

# Vzdělávání a rekvalifikace nezaměstnaných nad 50 let

Jana Macková

---

Bakalářská práce  
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Macková**  
Osobní číslo: **H140003**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání a rekvalifikace nezaměstnaných nad 50 let**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, vzdělávání a rekvalifikace dospělých nad 50 let.**

**Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.**

**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.**

**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, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.**

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

**MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Perfekt, 1994. ISBN 80-901424-9-4.**

**MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.**

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

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**7. prosince 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**26. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 7. prosince 2016



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 <sup>1)</sup>;
- 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 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> 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 <sup>3)</sup> 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 .....12.4.2017

.....  


<sup>1)</sup> 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 nevydělěčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení 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, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené zájemcem 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). *Odpirá-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 užit 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 jim 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 přihlídně k větší výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá vzděláváním a rekvalifikací uchazečů o zaměstnání nad 50 let, kteří si zvyšují nebo doplňují svoji dosavadní kvalifikaci tak, aby se mohli znovu začlenit na trh práce a byli přínosem pro nového zaměstnavatele. První teoretickou část tvoří tři kapitoly, ve kterých jsou objasněny pojmy, jako je nezaměstnanost, vzdělávání dospělých, druhy rekvalifikací a možnosti úřadu práce v zaměstnávání nezaměstnaných nad 50 let. Druhá praktická část se věnuje vlastnímu výzkumu, který je zaměřen na zájem nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání zvyšovat si, či doplňovat svoji kvalifikaci formou rekvalifikačního a dalšího vzdělávání. Kvantitativní šetření bylo realizováno dotazníkem mezi respondenty kontaktních pracovišť úřadu práce v regionu Vsetín.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, ohrožené skupiny nezaměstnaných, typy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, rekvalifikace, vzdělávání dospělých

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with education and retraining of job applicants over 50 years of age who want to extend and improve their qualification background in order to become integrated into the labour market again, and to be of benefit for their new employer. The theoretical part is divided into three chapters which clarify key concepts such as unemployment, adult education, types of retraining and the employment office facilities of employing the unemployed over 50. The practical part concentrates on the actual research which focuses on unemployed job applicants' interest in increasing and improving their qualifications via retraining and other forms of education. The quantitative research was performed by a questionnaire among respondents at job centres in the region of the town of Vsetín.

**Keywords:** unemployment, endangered groups of the unemployed, types of unemployment, employment policy, retraining, adult education

Poděkování:

Ráda bych na tomto místě poděkovala PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph.D. za odborné vedení práce, za její vstřícný přístup a velmi cenné rady a připomínky, které mi poskytovala při vypracování této bakalářské práce.

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>12</b>
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	13
1.2 POJEM NEZAMĚSTNANÝ.....	13
1.3 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
1.5 OHROŽENÉ SKUPINY .....	17
1.6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	19
<b>2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ UCHAZEČŮ NAD 50 LET</b> .....	<b>21</b>
2.1 VYMEZENÍ POJMU KATEGORIE NAD 50 LET.....	21
2.2 DOTOVANÁ PRACOVNÍ MÍSTA ÚŘADEM PRÁCE .....	22
2.2.1 Veřejně prospěšné práce .....	23
2.2.2 Společensky účelné pracovní místo .....	24
2.2.3 Příspěvek na zapracování .....	25
2.2.4 Příspěvek na dojíždění .....	25
2.2.5 Příspěvek na přestěhování.....	26
<b>3 VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACE DOSPĚLÝCH</b> .....	<b>27</b>
3.1 ÚŘAD PRÁCE A VZDĚLÁVÁNÍ.....	28
3.2 REKVALIFIKACE .....	29
3.2.1 Rekvalifikace zprostředkovaná úřadem práce.....	30
3.2.2 Zvolená rekvalifikace.....	31
3.3 FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	32
3.3.1 Projekt „Vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnatelnosti“ .....	32
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>34</b>
<b>4 METODIKA VÝZKUMU</b> .....	<b>35</b>
4.1 VÝZKUMNÁ OTÁZKA .....	35
4.1.1 Dílčí výzkumné otázky .....	35
4.2 FORMULACE HYPOTÉZ.....	35
4.3 VÝZKUMNÁ METODA .....	36
<b>5 ANALÝZA DAT</b> .....	<b>38</b>
5.1 OVĚŘENÍ STANOVENÝCH HYPOTÉZ.....	47
<b>6 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU</b> .....	<b>51</b>
6.1 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	51
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>53</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>54</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>57</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>58</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>59</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>60</b>



## ÚVOD

Současná společnost na nás klade ve všech směrech velmi vysoké nároky. Zaměstnanci a lidé, kteří si na trhu práce zaměstnání hledají, jsou pod tlakem požadavků zaměstnavatelů na zvyšování nebo rozšiřování svých odborných znalostí a dovedností. Zdokonalování znalostí a dovedností, zvyšování nebo rozšiřování kvalifikace to jsou důležité cíle politiky zaměstnanosti, a proto je třeba se na ně zaměřit. Po celé Evropě se zvyšuje oficiální věk pro odchod do starobního důchodu. Aby lidé mohli déle pracovat a měli motivaci k dalšímu vzdělávání, je zapotřebí nových přístupů v oblasti řízení lidských zdrojů. Nové technologie vedou k nahrazování zejména rutinních činností, které nevyžadují odborné znalosti. Z tohoto důvodu schopnost vzdělávání se nabývá na důležitosti, a to především u starších lidí na trhu práce, protože se mění charakter práce a rostou požadavky na flexibilitu pracovní síly. Skupina osob starších 50 let patří mezi ohrožené skupiny, které je za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti věnována zvýšená pozornost. Pokud chtějí na trhu práce uspět, musí se požadavkům, které si trh práce klade přizpůsobit. Lidé potřebují širokou škálu znalostí a dovedností, aby mohli využít svůj potenciál a být konkurenceschopní. Zaměstnání a pocit, že jsem důležitý, hrají v životě každého člověka velmi významnou roli. Mnozí lidé nesou proto ztrátu zaměstnání velmi těžce a někteří to chápou jako svoji prohru, což má nejen ekonomický dopad, ale může to vést i k sociálnímu vyloučení. Proto je zapotřebí podporovat a upozorňovat na možnosti dalšího vzdělávání. Právě schopnost a přístup starších osob k celoživotnímu učení je klíčová, protože při současném technologickém rozvoji si již nevystačí se stejnými dovednostmi, se kterými vstupovali na trh práce po ukončení svého vzdělání.

Z tohoto důvodu přistupuje úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti k nabídkám rozšiřování a doplňování stávající kvalifikace nebo k získávání nové kvalifikace, tedy k rekvalifikacím. Rekvalifikace pro některé nezaměstnané může v mnoha případech být jediná možnost, jak si zachovat své pracovní návyky a zaručit návrat na trh práce. Záleží už jen na jednom každém, zda je ochoten změnit svoji dosavadní kvalifikaci a nastoupit do rekvalifikačního kurzu.

Cílem bakalářské práce je zjištění, zda jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let ochotni se dále vzdělávat a rekvalifikovat, tak aby získali nové pracovní uplatnění na trhu práce. Pro zjištění tohoto cíle budeme využívat metodu kvantitativně orientovaného výzkumu.

V teoretické části bakalářské práce jsme se zaměřili na možnosti uchazečů o zaměstnání nad 50 let, kteří po ztrátě zaměstnání mají možnost využít nabídky úřadu práce na rekvalifikaci zajišťovanou úřadem práce nebo nastoupit na zvolenou rekvalifikaci, kterou si zajišťují sami v rámci zvyšování, doplňování nebo změny kvalifikace. Následně pak na možnosti, které jim úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nabízí při uplatnění těchto nově nabytých znalostí při zařazení na trh práce.

V praktické části bakalářské práce se zaměřujeme na ochotu a zájem nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání o zvyšování, doplňování nebo změnu své kvalifikace formou rekvalifikačního a dalšího vzdělávání. Pro tato zjištění jsme v rámci kvantitativního výzkumu použili dotazník. Pomocí dotazníku, který je předložen respondentům na kontaktních pracovištích úřadů práce v regionu Vsetín získáme data, která zpracujeme, vyhodnotíme a vyvodíme z nich závěr.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost se začala objevovat až počátkem 90. let 20. století, jako zcela nový jev, který měl ekonomický, sociální, ale i společenský dopad na člověka. Je spojena s restrukturalizací národního hospodářství, které úzce souvisí s nabídkou a poptávkou pracovních sil na trhu práce. Stala se součástí lidského života a může mít dopad na každého z nás.

