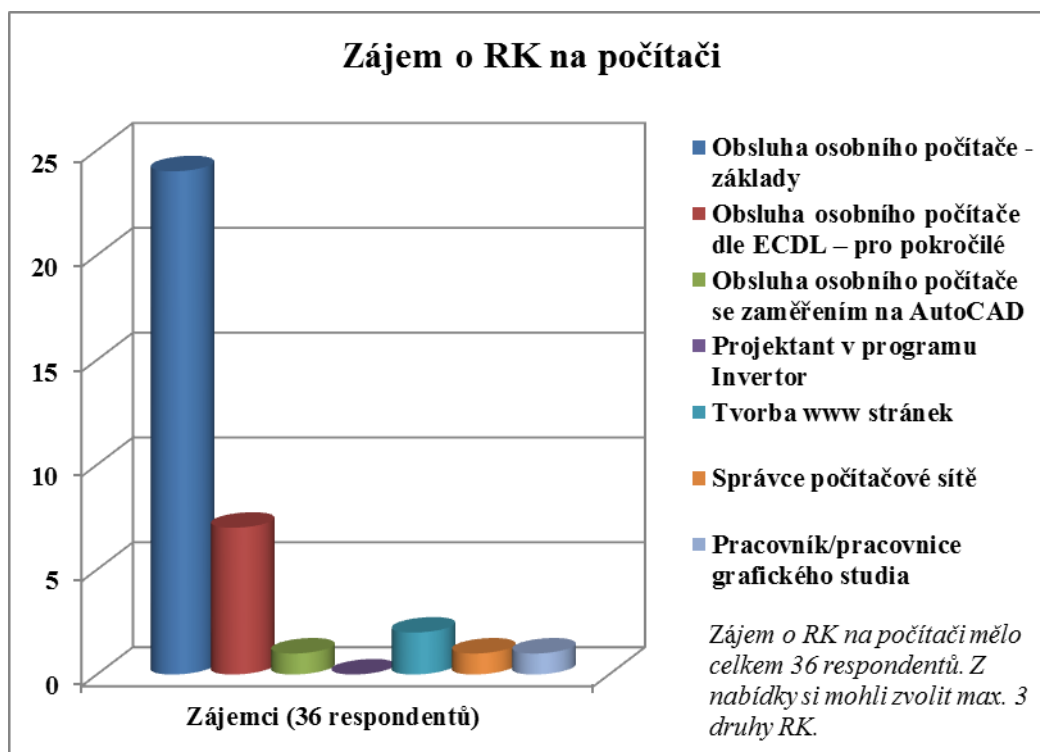


Dalším dílčím cílem bylo zjištění o jaké rekvalifikační kurzy na počítači je u osob nad 50 let zájem především. Jak je zřejmé největší zájem byl o základy práce na počítači, což znázorňují další tabulka (Tab 7) a graf (Graf 7).

Tab. 7. Zájem o rekvalifikační kurzy na počítači

Zájem o RK na počítači	
Druhy RK na počítači	Zájemci (36 respondentů)
Obsluha osobního počítače - základy	24
Obsluha osobního počítače dle ECDL – pro pokročilé	7
Obsluha osobního počítače se zaměřením na AutoCAD	1
Projektant v programu Invertor	0
Tvorba www stránek	2
Správce počítačové sítě	1
Pracovník/pracovnice grafického studia	1
Celkem	36