Jandourek (2007, s. 170-171) definuje nezaměstnanost jako: „Stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práce, která je pro ně běžně zdrojem obživy, ale nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat.“ Dále uvádí, že nezaměstnanost vzniká hlavně poklesem potřeby pracovních sil na trhu práce a jedním z důvodů tohoto poklesu jsou ekonomické potíže, se kterými se musí vypořádat nejen podniky, ale i celá odvětví národního hospodářství.

Nezaměstnanost je jevem, který nelze hodnotit jen z globálního hlediska. K řešení nezaměstnanosti je třeba přistupovat z různých úhlů. Je potřeba znát data, která udávají informace typu – koho se nezaměstnanost týká, ve kterých oblastech se vyskytuje nejvíce, jak trvá dlouho, jaká je její míra a jaké jsou předpoklady k jejímu řešení. Velmi důležitá je doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je nezaměstnanost delší, tím jsou horší dopady a obtížnější je pak její řešení. (Krebs, 2010, s. 312)

Podle Mareše (1994, s. 11) se nezaměstnanost stane masovou, pokud se doba, po kterou jsou lidé evidováni na úřadech práce, prodlužuje. Nezaměstnanost se dostává do centra pozornosti celé společnosti, jejich státních a politických institucí. Je to negativní jev, který sebou přináší pro společnost především finanční problémy ve formě výplat podpor v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek. Dále jsou to problémy organizační, protože je třeba posilovat státní aparát služeb zaměstnanosti na úřadech práce a problémy politického charakteru.

Nezaměstnanost je podle Brožové (2003, s. 76-77) složitý společenský problém, který má multidimenzionální důsledky. Je nejen příčinou poklesu životní úrovně a znamená ekonomickou nejistotu, která se promítá do budoucnosti, ale může mít vliv i na ztrátu společenských vztahů a kontaktů. Mnoho lidí si nedokázalo dříve představit, že by je mohla nezaměstnanost postihnout, protože jejich věrnost a loajalita své profesi a zaměstnavateli jim dávala pocit jistoty, jak ekonomické, tak sociální a společenské. Věrnost a loajalita podniku byla vždy ceněna a odměňována. Proto i později, když došlo k potížím na pracovním trhu, mnoho větším zaměstnavatelů se snažilo udržet v pracovním poměru zaměstnance z důvodu jejich kvalifikace a zkušeností. Tím docházelo k umělé zaměstnanosti. Mzdové

prostředky byly vypláceny i pracovníkům, kteří by v tržních podmínkách ekonomiky, finanční ohodnocení nezískali. Fakticky šlo o skrytou nezaměstnanost. V návaznosti na ekonomické reformy byly uzavírány nepotřebné a neefektivní výroby, což mělo neblahý vliv na pokles zaměstnanosti. Jistota zaměstnanosti byla vystřídána nejistotou, která má dopad na celou společnost a především na člověka samotného.

## 1.1 Význam práce pro člověka

Buchtová uvádí (2013, s. 49): „Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“

Je velmi významným prvkem rozvoje lidské osobní identity. V průběhu života určuje práce začátek a konec ekonomické aktivity člověka. (Buchtová, 2013, s. 49)

Právo na práci, na svobodnou volbu povolání a přípravu k tomuto povolání, právo na podnikání a zabezpečování jiné hospodářské činnosti je zakotveno v Listině základních práv a svobod, v článku 16, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Zároveň se zde uvádí i právo zajistit si finanční prostředky, které člověk k životu potřebuje prací. Občany, kteří bez vlastního zavinění nemohou práci vykonávat, stát zajistí finančními prostředky podle podmínek stanovených zákonem. (ČESKO, 1993)

Reálně to znamená, že stát finančně podporuje občany, kteří aktivně přistupují k hledání zaměstnání, a pokud zaměstnání nemohou najít, tak v rámci spolupráce s úřadem práce mají možnost řešit svoji nezaměstnanost. Jedním z kroků může být absolvování rekvalifikace a následného dalšího vzdělávání.

## 1.2 Pojem nezaměstnaný

Za nezaměstnaného je považován ten, který sice aktivně hledá zaměstnání, ale je v evidenci uchazečů o zaměstnání vedené úřadem práce. (Krebs, 2010, s. 313)

Úřady práce evidují uchazeče o zaměstnání, na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V § 24 je uvedeno: „Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanove-

ných podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (ČESKO, 2004)

Lidé se mohou stát nezaměstnanými i tím, že i když jsou schopni a ochotni pracovat, nemají dostatečnou kvalifikaci a nesplňují některá kritéria, která jsou podmínkou pro přijetí do pracovního poměru. Dále se jím může stát člověk, který pracuje, ale bez možnosti ovlivnit situaci je mu pracovní poměr ukončen. Nezaměstnaný je i jedinec, který využívá jen sociální podpory státu a pracovat nechce.

Podle Mareše (1998, s. 16): „Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.“ Je třeba rozlišit práci, která je dělána pro vlastní potěšení, či v rámci domácnosti a zaměstnání, které poskytuje výdělek.

Buchtová (2013, s. 49) uvádí, že většina pracujících nebere práci jako něco, co se musí, ale přináší jim radost a uspokojení. Proto má nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka silné negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky.

Člověku bez práce je v ekonomické společnosti přiřazován určitý status. Jednak se od něj očekává, že bude plnit bez ohledu na své finanční a emocionální problémy veškeré sociální závazky a rovněž od něj společnost očekává, že svoji situaci bude schopen změnit a svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí, a tím přistoupí k aktivnímu hledání nového zaměstnání v co nejkratší možné době. (Mareš, 1998, s. 79)

### 1.3 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost podle Krebse (2010), Mareše (1998) a Brožové (2003) rozdělujeme podle příčin, které ji vyvolávají a podle kritérií. Každá z forem má jiný význam a také jinak ovlivňuje ekonomiku státu.

Podle příčin dělí tato autoři nezaměstnanost na frikční, strukturální a cyklickou. Podle kritérií pak na dobrovolnou a nedobrovolnou.

**Frikční nezaměstnanost** vzniká dle Krebse (2010, s. 313) v rámci přechodu z jednoho zaměstnání do zaměstnání druhého, většinou se jedná o stejnou nebo podobnou kvalifikaci, netrvá dlouho, maximálně několik týdnů. Pokud se jedná o absolventy, kteří vstupují poprvé na trh práce, je to doba, po kterou hledají nové zařazení. Je přiřazována k přirozené míře nezaměstnanosti a považována za dobrovolnou.

Podle Mareše (1998, s. 19) se jedná o dočasnou nezaměstnanost, která je způsobena dobrovolnými změnami, kdy se lidé mnohdy zdráhají přijmout hned první nabídku, očekávají nabídky lepší a chtějí si vybrat.

Brožová (2003, s. 83) uvádí, že snaha o získání nového pracovního místa souvisí s výší podpory v nezaměstnanosti. Čím vyšší je podpora a doba vyplácení je delší, tím se prodlužuje hledání nového pracovního místa.

**Strukturální nezaměstnanost** je způsobená změnami v ekonomice, kdy nastává pokles poptávky po určité kvalifikaci, je spojována s úpadkem celých odvětví, může přetrvávat i po několik let. Je to nesoulad mezi nabízenou a poptávanou prací. Tato nezaměstnanost bývá spojována s nutností profesní rekvalifikace. (Krebs, 2010, s. 313-314)

Mareš (1998, s. 20) poukazuje na to, že tento typ nezaměstnanosti paradoxně dost často postihuje i vysoce kvalifikované pracovníky, kteří mají bohaté pracovní zkušenosti a znalosti ve svém oboru.

Podle Brožové (2003, s. 84) **cyklická nezaměstnanost** již do přirozené míry nepatří. Je způsobena celkovým hospodářským poklesem, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost víceméně ve všech odvětvích. Týká se všech zaměstnanců, neboť poptávka po práci klesá a snižuje se počet pracovních míst. Lidé jsou v podstatě nedobrovolně nezaměstnaní.

Mareš (1998, s. 20) uvádí, že pokud je tato nezaměstnanost pravidelně se opakující, což může být spojeno s přírodním cyklem, tak je označována jako sezónní nezaměstnanost. Ta má návaznost především na stavebnictví, služby spojené s turismem a především zemědělství.