Graf. 6. Znárodnění zájmu o rekvalifikační kurzy na počítači

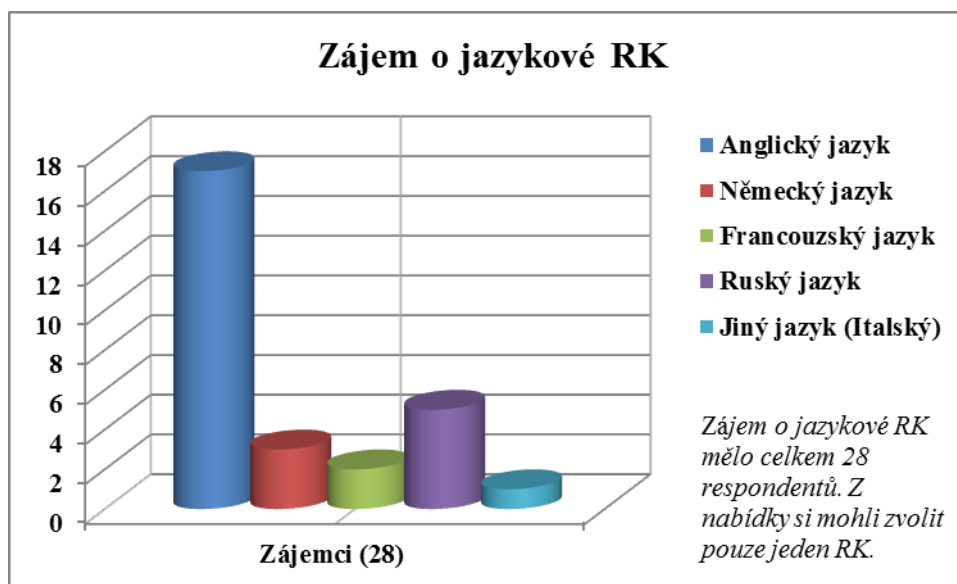


Třetím z dílčích cílů bylo zjištění, který z jazykových kurzů bude uchazeče o zaměstnání nad 50 let zajímat nejvíce. Z 28 osob, které projeví zájem, o jazykový rekvalifikační kurz jich 17 mělo zájem o anglický jazyk. Toto je patrné z následné tabulky (Tab. 8) a grafu (Graf 7).

Tab. 8. Zájem o jazykové rekvalifikační kurzy

Zájem o jazykové RK	
Jazykový RK	Zájemci (28)
Anglický jazyk	17
Německý jazyk	3
Francouzský jazyk	2
Ruský jazyk	5
Jiný jazyk (Italský)	1
Celkem	28

Graf. 7. Znázornění zájmu o jazykové rekvalifikační kurzy

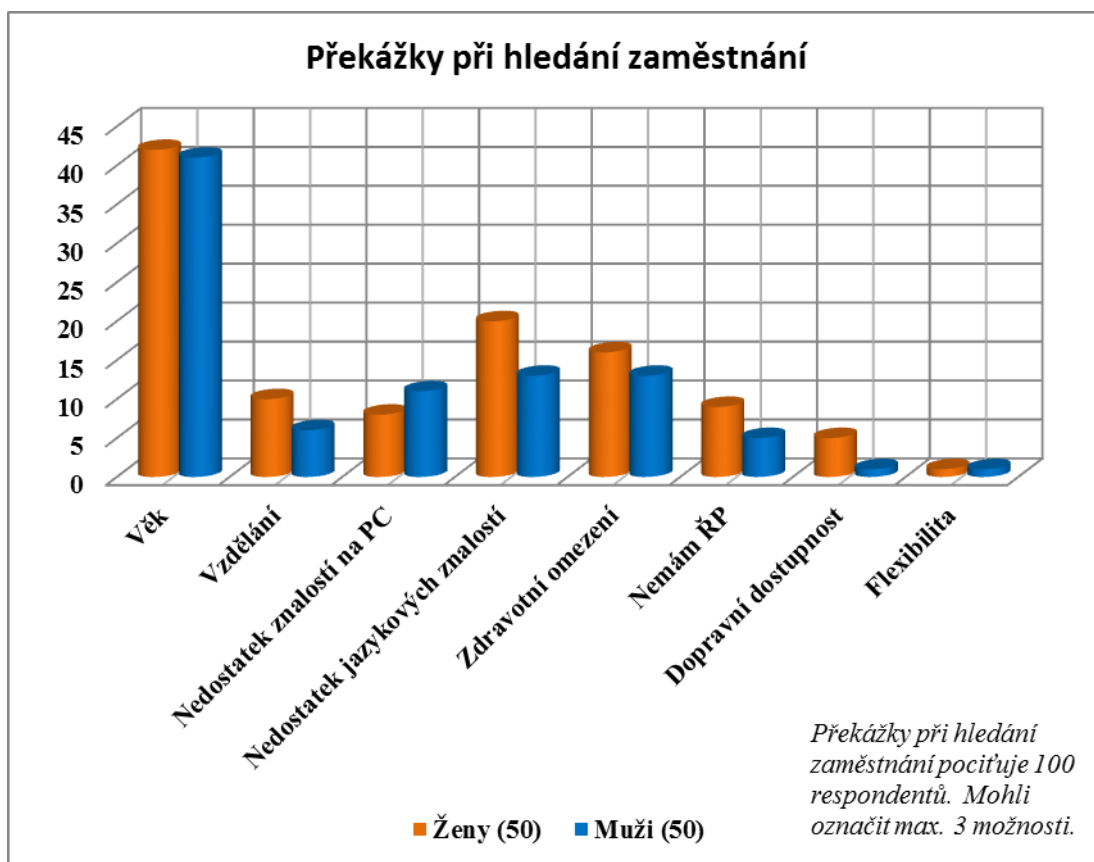


Nejzajímavějším dílčím cílem bylo výzkumné šetření znázorněné v následující tabulce (Tab. 9) a grafu (Graf 8), které ukázalo, co pociťují uchazeči o zaměstnání při hledání zaměstnání jako největší překážku. Respondenti mohli označit maximálně tři možnosti. Jak muži, tak ženy vnímají jako největší problém věk. Jako další největší překážku respondenti uvedli nedostatek jazykových znalostí, toto je zřejmé hlavně u žen, dalším problémem této skupiny je zdravotní stav.

Tab. 9. Překážky při hledání zaměstnání

Překážky při hledání zaměstnání		
Překážka	Ženy (50)	Muži (50)
Věk	42	41
Vzdělání	10	6
Nedostatek znalostí na PC	8	11
Nedostatek jazykových znalostí	20	13
Zdravotní omezení	16	13
Nemám ŘP	9	5
Dopravní dostupnost	5	1
Flexibilita	1	1
Celkem	111	91

Graf. 8. Znázornění překážek při hledání zaměstnání



3.4. Vyhodnocení stanovených cílů

V rámci bakalářské práce, bylo provedeno výzkumné šetření, které mělo objasnit jaký zájem, mají nezaměstnané osoby nad 50 let věku, evidované na Úřadu práce ve Zlíně o další profesní vzdělávání, o rekvalifikační kurzy v oblasti výpočetní techniky a výuky cizích jazyků. Dále mělo toto šetření zjistit, jak je tato skupina uchazečů o zaměstnání se svými již nabytými životními zkušenostmi motivována k dalšímu vzdělávání, nebo zda naopak pociťuje ze vzdělávání obavy.

Jak je z šetření patrné, mezi ženami a muži této skupiny nejsou podstatné rozdíly v názorech na rekvalifikační kurzy, obě skupiny projevily stejný zájem o tento druh vzdělávání.

Bohužel o vzdělávání a rekvalifikaci na PC uchazeči zájem neprojevili. Velmi patrné je to hlavně u uchazečů se základním vzděláním, nebo výučním listem.

Mezi zájmem o jazykové kurzy u osob se základní vzděláním, nebo výučním listem a mezi osobami se středoškolským a vyšším vzděláním je rozdíl. Osoby s nižším vzděláním nemají o tyto rekvalifikace zájem.

Zajímavý výsledek vyplynul i z šetření mezi ženami a muži a jejich obavami z dalšího vzdělávání. Obě skupiny pocítují tyto obavy stejně.

Díličí cíle podrobněji ukázaly, o které rekvalifikační kurzy mají uchazeči převážně zájem. U žen to byly hlavně rekvalifikační kurzy v oblasti sociálních služeb a pečovatelka o děti do 15 let. U mužů nabyl zájem tak vyhrazen a bylo to více kurzů. Největší zájem byl o rekvalifikaci skladník. Z rekvalifikačních kurzů na počítači byl zájem především o základy práce na PC. O Jazykové kurzy projeví uchazeči malý zájem. Uchazeči jako největší problém při hledání zaměstnání uvádějí věk. Další problémy tato skupina vidí v jazykovém vybavení a vzdělání.