Další dělení nezaměstnanosti můžeme uvést podle kritérií na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** znamená, že člověk bez práce, který je většinou v evidenci úřadu práce není ochoten přijmout zaměstnání, u něhož výše mzdy není podle jeho představ a hledá lepší. **Nedobrovolná nezaměstnanost** naopak postihuje lidi, kteří jsou ochotni pracovat za převládající mzdu na trhu práce, dost často i nižší, přesto se jim zaměstnání nedaří najít. Právě tato nezaměstnanost má za následek ekonomické a sociální potíže, a v neposlední řadě způsobuje i psychické problémy lidem, kteří jsou touto nezaměstnaností postiženi. (Brožová, 2003, s. 85-86)

Podle Mareše (1998, s. 20-22) můžeme dělit nezaměstnanost ještě na další typy, jako skrytá nezaměstnanost, neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost. V souvislosti s touto

kategorizací se Mareš zmiňuje i o jevu, který souvisí s vysokou mírou nezaměstnanosti, tzv. „job stagnation“, kdy lidé i silně nespokojení se svým zaměstnáním toto nemění z obavy rizika ztráty zaměstnání.

#### 1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Podle Matouška (2005, s. 303) je reakce na ztrátu zaměstnání přirovnávána dokonce k reakci na ztrátu blízkého člověka. Projevují se zde fáze odmítání a hněvu, popření situace, člověk hledá viníka za svou situaci, upadá do deprese a postupně se posouvá ke smíření s danou situací a vyrovnává se s touto ztrátou. Člověk, který je delší dobu nezaměstnaný, po určité době ztrácí pracovní návyky, mnohé schopnosti a dovednosti, a to především proto, že je nevyužívá.

Nezaměstnanost je dost často dle Buchtové (2013, s. 79-80) spojována se sociálněpatologickými jevy, jako je zvýšená konzumace alkoholických nápojů, nikotinu i drog. Projevuje se ve vyšší nemocnosti a rostoucí spotřebě léků a dokonce i vyšším výskytem sebevražedných pokusů.

Pro jedince má ztráta zaměstnání nejen ekonomické, ale i sociální důsledky. Jak uvádí Krebs (2010, s. 316-317) ekonomickým poklesem dochází k znehodnocování společenské práce. Sociální důsledky se promítají do chování a postojů nezaměstnaných a mají vliv na společenský život, který úzce souvisí i s jejich rodinami a domácnostmi. Má vliv na životní úroveň a souvisí s fyzickým a psychickým zdravím.

Matoušek (2005, s. 304) uvádí, že lidem, kteří mají status nezaměstnaného, hrozí nebezpečí jeho sociální izolace a sociálního selhání. A tyto všechny sociální důsledky postihují i sociální okolí nezaměstnaného, což je především jeho rodina, která se musí se statutem nezaměstnaného vypořádat.

Status nezaměstnaného je podle Jandourka (2007, s. 239) významným hlediskem, který určuje sociální postavení člověka v dané společnosti.

Giddens sociální status definuje (1999, s. 554) jako „prestiž, kterou má určitá skupina v očích jiných členů společnosti.“ Ztráta zaměstnání může vést k pohrdání a vyloučení ze společnosti, do které člověk před ztrátou zaměstnání patřil.



## 1.5 Ohrožené skupiny

Uplatnění člověka na trhu práce je ovlivněno několika faktory, jako je věk, zdravotní stav, osobnostní předpoklady, vzdělání, pohlaví, ale taktéž příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vedou k vyčleňování některých skupin lidí, které jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání a mohou spadat do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnatelných. Jedná se především o mladé lidi – absolventy škol a mladistvé, ženy a ženy s malými dětmi, starší lidi – osoby nad 50 let, zdravotně znevýhodněné osoby, příslušníky etnických menšin, osob bez kvalifikace. (Buchtová, 2013, s. 82)

**Absolventi škol a mladiství** – jedná se o kategorii, do které řadíme mladistvé, kteří mají jen základní vzdělání, mají střední vzdělání s výučním listem v nějakém oboru, jsou absolventy střední školy nebo mají vysokoškolský diplom. Nevýhodou této kategorie je, že se ucházejí o své první zaměstnání, z čeho vyplývá, že nemají žádné pracovní zkušenosti a ani žádné základní pracovní návyky. Pokud mladí lidé nezískají tak potřebné pracovní návyky ještě v mládí, tak nebudou schopni pracovního zařazení ani v dospělosti, což může vést k sociálně-patologickému chování a k vyřazování ze společnosti. (Buchtová, 2013, s. 83)

Úřady práce České republiky podporují zaměstnávání absolventů škol v rámci projektů, které se zaměřují na získávání praktických pracovních dovedností. Jedná se především o stáže ve firmách, kde mladí lidé získávají první profesní zkušenosti.

**Lidé nad 50 let** – tato riziková skupina prožívá ztrátu zaměstnání velmi těžce. V tomto pozdním produktivním věku má člověk vytvořeny pracovní návyky a určité zaběhnuté stereotypy a velmi obtížně se přizpůsobuje novým pracovním požadavkům a novému prostředí. Život bez zaměstnání navíc vnímají jako selhání, nespravedlnost a celkové ponížení. (Matoušek, 2005, s. 301-302)

Buchtová (2013, s. 86) uvádí: „Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší *investice* ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití.“ Takový člověk se pak stává opatrnějším, pečlivě si promýšlí další kroky svého chování a jednání, tak aby se nevystavoval situaci, ve které by ho jeho okolí mohlo negativně hodnotit. Snaží se na sebe neupozorňovat, aby nedošlo ke ztrátě zaměstnání. Další možností lidí v předdůchodovém věku je samostatná výdělečná činnost, která na jedné straně může vést k pocitu znovuzískání kontroly nad pracovním

životem, ale na druhé straně sebou nese riziko spojené se začátkem vlastního podnikání, což představuje zvýšenou psychickou a fyzickou námahu.

**Ženy a ženy s malými dětmi** – kategorie, která je na pracovním trhu výrazně podhodnocována. Buchtová (2013, s. 88) uvádí: „Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost.“ Pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek je velký nedostatek, neboť zaměstnavatelé upřednostňují vícesměnné nebo nepřetržité provozny. Velmi důležitou etapou v životě ženy je těhotenství a následné mateřství, které pro zaměstnavatele představuje nejistotu, protože žena je na nějakou dobu vyřazena z pracovního procesu. Po návratu do zaměstnání je u nich větší riziko pracovních absencí, které souvisí s péčí o děti. Specifické postavení v procesu zaměstnávání mají také ženy nad 45 let, které bývají velmi často diskriminovány, a tím u nich dochází ke zvýšenému stresu z možné ztráty zaměstnání.

**Zdravotně znevýhodněné osoby** – jsou podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů definovány v § 67 písm. 3: „Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovanu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).“ (ČESKO, 2004)

Úřady práce České republiky se snaží podporovat zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním pomocí projektů, které napomáhají jejich postavení na trhu práce, protože v současné společnosti je největší důraz kladen na produktivitu a výkon práce. Šanci na uplatnění proto získávají především v chráněných dílnách a u zaměstnavatelů, kteří nabízejí zkrácené pracovní úvazky. (Matoušek, 2005, 301)

**Příslušníci etnických menšin** – do této kategorie spadají v České republice především Romové, kteří nacházejí zaměstnání velmi obtížně. Na trhu práce se zvyšují nároky na úroveň znalostí a dovedností, což je spojeno především s kvalifikací. Romské etnikum obecně neklade důraz na vzdělání. Většina má tedy jen základní vzdělání nebo dokonce ani toto základní vzdělání nedokončí. Proto jsou jejich šance na uplatnění minimální. Jsou často závislí na sociálních dávkách, které jsou vypláceny úřady práce. (Buchtová, 2013, s. 91)

**Osoby bez kvalifikace** – tvoří velmi početnou skupinu, která je v evidenci úřadů práce většinou se statutem dlouhodobě nezaměstnaných. Tvoří je především absolventi základních škol, kteří dosáhli základního vzdělání nebo základní vzdělání nedokončili. Jedná se většinou o mladé lidi, kteří jsou obtížně vzdělavatelní a nemají zájem o získání zaměstnání. Dále do této kategorie zařazujeme i osoby, které vzhledem k asociálnímu chování - alkoholic, lidé po návratu z vězení, závislí na návykových látkách, gambleři a další osoby sociálně nepřizpůsobivé – zcela ztratily pracovní návyky. (Buchtová, 2013, 90)

## 1.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je chápána jako činnost, která je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a práva člověka na zaměstnání. Jejím cílem je nastavení takových podmínek, aby bylo dosaženo plné zaměstnanosti. Je rozdělena do dvou částí – pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti.

**Pasivní politika zaměstnanosti** se zaměřuje na hmotné zabezpečení osob, které jsou bez zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti má široký záběr a tvoří velmi významnou část politiky zaměstnanosti a její boj s nezaměstnaností. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131)

**Aktivní politika zaměstnanosti** v České republice je zaměřena na podporu zaměstnatelnosti, podporu podnikání, podporu schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám a podporu rovných příležitostí všech osob. Jednotlivé oblasti se zaměřují na zvyšování kvalifikace, flexibilitu a mobilitu pracovních sil, podporují drobné a střední podnikání, zaměřují se na vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se ztíženou životní situací a ohrožených sociálním vyloučením. (Tomeš, 2010, s. 287)

V České republice zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s kontaktními pracovišti úřadu práce a dalšími subjekty, se kterými spolupracuje v rámci strategie politiky zaměstnanosti. Řídí se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je v § 104 uvedeno: „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“ (ČESKO, 2004)

Aby opatření v rámci aktivní politiky mohla dosahovat stanovených cílů, je třeba se na jedné straně zaměřit na potřebu trhu práce, kterou tvoří zaměstnavatelé a na druhé straně je potřeba se soustředit na potřeby uchazečů o zaměstnání, na jejich motivaci a možnosti,

kteří mají na trhu práce. Snahou je rozšiřování, či zvyšování kvalifikace, která pak postupně vede k pracovnímu uplatnění. Vznikají programy, které spojují vzdělávání s tolik potřebnou praxí. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 187)

K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti podle § 104 a § 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů patří: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (ČESKO, 2004)

## 2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ UCHAZEČŮ NAD 50 LET

Většina lidí pracuje, aby získala peníze. Ale mnoho lidí, a především starších, pracuje také kvůli uspokojení, že dělají něco užitečného, kvůli pocitu uznání, prestiže, úspěchu, společenskému zařazení a příležitosti využívat a rozvíjet své schopnosti. Ztráta zaměstnání, nutnost evidence na úřadě práce a status nezaměstnaného se pro starší lidi nad 50 let, kteří byli dříve aktivní, stává neřešitelnou situací.

Uchazeči o zaměstnání nad 50 let mají dost často problémy s adaptabilitou a obtížněji snáší změny, jsou hůře přizpůsobiví jiným stylům práce a novému zaměstnavateli. Tím, že se zvyšuje věk pro odchod do starobního důchodu, zvyšuje se i počet lidí nad 50 let, kteří jsou v evidenci úřadu práce nebo hledají zaměstnání sami a jsou v evidenci úřadu práce jako zájemci. Aby lidé mohli déle pracovat a měli k tomu motivaci, jsou zapotřebí nové přístupy v oblasti řízení lidských zdrojů. Starší lidé mají množství odborných znalostí a zkušeností, a pokud jsou dobře motivováni, jsou ochotni dalšího vzdělávání. I přes tato zjištění se spousta zaměstnavatelů obává zaměstnávat starší pracovníky, především pokud je jejich věk nad 55 let. Věk je jedním z aspektů diverzity a bohužel je třeba jej zohlednit, ale na základě věku by se nemělo docházet k závěru, že starší pracovník představuje vysoké riziko. Proto jsou také lidé nad 50 let, kteří se ocitnou v evidenci úřadu práce řazeni většinou mezi dlouhodobě nezaměstnané. Stávají se pro trh práce méně atraktivní a při jednání se zaměstnavateli dost často selhávají. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 153 – 155)

Zaměstnávání osob starších 50 let je jedním s předních cílů aktivní politiky zaměstnanosti. Aby mohlo být tohoto cíle dosaženo je potřeba na jedné straně přihlížet k potřebám trhu práce, ale na straně druhé také k možnostem a potřebám uchazečů o zaměstnání. Úřad práce se snaží zatraktivnit tuto ohroženou skupinu tak, aby byla lépe zaměstnatelná a pro zaměstnavatele přínosná. Protože pokud se tato strategie nepodaří, bude neustále docházet k výběru těch nejschopnějších z řad nezaměstnaných, a skupina nezaměstnaných, která má sice potenciál, ale není pro zaměstnavatele atraktivní, na úřadech práce setrvá a po čase se stane nezaměstnatelnou. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 183 – 185)

### 2.1 Vymezení pojmu kategorie nad 50 let

Podle Vágnerové (2007, s. 229) se kategorie osob nad 50 let řadí do období starší dospělosti, které určuje rozmezím 50 – 60 let. Uvádí právě věk 50 let za mezník, kterým se začíná stárnutí. Člověk je nucen se vyrovnávat s postupným úbytkem vlastních kompetencí

a musí se učit odhadovat správně svoje aktuální možnosti, neboť tato etapa lidského života je spojená s úbytkem sil a zvýšeným výskytem onemocnění. Padesátiletý člověk uvažuje o své budoucnosti, zabývá se úvahami o dalším uspořádání života a řešení problémů, ať už pracovních, tak i soukromých, které by mohly být v pozdějším věku již nezvládnutelné.

V současnosti, kdy dochází k prodlužování aktivního pracovního života je potřeba se zaměřit i a období raného stáří, které Vágnerová (2007, s. 299) vymezuje věkem 60 – 75 let. Stáří je označováno jako poslední etapa života. Přináší pocit naplnění, nadhled a moudrost, ale také velký úbytek energie. Tato etapa je obdobím života, kdy sice dochází ke změnám vlivem stárnutí, ale tyto změny nemusí být ještě tak velké, aby člověku znemožnily aktivní a nezávislý život.

Zajištění rovného přístupu k zaměstnání pro všechny osoby je jednou z hlavních priorit státní politiky zaměstnanosti a zároveň jedním z hlavních pilířů jak politiky sociální, tak hospodářské.

Ztížený přístup k zaměstnání mají především starší osoby nad 50 let, především pak v předdůchodovém věku, pro které je zařazení na trh práce více obtížné. V posledních letech se postavení a zaměstnávání starších osob na trhu práce zlepšuje, ale stále zůstává a silně se prohlubuje v předdůchodovém věku, neboť je značně ovlivněna výrazně rostoucím podílem ekonomicky neaktivních, v důsledku odchodu do důchodu. (MPSV, 2014)

Proto jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nabízeny zaměstnavatelům příspěvky, které napomáhají k umístění na trh práce uchazeče o zaměstnání, kteří by jinak setrvali v evidenci úřadu práce. Jedná se především o příspěvky na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a v současné době nejnovější příspěvky, které jsou nabízeny uchazečům o zaměstnání v rámci regionální mobility – příspěvek na dojíždění a příspěvek na přestěhování.

## **2.2 Dotovaná pracovní místa úřadem práce**

Vytváření nových pracovních míst záleží především na ekonomickém vývoji a celkovém stavu společnosti. Úřad práce se podílí na hmotné podpoře vytváření nových pracovních míst, zejména společensky účelnými pracovními místy, včetně podpory zahájení samostatné výdělečné činnosti. Vývoj ekonomiky a trhu práce ukazuje, že je nutné podporovat vytváření nových pracovních míst především v oblastech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a samozřejmě je nutné věnovat pozornost i preventivnímu charakteru nástrojů a opatření

aktivní politiky zaměstnanosti, tj. zejména formou udržení zaměstnanosti ohrožených skupin osob. (MPSV, 2014)

Redukce dlouhodobé nezaměstnanosti se stala hlavním cílem politiky zaměstnanosti a nabídka dotací na zaměstnávání zvyšuje možnost zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kteří by jinak měli velmi malou šanci zařadit se aktivně na trh práce. Podpora firem vytvářející pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, podpora sebe zaměstnávání a speciální programy pro tvorbu pracovních míst, to jsou nejdůležitější specifika pro poskytování finančních příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. (Mareš, 1994, s. 109)

### 2.2.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní místo spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.