Jak je zřejmé z empirického šetření v rámci bakalářské práce nezaměstnané osoby nad 50 let věku již neprojevují ve větší míře zájem o další profesní vzdělávání a nejmenší zájem mají o jazykové kurzy. Přitom dle šetření, je pro ně právě nedostatek jazykových znalostí jednou z největších překážek při hledání zaměstnání. Z toho je patrné, že tato skupina nezaměstnaných je málo motivovaná pro další vzdělávání. Jsou ještě ochotni se ještě vzdělávat v profesně orientovaných rekvalifikačních kurzech, ale vzdělávání v jazykových kurzech, či PC kurzech už pro tuto skupinu znamená problém.

3.5. Doporučení

Nezaměstnané osoby nad 50 let věku jsou velmi specifickou skupinou. Jak vyplynulo z provedeného šetření, není práce se zmíněnou skupinou dostačující. Je třeba s nimi více a podstatně intenzivněji pracovat. Současný systém vzdělávací péče o nezaměstnané na úřadu práce není systematicky provázán. Tato ohrožená skupina nezaměstnaných potřebuje především motivovat a povzbudit pro další profesní vzdělávání.

Je třeba sestavit model dalšího profesního vzdělávání, které bude zaměřeno především na zmíněnou motivaci a posílení sebevědomí nezaměstnaných osob nad 50 let.

Vodítkem může být tento model.

Nezaměstnaní nad 50 let věku budou docházet 5 měsíců v rámci standardního postupu na úřadu práce. U této takzvané krátkodobé nezaměstnanosti ještě uchazeč aktivně hledá zaměstnání a bývá většinou motivovaný. U dlouhodobé nezaměstnanosti většinou dochází k postupné ztrátě pracovních návyků a uchazeč po mnoha odmítnutích ztrácí chuť zaměstnání aktivně hledat. I z těchto důvodů každý uchazeč vedený na úřadu práce nepřetržitě déle než 5 měsíců uzavírá individuální akční plán, který slouží ke zvýšení uplatnění na trhu práce. Právě v této chvíli začne intenzivní práce v rámci nového modelu péče o nezaměstnané nad 50 let.

Prvním krokem je pohovor s poradcem pro zaměstnání a důkladný rozbor profesní situace a konkretizace dosažené praxe, zdravotní stav uchazeče nad 50 let a možnosti nabídek trhu práce. Tento pohovor by měl mít spíše povahu rozhovoru. V této chvíli je uchazeč z ohrožené skupiny zařazen do motivačního programu. Program bude zaměřen konkrétně na skupinu osob nad 50 let a to z toho důvodu, aby účastníci měli v první fázi rovnou výchozí pozici. Ve skupině bude maximálně 12 uchazečů. Motivační program bude postaven na posílení sebedůvěry. Součástí bude také zjištění gramotnosti v oblasti znalosti práce na počítači.

Další fází pro uchazeče, kteří nebudou mít základní znalosti oblasti výpočetní techniky, bude připraven kurz základního ovládnání počítačů v takovém rozsahu, aby uchazeč alespoň zvládl vyhledávání zaměstnání na webových pracovních portálech, či přijímání a odesílání e-mailu. Tyto nově nabyté znalosti jim výrazně pomohou při komunikaci s potenciálním zaměstnavatelem.

V rámci Motivačního programu, bude také zvažena a doporučena rekvalifikace. Rekvalifikace může být buď rozšířením stávající kvalifikace z důvodu, větší šance získání zaměstnání. Například některou z vyhlášek v oboru elektro. V případě, že z nějakého důvodu uchazeč musí změnit kvalifikaci (zdravotní důvody, vymizení stávající profese z trhu práce, aj.), přijde na řadu změna kvalifikace. Rekvalifikační kurzy by měly být pečlivě vybírány, vzhledem k možnostem uchazečů a také v reakci na požadovaná místa na trhu práce.

Dalším stupněm je program se zaměřením na sebe prezentaci. Jde o přípravu na přijímací pohovor, kde se uchazeči naučí jak odpovídat na mnohdy nepříjemné otázky. Součástí je i nácvik a praktické vyzkoušení si pohovoru. V tomto programu se také uchazeči naučí napsat motivační dopis a také kvalitně standardní životopis.

Po ukončení každého z těchto kroků se uchazeč o zaměstnání dostaví do 3 pracovních dní na úřad práce ke své zprostředkovatelce, která s ním bude intenzívně pracovat, aby jej udržela v aktivním, motivovaném stavu.

Další a nedílnou součástí navrženého modelu je osvěta u zaměstnavatelů. Je třeba se zaměstnavateli komunikovat docházet více do firem a mapovat trh práce. V rámci dotované praxe je důležité také zaměstnavatelům prakticky ukázat, že osoby nad 50 let mají velký pracovní potenciál. Poukázat na kladné stránky jejich zaměstnávání. Jednou z mnoha výhod této skupiny je její loajalita. Obyčejně totiž nemá tendence měnit zaměstnání, což vyplynulo i z provedeného výzkumného šetření. Dalším pozitivem je jejich dobrá pracovní morálka

a získané pracovní i osobní zkušenosti. Nezbytně je třeba finančně podpořit i zaměstnavatele, kteří přijmou pracovníka z ohrožené skupiny nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, případně daňovým zvýhodněním.

Především je důležité se skupinou nezaměstnaných osob nad 50 let hovořit a aktivně pracovat a prohlubovat všechny aspekty lidské osobnosti. V opačném případě mohou tyto lidé upadat do nečinnosti a pasivity. Neustálé odmítání ze strany zaměstnavatelů se bohužel podepisuje i na osobním životě každého z těchto uchazečů.

ZÁVĚR

Celé výzkumné šetření i zpracování bakalářské práce nás utvrzuje v přesvědčení, že problematika nezaměstnaných osob nad 50 let (nejen na ÚP Zlín) je velmi aktuálním tématem. Jak již bylo v práci zmíněno, naše populace stárne a je třeba se na tuto skutečnost připravit. Nová kvalifikace může lidem po padesátce dát nový směr a chuť do života. Těm osobám, jež pracovaly většinu svého profesního života náročnou manuální prací, může nově nabytá kvalifikace pomoci dosáhnout důchodového věku a vydržet aktivně na trhu práce. Co se jeví jako velký problém, je skutečnost, že ačkoliv tato skupina získá novou kvalifikaci, má s jejím uplatněním v pracovním prostředí potíže z důvodu tzv. skryté diskriminace. Vhodným řešením může být aktivní působení na zaměstnavatele, a to formou nejružnějších výhod a dotací (aktivní politika zaměstnanosti).

V rámci výzkumného šetření jsme verifikovali všechny stanované hypotézy a dílčí cíle. Tato zjištění nám objasnila problematiku nezaměstnaných osob nad 50 let věku na Úřadu práce ve Zlíně a specifika této skupiny. Na základě těchto zjištění byl navržen účelný program pomoci nezaměstnaným, který má především motivační charakter a může sloužit pracovníkům úřadu práce, jako doporučený postup, při práci s touto skupinou klientů.

Při vypracování bakalářské práce jsem si opět více uvědomila, že tato skupina osob je na trhu práce velmi znevýhodněna, a že i samotné jednání na kontaktní schůzce s referentem zaměstnanosti může být pro ně mnohdy stresujícím zážitkem. Z tohoto důvodu se jim pokusím při své práci věnovat větší pozornost a uvědomovat si i jejich nelehkou životní situaci. Budu respektovat jejich specifika a obavy z dalšího vzdělávání.

Při vyhodnocování dotazníkovém šetření jsem dokázala pochopit jak obtížené je, býti nezaměstnaným padesátníkem a jak dnešní společnost na tuto skupinu nahlíží.

Je potřeba si uvědomit jejich hodnoty, zkušenosti a dokázat z nich prakticky těžit. Tyto mohou být pro zaměstnavatele velkým přínosem. Proto je třeba odstranit stigma nezaměstnaných osob nad 50 let a ukázat společnosti skutečnou cenu těchto lidí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8

BENEŠ, Milan, 2008. *Andragogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2580-2

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta, 2006. *Kapitoly z andragogiky I*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 80-244-1192-X

BUCHTOVÁ, B. a kolektiv, 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8

CHRÁSTKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 1. dotisk. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3

MATOUŠEK, Oldřich, 2005. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X

PAVELKA, Tomáš, 2007. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium. ISBN 978-80-86175-52-2

PALÁN, Zdeněk, 2002. *Základy andragogiky*. Praha

PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach. ISBN 80-89142-05-12

TOMEŠ, Igor, 2010. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-680-3

VÁGNEROVÁ, Marie, 2000. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 2. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7178-496-6

VENDEL, Štefan. 2008. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1731_9

PRAMENY ELEKTRONICKÉ ZDROJE

ČESKO. Zákon č.73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 2013-04-28].

Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Český statistický úřad [online]. © Český statistický úřad, 2013 [cit. 2013-04-28]. Dostupné

z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Český statistický úřad [online]. © Český statistický úřad, 2013 [cit. 2013-04-28]. Dostupné

z:

http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/demograficky_socialni_a_ekonomicky_vyvoj_zlinskeho_kraje

Demografie [online]. © 2004-2009 Hůle Daniel [cit. 2013-04-28]. Dostupné z:

http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=824&PHPSESSID=6e8a69a6ebb816629ae64ced9dd9f10f

Evropský sociální fond [online]. © 2008 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z:

<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © 2002 - 2012 OKsystem s.r.o.

[cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © 2002 - 2012 OKsystem s.r.o.

[cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © 2002 - 2012 OKsystem s.r.o.

[cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/618>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © 2002 - 2012 OKsystem s.r.o.

[cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Copyright © 2002 - 2012 OKsystem s.r.o.

[cit. 2013-04-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky [online]. © 1995-2013, Parlament Čes-

ké republiky, Kancelář P [cit. 2013-04-28]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
IAP	Individuální akční plán
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajské pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PC	Počítač
RK	Rekvalifikační kurzy
Tab.	Tabulka
Tzn.	To znamená
Tzv.	Tak zvané
ÚP	Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Základní výsledky projekce obyvatelstva (bez vlivu migrace).....	23
Obr. 2. Vývoj složení obyvatelstva ČR podle hlavních věkových skupin mezi lety 2000-2065, vybrané roky (v %).....	23

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Statistická data o nezaměstnanosti z ČSÚ	16
Tab. 2. Zájem o další profesní vzdělávání	31
Tab. 3. Zájem o rekvalifikační kurz na PC	33
Tab. 4. Zájem o rekvalifikační jazykové kurzy.....	35
Tab. 5. Obavy z dalšího profesního vzdělávání	37
Tab. 6. Zájem o jednotlivé rekvalifikační kurzy	39
Tab. 7. Zájem o rekvalifikační kurzy na počítači.....	40
Tab. 8. Zájem o jazykové rekvalifikační kurzy.....	41
Tab. 9. Překážky při hledání zaměstnání	42

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Zájem/nezájem o další profesní vzdělávání.....	32
Graf 2. Zájem/nezájem o rekvalifikační kurz na PC.....	34
Graf 3. Zájem/nezájem o jazykové RK.....	36
Graf 4. Obavy z dalšího profesního vzdělávání.....	38
Graf. 5. Znázornění zájmu o rekvalifikační kurzy.....	40
Graf. 6. Znázornění zájmu o rekvalifikační kurzy na počítači.....	41
Graf. 7. Znázornění zájmu o jazykové rekvalifikační kurzy.....	42
Graf. 8. Znázornění překážek při hledání zaměstnání.....	43

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Statistická ročenka trhu práce v české republice 2011

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho vyhodnocení bude podkladem pro vypracování praktické části mé bakalářské práce na téma „Problematika nezaměstnaných starších 50ti let evidovaných na úřadu práce ve Zlíně a jejich dalšího profesního vzdělávání“.

Dotazník je krátký a zabere Vám asi jen 5 minut času. Je zcela anonymní.

Vybranou odpověď prosím vždy zakroužkujte. Každá Vaše odpověď je velmi důležitá a proto prosím odpovídejte podle skutečnosti.

Děkuji Vám za spolupráci.