Pracovní místa pro veřejně prospěšné práce vytvářejí zejména obce, města, organizace zřizované městy a obcemi, obecně prospěšné společnosti, státní a obecně prospěšné instituce zabývající se vzděláním a vědou, kulturou a školstvím, ochranou zdraví, požární ochranou, ochranou životního prostředí, podporou a ochranou mládeže, ochranou zvířat, humanitární, sociální charitativní, náboženskou, tělovýchovnou a sportovní činností.

Příspěvek na toto pracovní místo lze poskytovat na uchazeče na otevřeném trhu práce s přihlédnutím k počtu volných pracovních míst, která jsou aktuálně nahlášena na úřadu práce a rovněž vzhledem ke kvalifikaci a dovednostem uchazeče. Nejdůležitějším ukazatelem poskytnutí příspěvku je zaměření se na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání.

V rámci veřejně prospěšných prací jsou pracovní příležitosti vytvářeny zpravidla na dobu 12 měsíců, v případech hodných zvláštního zřetele, což je u uchazečů starších 55 let, může být tento příspěvek prodloužen až na 24 měsíců. (MPSV, 2015a)

V rámci veřejně prospěšných prací lze příspěvek poskytnout na tyto pracovní pozice: pomocný dělník na veřejně prospěšné práce, koordinátor a asistent prevence kriminality.

**Pomocný dělník na veřejně prospěšné práce** je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří budou vykonávat nekvalifikované práce, spočívající zejména v sezonním úklidu a údržbě veřejných prostranství a budov.

**Koordinátor** v rámci tohoto příspěvku má na starosti skupinu pěti a více uchazečů, kteří pracují jako pomocní dělníci na veřejně prospěšných pracích a jimž je věnována zvýšená péče.

**Asistent prevence kriminality** zajišťuje a dohlíží na bezpečnost na kontaktních pracovištích úřadu práce a v obcích. Uchazeč o zaměstnání, který je umístěn na tuto pracovní pozici vykonává pomocné práce pro městskou policii a obce, přispívá k ochraně bezpečnosti osob a majetku a provádí dohled nad dodržováním čistoty a pořádku v problémových a vyloučených lokalitách.

Veřejně prospěšné práce mohou obce a kraje využít také při odstraňování následků živelných pohrom.

### 2.2.2 Společensky účelné pracovní místo

Společensky účelná pracovní místa jsou definována v § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů: „jsou to pracovní místa, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“ (ČESKO, 2004)

Rozlišujeme tři typy společensky účelného pracovního místa: místo vyhrazené zaměstnavatelem, místo nově zřízené zaměstnavatelem a zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

**U společensky účelného pracovního místa vyhrazeného zaměstnavatelem** se jedná o nové nebo uvolněné pracovní místo, které zaměstnavatel v rámci poskytovaného příspěvku obsadí uchazečem o zaměstnání, kterého nelze pro jeho individuální charakteristiky umístit na trh práce jiným způsobem. Tento příspěvek je poskytován na dobu nejdéle 12 měsíců a lze jej poskytnout až do výše vynaložených prostředků na mzdy. Úzce souvisí s dobou, na jakou je uzavřena pracovní smlouva.

**Společensky účelná pracovní místa nově zřízená zaměstnavatelem** jsou nově vytvářené pracovní pozice u zaměstnavatele a jsou obsazovány vhodnými uchazeči v rámci evidence úřadu práce. Příspěvek u tohoto místa je určen na pořízení nezbytně nutného vybavení nového pracovního místa. Z tohoto důvodu je zaměstnavatel povinen toto místo obsazovat na dobu určenou v dohodě, kterou uzavřel s úřadem práce. (MPSV, 2015a)



**Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti** si uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti. O příspěvek žádá uchazeč o zaměstnání na formuláři k tomu určeném, a pokud je mu příspěvek schválen, uzavírá dohodu s úřadem práce, na základě které je mu příspěvek poskytnut. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením tohoto pracovního místa. V dohodě je sjednán i datum, od kterého se uchazeč o zaměstnání zavazuje samostatně výdělečnou činnost zahájit, a tím ukončit evidenci uchazeče o zaměstnání na úřadě práce a přihlásit se jako osoba samostatně výdělečně činná na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Dále je v dohodě sjednána doba, do které je příjemce příspěvku povinen provést vyúčtování a případně vrátit finanční prostředky, které nebudou vynaloženy na odpovídající výdaje. Tyto výdaje, tedy to co lze za poskytnuté prostředky nakoupit, se taktéž sjednávají v dohodě. V závěru dohody se uchazeč o zaměstnání zavazuje vykonávat samostatně výdělečnou činnost po stanovenou dobu (to samozřejmě neplatí v případě, že je samostatně výdělečná činnost ukončena ze zdravotních důvodů). (MPSV, 2015a)

### 2.2.3 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavateli, který na základě dohody s úřadem práce přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče pro jeho zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů a jehož zapracování je pro výkon profese nezbytné. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy, tj. 5 500 Kč na jednu fyzickou osobu, která zapracovává nově přijatého zaměstnance. Poskytuje se jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období. (MPSV, 2015a)

### 2.2.4 Příspěvek na dojíždění

Příspěvek na podporu regionální mobility, tzv. příspěvek na dojíždění je novým nástrojem a opatřením aktivní politiky zaměstnanosti a je zaměřen na dlouhodobě evidované, špatně umístitelné uchazeče o zaměstnání a uchazeče, kteří bydlí v dopravně špatně dostupných lokalitách. Cílem je posílení mobility uchazečů, neboť právě omezená možnost dojíždění za prací je, kromě neodpovídající kvalifikace, jednou z bariér, která snižuje šance k jejich uplatnění na trhu práce. O příspěvek na dojíždění si mohou požádat uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než pět měsíců, dále uchazeči, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, což uchazeči nad 50 let věku jsou. Příspěvkem může být podpořen jen uchazeč, který bude mít sjednán pracovní poměr s novým zaměstnavate-

lem na dobu neurčitou nebo na dobu určitou minimálně šest měsíců. V pracovní smlouvě musí být uvedeno konkrétní místo výkonu práce, které je na území České republiky. Doba poskytování příspěvku může činit maximálně 12 měsíců. Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně a odvíjí se od dojezdové vzdálenosti. Přitom minimum je deset kilometrů. Výjimku tvoří žádosti, kdy mezi bydlištěm a místem výkonu práce prokazatelně neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou. Na nejvyšší částku dosáhnou ti uchazeči o zaměstnání, kteří budou za práci dojíždět více než padesát kilometrů. Příspěvek je tedy určen na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti s dojížděním do práce. Peníze tedy může použít na zaplacení jízdného nebo na nákup pohonných hmot. (MPSV, 2016a)

### **2.2.5 Příspěvek na přestěhování**

V rámci rozvoje zaměstnanosti mohou uchazeči o zaměstnání nově požádat o jednorázový příspěvek na přestěhování se za prací ve výši 50 000 Kč. Žádat o tento příspěvek může uchazeč, který nastoupil do zaměstnání mimo své bydliště nebo se případně už i přestěhoval. Podmínkou poskytnutí tohoto příspěvku je evidence uchazečů o zaměstnání déle než pět měsíců, a to půl roku před podáním žádosti. Další podmínkou je vzdálenost přestěhování, která musí být delší než padesát kilometrů. Příspěvek se neposkytuje, pokud se uchazeč přestěhuje do zahraničí. Úřad práce je schopen poskytnout příspěvek opakovaně stejnému žadateli, a to jednou za tři roky a jen tehdy, pokud odpracoval v předešlém zaměstnání, na které již dostal příspěvek, minimálně 12 měsíců. (MPSV, 2016b)

### 3 VZDĚLÁVÁNÍ A REKVALIFIKACE DOSPĚLÝCH

„Požadavky na znalosti a dovednosti člověka v moderní společnosti se neustále mění a člověk, aby mohl fungovat jako pracovní síla, byl zaměstnatelný, musí své znalosti a dovednosti neustále prohlubovat a rozšiřovat.“ (Koubek, 2001, s. 234)

Vzdělávání je nepřetržitý celoživotní proces, který ukazuje na připravenost člověka učit se. Člověk se vzdělává především proto, aby získal na sebe zpravidla navazující znalosti a dovednosti, ale také proto, aby získal zcela novou kvalifikaci. Podle Plamínka (2014, s. 36) je vzdělávání přirozeným způsobem, jak řešit rozdíly mezi požadavky na výkon člověka a možnostmi, které tento konkrétní člověk nabízí. Vzdělávání má za cíl nejen vylepšit výkon, ale způsobit způsobilost.