Ivana Vaculínová

1. Jste:

- a) žena
- b) muž

2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) základní vzdělání (základní škola), či střední odborné s výučním listem
- b) středoškolské (s maturitou) či vyšší vzdělání

3. Jste v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce ve Zlíně

- a) méně než 5 měsíců
- b) déle než 5 měsíců

4. Vykonával/a jste někdy jednu profesi déle než 10 let?

- a) ano
- b) ne

5. Co je pro Vás největší překážkou při hledání zaměstnání? Označte maximálně 3 možnosti.

- a) věk
- b) vzdělání
- c) nedostatek znalostí na PC
- d) nedostatek jazykových znalostí
- e) zdravotní omezení
- f) nemám ŘP
- g) dopravní dostupnost
- h) flexibilita

6. Máte zájem o další profesní vzdělávání - rekvalifikační kurz poskytovaný úřadem práce ve Zlíně?

- a) ano
- b) ne

7. Pokud jste odpověděl/a na předchozí otázku ano, označte, o který z uvedených rekvalifikačních kurzů máte zájem? Označte maximálně 3 možnosti.

- a) Sociální služby
- b) Pečovatel/ka o děti do 15 let
- c) Účetnictví a daňová evidence
- d) Mzdové účetnictví
- e) Základy podnikání
- f) Administrativa
- g) Realitní makléř/ka
- h) Skladník
- ch) Evidence zásob zboží a materiálu
- i) Svařování elektrodou, plynem či jiné
- j) Obsluha motorové pily
- k) Ruční práce v produkčním zahradnictví
- l) Údržba veřejné zeleně
- m) Vyhláška elektro č. 50/1978 Sb. - různé § 6,7,8, ...
- n) Zedník
- o) Zhotovitel zateplovacích systémů
- p) Strojník stavebních a zemních strojů (více strojů)
- q) Seřizovač a obsluha CNC strojů

8. Jaké jsou Vaše znalosti práce na PC?

- a) neumím vůbec
- b) základní znalosti (znalost práce na internetu, e-mail pošta)
- c) uživatelská znalost (Word, Excel, internet)
- d) pokročilá znalost (pokročilá znalost Word, Excel, Powerpoint, Outlook...)

9. Máte zájem o rekvalifikační kurz na PC?

- a) ano
- b) ne

10. Pokud jste odpověděl/a na předchozí otázku ano, označte, o který rekvalifikační kurz na PC máte zájem? Označte pouze jeden.

- a) Obsluha osobního počítače - základy
- b) Obsluha osobního počítače dle ECDL – pro pokročilé
- c) Obsluha osobního počítače se zaměřením na AutoCAD
- d) Projektant v programu Inventor
- e) Tvorba www stránek
- f) Správce počítačové sítě
- g) Pracovník/pracovnice grafického studia

11. Měl/a byste zájem o rekvalifikační kurz, který není v nabídce ÚP ve Zlíně? Navrhněte jaký - pouze jeden.

- a) ano – jaký
- b) ne

12. Ovládáte nějaký cizí jazyk?

- a) ano - jaký?
- b) ne

13. Máte zájem o rekvalifikační kurz cizího jazyka?

- a) ano
- b) ne

14. Pokud jste odpověděl/a na předchozí otázku č. 13 ano označte, o který rekvalifikační kurz cizího jazyka máte zájem?

Označte pouze jednu možnost.

- a) Anglický jazyk
- b) Německý jazyk
- c) Francouzský jazyk
- d) Ruský jazyk
- e) jiný:

15. Cítíte obavu z dalšího profesního vzdělávání (rekvalifikačního kurzu), z důvodu obtížnějšího zapamatování si nových vědomostí, absolvování závěrečného testu?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné:

.....

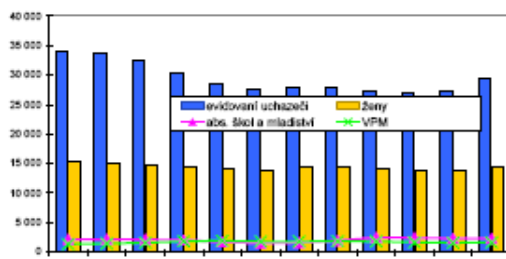
PŘÍLOHA P II: STATISTICKÁ ROČENKA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE 2011