V současné době patří vzdělávání k nutnosti, pokud chce člověk uspět ve vyvíjející se společnosti a obstát v konkurenci a být úspěšný. I oblast vzdělávání je ovlivňována rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií a proto dostupnost informací je v dnešní době rychlejší a jednodušší. V produktivním věku dochází k dalšímu vzdělávání, které je zaměřeno na širší spektrum vědomostí, znalostí, dovedností a kompetencí, které jsou uplatňovány nejen v pracovním, ale i občanském a osobním životě. Jak uvádí Veteška (2010, s. 19): „Další vzdělávání se člení na občanské, zájmové vzdělávání a profesní vzdělávání (užívá se také termín další profesní vzdělávání, které zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání; označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému).“

Schopnost celoživotního vzdělávání nabývá na důležitosti především v důsledku rostoucích požadavků na flexibilitu pracovní síly, která je vyvolána změnami v charakteru práce, rozlišností a individualizací pracovních forem. Velký důraz je kladem na nové formy dalšího vzdělávání, z čehož vyplývá, že člověk pokud chce i ve starším věku mít vyšší uplatnitelnost na trhu práce, musí se přizpůsobovat a aktivně vyhledávat aktuální informace, využívat k sebevzdělávání dostupné nové technologie, internet, sociální média. K řešení pracovních problémů je potřeba přistupovat kreativně, samostatně a vyhledávat nové trendy a postupy řešení. A právě se změnou situace na trhu práce z důvodu modernizace, digitalizace a robotizace se jednotlivé skupiny populace budou vyrovnávat rozdílně, a také rozdílně budou přistupovat ke svému dalšímu vzdělávání a formám tohoto vzdělávání. (MPSV, 2016c)

Vzdělávání se často spíše než prostředkem osobního rozvoje stává symbolem statusu, který je úzce spojen s kariérou a úspěchem. V rámci dalšího vzdělávání si lidé účast na rozvoji svých znalostí dost často hradí ze svých prostředků nebo využívají jiných forem vzdělávání jako je e-learningové nebo korespondenční vzdělávání. Pokud člověk investuje do vlastního rozvoje, tak od nově získaných vědomostí očekává především praktické uplatnění a zhodnocení. Typickým příkladem dalšího vzdělávání je sféra zájmového vzdělávání, která v některých oblastech úzce ovlivňuje profesní vzdělávání. Výstupem zájmového vzdělávání propojeného s profesním vzděláváním jsou především oblasti jazykového vzdělávání nebo počítačová gramotnost. (Šerák, 2009, s. 22 – 23)

Podle Armstronga (2007, s. 462-463) je nejdůležitější, aby byl člověk ke svému dalšímu vzdělávání motivován. Pokud jsou lidé ke vzdělávání motivováni, naleznou v něm uspokojení a převezmou za své vzdělávání odpovědnost.

Lidé se vzdělávají z různých důvodů. Tím nejdůležitějším důvodem je získání vhodného pracovního místa, které jim zajistí vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání na úřadě práce a začlenění zpět do pracovního procesu.

### 3.1 Úřad práce a vzdělávání

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, je organizační složkou státu a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Podle § 4 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů, plní úřad práce úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a dávek péčovské péče. Dále je úřad práce přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie. (ČESKO, 2011)

Krebs (2010, s. 326) uvádí, že úřad práce v rámci své působnosti plní funkci informační, což zahrnuje především aktuální přehled o nabídce volných pracovních míst a pracovních sil, dále poradenskou, která se zaměřuje na oblast právního, ekonomického, sociálního a psychologického poradenství, funkci zprostředkovatelskou, zajišťující především zprostředkovávání práce uchazečům o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, nabídky rekvalifikačních kurzů a vyplácení dávek v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Poslední

funkcí, kterou Krebs (2010, s. 326) uvádí, a která je v podstatě nejvýznamnější, je podnikatelská, která se podílí na vytváření nových pracovních míst, podporuje samostatnou podnikatelskou činnost drobného podnikání, zaměstnávání absolventů škol a na zabezpečování a financování rekvalifikací.

Úřad práce České republiky se zaměřuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zvyšování kvalifikace a dalšího vzdělávání u nezaměstnaných uchazečů a zájemců o zaměstnání. Spolupracuje s dalšími institucemi, které se vzděláváním dospělých zabývají. Není podporováno jen rekvalifikační vzdělávání, ale i vzdělávání zájmové. Jednou z organizací je i Fond dalšího vzdělávání, který je příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí a svými projekty přispívá k rozvoji vzdělanosti u určitých skupin obyvatelstva.

V rámci zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání je jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti právě rekvalifikace, která je přínosem pro uchazeče o zaměstnání především v rámci získání nových možností k uplatnění sebe sama na trhu práce. (Krebs, 2010, s. 326-327)

Nejdůležitější je motivovat nezaměstnané uchazeče k jejich dalšímu vzdělávání, učít uchazeče o zaměstnání být člověkem konkurence schopným na trhu práce, ukázat jim jejich slabé i silné stránky, navrhnout jim možnosti, jak zvýšit nebo změnit svou dosavadní kvalifikaci, například formou zabezpečených rekvalifikací, či zvolených rekvalifikačních kurzů.

### **3.2 Rekvalifikace**

Rekvalifikace umožňuje uchazečům o zaměstnání nebo taky zájemcům o zaměstnání získat novou kvalifikaci, či si stávající kvalifikaci zvýšit, tak aby získali nové zaměstnání nebo si udrželi své stávající zaměstnání.

V § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je uvedeno: „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 a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (ČESKO, 2004)

Aby mohl být uchazeč o zaměstnání, či zájemce o zaměstnání zařazen do rekvalifikačního kurzu, musí splňovat několik podmínek. Mezi hlavní podmínky patří skutečnost, že je veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje, tzn. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti, které jsou nutné pro absolvování tohoto kurzu. K nejdůležitějším podmínkám patří především to, že tato rekvalifikace je potřebná, protože dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání mu neumožňuje získání vhodného pracovního místa, rekvalifikace je účelná, tzn., že po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání, protože dostal nabídku zaměstnavatele na určitou pracovní pozici s podmínkou absolvované rekvalifikace nebo chce zahájit podnikání a bez této rekvalifikace by k zahájení podnikání nemohlo dojít. Velmi důležitá je zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese.

Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání. Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů), (ČESKO, 2006) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. (MPSV, 2015b)

Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce. Snahou úřadu práce je umožnit těmto lidem získání nové kvalifikace a tím pádem i lepších vyhlídek na novou práci. Aby rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, je třeba jeho náplň přizpůsobit konkrétnímu uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, měl by odpovídat především požadavkům, které jsou na trh práce v současné době kladeny.

V rámci získání nové kvalifikace nebo zvýšení stávající kvalifikace úřad práce nabízí možnost rekvalifikace zprostředkované úřadem práce, kterou zabezpečuje vždy úřad práce a zvolené rekvalifikace, kterou si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zajišťuje sám.

### **3.2.1 Rekvalifikace zprostředkovaná úřadem práce**

Rekvalifikace zprostředkovaná úřadem práce je zabezpečována úřadem práce na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (může to být soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení nebo škola), které pak umožňují uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání dosažení kvalifikace v oblasti výpočetní techniky

(základy obsluhy osobního počítače, počítačová gramotnost, čtení a kreslení technické dokumentace s využitím programu AutoCAD, tvorba www stránek, správce sítí pro malé a střední organizace a pracovník grafického studia), ekonomie a administrativy (účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví, základy podnikání, organizačně technický pracovník), sociálních služeb (kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách), výrobní a strojírenské (strážný, obsluha vysokozdvížných vozíků, svařování, obsluha CNC obráběcích strojů, základní kovoobráběčské práce, zámečnický), v oblasti stavebnictví (montér zateplovacích systémů, montér suchých staveb, zedník) a v oblasti řízení motorových vozidel (řidičské oprávnění skupiny C, C+E a profesní průkaz). (MPSV, 2015b)

V návaznosti na výzkum jsou uvedeny oblasti rekvalifikací, které jsou určeny pro region Vsetín. Tento region zahrnuje úřady práce ve Vsetíně, Valašském Meziříčí, Rožnově pod Radhoštěm a Karolince. Respondenti výzkumu, kteří jsou v evidenci úřadů práce Vsetínského regionu, mají veškeré informace o rekvalifikacích vyvěšeny na nástěnkách těchto kontaktních pracovišť.

Mezi uchazeči o zaměstnání je značný zájem o kurzy zaměřené na základní počítačovou gramotnost, získání oprávnění k řízení motorových vozidel, svářečské kurzy a kurzy účetnictví. (MPSV, 2017)

### **3.2.2 Zvolená rekvalifikace**

Zvolená rekvalifikace znamená, že si uchazeč o zaměstnání, či zájemce o zaměstnání vybere a následně zabezpečí rekvalifikaci, o kterou má zájem, a která mu umožní posun v jeho pracovní kariéře, sám a úřad práce mu ji může za stanovených podmínek uhradit. Za tímto účelem si vybírá druh pracovní činnosti, na kterou chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. O zvolenou rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání žádá úřad práce na k tomu určeném formuláři, ve kterém uvádí termín rekvalifikace, včetně termínu závěrečné zkoušky a cenu rekvalifikace, kterou doloží potvrzením od příslušného rekvalifikačního zařízení. Rekvalifikaci může provádět zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (akreditaci udílí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky nebo Ministerstvo zahraničí České republiky), škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštních právních předpisů a dále zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (předpis upravuje obsah vzdělávání pro vybranou pracovní činnost).

Po úspěšném absolvování zvolené rekvalifikace uhradí úřad práce cenu této rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Vynaložená finanční částka na jednoho uchazeče nebo zájemce o zaměstnání nesmí v období tří let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Pokud není rekvalifikace dokončena úspěšně nebo ji uchazeče, či zájemce o zaměstnání ukončí předčasně bez vážných důvodů, je povinen cenu zvolené rekvalifikace nebo její poměrnou část uhradit vzdělávacímu zařízení sám. (MPSV, 2015b)

### **3.3 Fond dalšího vzdělávání**

Fond dalšího vzdělávání je příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí a jako taková je zřízena k plnění úkolů ve veřejném zájmu. Zastřešuje projekty k podpoře vzdělávání dospělých, podává pomocnou ruku těm, kteří pociťují nedostatek znalostí nebo praktických zkušeností a mají chuť zvětšit své šance na snadnější uplatnění na pracovním trhu. Mezi nejvýznamnější aktivity této organizace patří poskytování dalšího profesního vzdělávání, včetně stáží ve firmách, vzdělávacích kurzů, seminářů, workshopů nebo individuálního poradenství. Pomáhá získávat potřebné dovednosti a znalosti, které lze následně uplatnit v pracovním i běžném životě, zaměřuje se na vzdělávání ohrožených skupin, do které bezpochyby patří nezaměstnaní lidé nad 50 let. Usilují o šíření informací a osvěty v oblasti digitální gramotnosti, digitálního vzdělávání a v oblasti dalšího vzdělávání a poskytování poradenství. Fond dalšího vzdělávání je organizací, která stále více přispívá k lepšímu uplatnění znevýhodněných a ohrožených občanů na trhu práce a pomáhá jim najít místo v měnícím se světě. (FDV, 2015a)

#### **3.3.1 Projekt „Vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnatelnosti“**

Cílem projektu, který je realizován Fondem dalšího vzdělávání je zkvalitnit, zefektivnit a zpopularizovat poskytování vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných nad 50 let, a tím zvýšit jejich motivaci a zlepšit jejich uplatnitelnost na trhu práce. Projekt je financován z Evropských sociálních fondů prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Jeho realizace probíhá postupně od dubna 2016 do února 2019.

Nezaměstnaní lidé nad 50 let po nějaké době bez pracovní praxe ztrácejí přehled o aktuálních trendech, nových postupech a rozvíjejících se technologiích. Tím se ocitají v situaci, kdy se jejich uplatnitelnost na trhu práce neustále snižuje a hrozba dlouhodobé



nezaměstnanosti přerůstá v realitu. Projekt jim pomáhá obnovovat pracovní návyky a zkušenosti, prohlubovat praktické dovednosti v oboru, zvyšovat úroveň kvalifikace a nakonec i potřebné sebevědomí. Navíc projekt zmírňuje předsudky zaměstnavatelů vůči lidem starším 50 let. Ti se díky tomuto projektu stanou více konkurenceschopní a jejich cesta k novému zaměstnání bude snadnější.

Prostřednictvím tohoto projektu dochází k provázanosti vzdělávání a praxe, díky čemuž mohou nezaměstnaní z této cílové skupiny získávat nebo si prohlubovat své kompetence, což zvyšuje jejich hodnotu na trhu práce a zároveň i jejich konkurenceschopnost a uplatnitelnost.

Délka vzdělávání praxí je určena počtem hodin, které nejsou jednotné, ale liší se dle konkrétní typové pozice, na kterou je účastník projektu připravován. Účastníka v průběhu vzdělávání praxí odborně vede mentor, který je hlavní osobou odpovědnou za průběh a odbornou kvalitu vzdělávání praxí. (FDV, 2015b)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 METODIKA VÝZKUMU

V praktické části bakalářské práce se budeme věnovat zájmu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání starších 50 let zvyšovat si kvalifikaci formou rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání a jejich novému uplatnění na trhu práce. Realizovaný výzkum má za úkol zjistit, jak důležité je pro skupinu ohroženou na trhu práce vzdělávání a rekvalifikace, jaké formě rekvalifikací dávají přednost a jaké zaměstnání v rámci dotovaných pracovních míst nabízených úřadem práce preferují. Stanovíme si hlavní cíl výzkumu a dílčí výzkumné otázky a formulujeme hypotézy. Následně jsme pak stanovili výzkumnou metodu, která byla pro výzkum využita. Chráska (2007, s. 11) uvádí: „Lidské poznávání je velmi složitý proces, který může probíhat nejrozmanitějšími metodami a postupy.“

### 4.1 Výzkumná otázka

Hlavní výzkumnou otázkou, kterou v této části bakalářské práce realizujeme, je zjištění, zda jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let, kteří spadají do ohrožené skupiny nezaměstnaných, ochotni se dále vzdělávat a rekvalifikovat tak, aby získali nové pracovní uplatnění na trhu práce.

#### 4.1.1 Dílčí výzkumné otázky

V souladu s cílem výzkumu jsme vytvořili dílčí výzkumné otázky:

- 1) Jaká forma dalšího vzdělávání je pro uchazeče o zaměstnání přijatelnější?
- 2) Souvisí ochota dalšího vzdělávání s pohlavím uchazeče o zaměstnání?
- 3) Jaký typ dotovaného pracovního místa po absolvování rekvalifikace uchazeč o zaměstnání preferuje?

### 4.2 Formulace hypotéz

Po stanovení hlavní výzkumné otázky si stanovíme hypotézy, které po ukončení výzkumu budeme moci potvrdit nebo vyvrátit.

H1: Mezi uchazeči je rozdíl mezi rekvalifikací nabízenou úřadem práce a zvolenou rekvalifikací financovanou úřadem práce.

H2: Mezi uchazeči jsou to ženy, které mají zodpovědnější přístup k dalšímu vzdělávání.

H3: Je rozdíl v zájmu o umístění na dotovaná pracovní místa ve formě veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst.

### 4.3 Výzkumná metoda

Ke zjištění informací jsme si zvolili metodu kvantitativního výzkumu, a to především proto, že je to vzhledem ke zvolenému výzkumu efektivnější a nenákladný způsob sběru dat. Podle Chrásky (2007, s. 174 - 175) lze dotazníkové šetření provést třemi způsoby, a to rozsláním dotazníku poštou, osobním předáním nebo prostřednictvím jiné osoby. Samozřejmě nejvýhodnější je předání dotazníku osobně, neboť je pak návratnost velmi vysoká. Pro úspěch dotazníkového šetření je opravdu důležité, aby měli respondenti záruku, že údaje, které v dotazníku uvedou, nebudou použity proti nim. Z tohoto důvodu bývá nejlepší užívání anonymních dotazníků. U anonymního dotazníku tak většinou získáme pravdivé údaje.

Kvantitativní šetření bylo realizováno formou anonymního dotazníku, který byl, ve spolupráci se zprostředkovateli zaměstnání, rozdán mezi respondenty kontaktních pracovišť úřadu práce v regionu Vsetín. Celkem bylo rozdáno 108 dotazníků. Položky, které jsme v dotazníku formulovali, jsou jasné a stručné. Stejně tak jsou stručné a jasné možnosti odpovědí. Vzhledem k tomu, že dotazníky respondentům předkládali zprostředkovatelé zaměstnání, byla návratnost dotazníků 100%.