Zlínský kraj

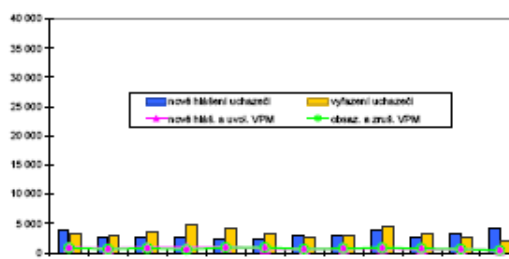
Vývoj na trhu práce v roce 2011

číslo měsíce	evidovaní uchazeči na konci sled.měs.					počet osob pobírajících podporu MN v %	nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchazečů na 1 VPM	
	celkem	dosazitelní	ženy	abs. škol a mladiství	osoby se ZP								
1	33 934	32 587	15 401	2 113	5 248	11 161	10,9	3 773	3 225	912	849	1 308	25,9
2	33 581	32 477	15 139	2 146	5 230	10 685	10,7	2 471	2 824	756	646	1 418	23,7
3	32 515	30 941	14 805	2 125	5 172	9 866	10,2	2 613	3 679	888	782	1 524	21,3
4	30 179	28 774	14 381	1 990	5 017	8 098	9,5	2 494	4 830	857	566	1 815	16,6
5	28 519	26 992	14 065	1 675	4 895	6 821	8,9	2 380	4 040	952	896	1 871	15,2
6	27 556	26 482	13 877	1 462	4 854	6 428	8,8	2 362	3 325	768	891	1 748	15,8
7	27 934	27 073	14 475	1 588	4 812	6 766	8,9	3 040	2 662	646	626	1 768	15,8
8	27 822	27 022	14 543	1 936	4 712	6 515	8,9	2 862	2 974	770	747	1 791	15,5
9	27 384	26 593	14 135	2 421	4 483	5 810	8,6	3 962	4 400	778	814	1 755	15,6
10	26 932	25 891	13 891	2 376	4 470	5 785	8,5	2 691	3 143	600	745	1 610	16,7
11	27 367	26 146	13 932	2 261	4 495	6 255	8,6	3 161	2 726	544	619	1 535	17,8
12	29 418	28 445	14 297	2 280	4 579	7 774	9,4	4 050	1 999	453	398	1 590	18,5

Evidovaní uchazeči a volná pracovní místa



Nově hlášení a vyřazení uchazeči



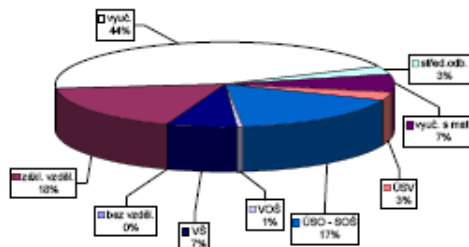
Struktura nezaměstnanosti v roce 2011

stav na konci čtvrtletí	celkový počet evidovan. uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných				Délka nezaměstnanosti				
		do 19 let	20 - 34 let	35 - 49 let	nad 50 let	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	nad 12 měsíců
I.	32 515	931	11 586	10 621	9 377	7 223	7 868	3 632	2 099	11 693
II.	27 556	692	9 615	8 957	8 292	5 927	4 322	3 886	2 363	11 058
III.	27 384	1 390	9 968	8 685	7 341	7 713	3 861	2 607	2 375	10 828
IV.	29 418	1 083	10 636	9 739	7 960	8 684	5 250	2 824	1 837	11 023

stav na konci čtvrtletí	uchazeči celkem	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání								
		bez vzděl. + neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	USV	USO	vyšší odborné	bekel. - VŠ
I.	32 515	16	5 816	14 981	1 050	2 166	968	5 524	214	1 780
II.	27 556	17	5 297	11 786	866	1 781	947	4 895	212	1 755
III.	27 384	14	5 245	11 367	865	1 894	871	4 836	231	2 061
IV.	29 418	13	5 243	13 093	967	2 016	912	5 031	213	1 930

stav na konci čtvrtletí	VPM celkem	Struktura volných pracovních míst podle vzdělání								
		bez vzděl. + neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	USV	USO	vyšší odborné	bekel. - VŠ
I.	1 524	0	343	578	16	169	37	225	18	138
II.	1 748	1	360	755	7	168	92	186	41	138
III.	1 755	1	393	752	13	178	77	184	22	135
IV.	1 590	0	421	600	12	159	74	176	12	136

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání



Struktura VPM podle vzdělání