Vytvořený dotazník obsahuje 14 položek, z nichž 8 je uzavřených s předdefinovanými možnostmi odpovědí, 4 jsou polootevřené, kde respondenti vybírali z předem daných odpovědí, ale mohli doplnit i svoji odpověď a 2 byly otevřené, s možností doplnění libovolné odpovědi dle svého uvážení.

Položky číslo 1 – 4 byly obecného charakteru, měly podat informace o respondentech. Patří k nim položky týkající se pohlaví respondentů, věku, vzdělání a délky nynější evidence respondentů na úřadě práce.

Položka číslo 5 se zabývala společenským vyřazením, které může nastat při ztrátě zaměstnání a nutnosti zaevidování se jako uchazeč o zaměstnání na úřadě práce a důležitosti, kterou jí uchazeči přikládají.

Položky číslo 6 a 8 měly za úkol zjistit, zda je pro uchazeče o zaměstnání nad 50 let důležité další vzdělávání a rekvalifikování, a co je pro tuto ohroženou skupinu nejčastější překážkou nového vstupu na trh práce.

U položky číslo 7 bylo důležité zjistit, jaká je informovanost o možnostech rekvalifikací mezi uchazeči o zaměstnání nad 50 let a kde se o této možnosti dozvěděli.

V rámci položky číslo 9 jsme zjišťovali skutečnost, zda si respondenti myslí, že jim absolvovaná rekvalifikace pomůže k nalezení, pro ně, vhodného pracovního místa.

Položka číslo 10 byla zaměřena na typy vzdělávání, které nabízí úřad práce pro uchazeče o zaměstnání, a to formou rekvalifikací nabízených úřadem práce nebo zvolených rekvalifikací financovaných úřadem práce.

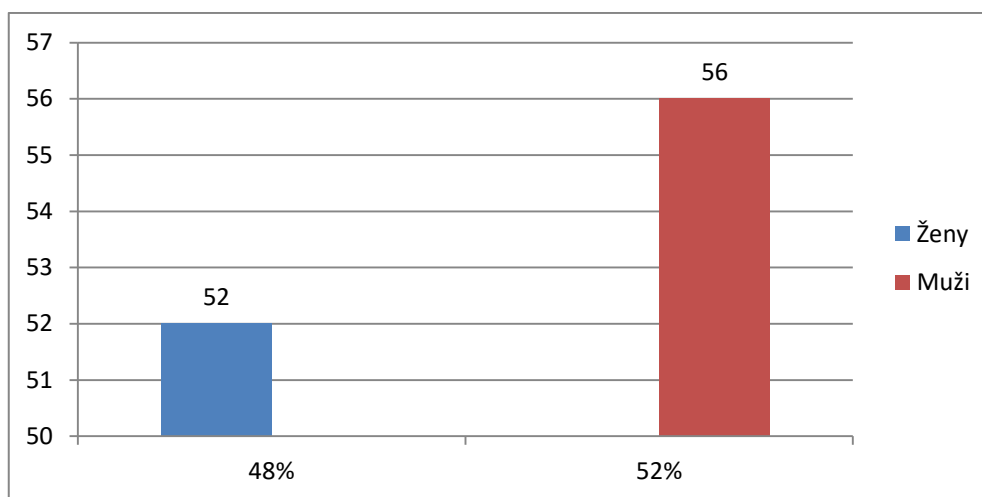
Položka číslo 11 se zabývala možnostmi, které respondenti mají po úspěšném absolvování rekvalifikace.

Položky číslo 12 – 14 spolu úzce souvisely a zabývaly se dotovanými pracovními místy, které jsou hrazeny úřadem práce. Respondenti mohli v otevřených položkách 13 a 14 libovolně odpovědět, proč by chtěli nastoupit na pracovní místo veřejně prospěšných prací nebo na společensky účelné pracovní místo.

## 5 ANALÝZA DAT

Dotazník, který jsme pro účely výzkumného šetření sestavili, byl předán zprostředkovatelům zaměstnání na jednotlivá kontaktní pracoviště regionu Vsetín v březnu 2017. O předložení dotazníku uchazečům o zaměstnání byli požádáni zprostředkovatelé kontaktních pracovišť, kteří s nimi intenzivně pracují. Výzkumu se zúčastnilo celkem 108 respondentů. Z celkového počtu respondentů bylo 52 žen (48 %) a 56 mužů (52 %). Tato skutečnost vyplynula z položky číslo 1, kde byl tento demografický údaj zjišťován.

Graf 1 Pohlaví respondentů 1



### Položka č. 2 Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Cílem položky bylo zjistit nejvyšší dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání nad 50 let, kteří jsou v evidenci úřadu práce a čekají na nabídku vhodného zaměstnání, či si vhodné zaměstnání hledají sami.

Celkem 20 respondentů (18,5 %) mělo základní vzdělání, 52 respondentů (48,1 %) mělo vzdělání střední s výučním listem, 27 respondentů (25 %) mělo středoškolské vzdělání s maturitou, 2 respondenti (1,9 %) byli s vyšším odborným vzděláním a 7 respondentů (6,5 %) bylo vysokoškolsky vzdělaných.

Tabulka 1 Dosažené vzdělání 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
základní	9	17,3 %	11	19,6 %	20	18,5 %
střední s výučním listem	21	40,4 %	31	55,4 %	52	48,1 %
střední s maturitou	16	30,8 %	11	19,6 %	27	25 %
vyšší odborné	1	1,9 %	1	1,8 %	2	1,9 %
vysokoškolské	5	9,6 %	2	3,6 %	7	6,5 %

**Položka č. 3 Váš věk?**

Položka zaměřená na věk byla rozložena do čtyř věkových kategorií. Nejpočetnější skupina 47 respondentů (43,5 %) byli uchazeči ve věku 55 – 59 let, o dva respondenty méně bylo ve věku 50 – 54 let, tj. 45 osob (41,7 %), dále 15 respondentů (13,9 %) bylo ve věku 60 – 64 let a jen 1 respondent (0,9 %) byl ve věku 65 a více let.

Tabulka 2 Věk respondentů 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
50 – 54 let	26	50 %	19	34 %	45	41,7 %
55 – 59 let	19	36,5 %	28	50 %	47	43,5 %
60 – 64 let	7	13,5 %	8	14,3 %	15	13,9 %
65 a více let	0	0 %	1	1,8 %	1	0,9 %

**Položka č. 4 Jak dlouho jste nyní evidován/a na úřadě práce?**

Cílem položky bylo zjistit, jak dlouho jsou respondenti vedeni v evidenci úřadu práce. Nejvíce respondentů 35 (32,4 %) bylo vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání více jak 12 měsíců, následně 34 respondentů (31,5 %) tvořili uchazeči, kteří byli v evidenci do 5 měsíců, dále 20 respondentů (18,5 %) bylo v evidenci 10 – 12 měsíců a 19 respondentů (17,6 %) bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání 6 – 9 měsíců.

Tabulka 3 Délka evidence 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
0 – 5 měsíců	19	36,5 %	15	26,8 %	34	31,5 %
6 – 9 měsíců	9	17,3 %	10	17,9 %	19	17,6 %
10 – 12 měsíců	8	15,4 %	12	21,4 %	20	18,5 %
více jak 12 měsíců	16	30,8 %	19	33,9 %	35	32,4 %

**Položka č. 5 Domníváte se, že nezaměstnanost může být důvodem společenského vyřazení?**

Tato položka měla za úkol zjistit, zda může být nezaměstnanost vnímána jako společenské vyřazení. Z odpovědí vyplynulo, že nezaměstnanost může být vnímána jako důvod společenského vyřazení, neboť 37 respondentů (34,3 %) odpovědělo kladně, 40 respondentů (37 %) uvádělo, že vnímá nezaměstnanost jako částečné společenské vyřazení a 31 respondentů (28,7 %) si myslí, že nezaměstnanost není důvodem společenského vyřazení.



Tabulka 4 Společenské vyřazení 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
ano	16	30,8 %	21	37,5 %	37	34,3 %
ne	12	23,1 %	19	33,9 %	31	28,7 %
částečně	24	46,2 %	16	28,6 %	40	37 %

**Položka č. 6 Myslíte si, že vzdělávání a rekvalifikace jsou ve Vašem věku důležité?**

Touto položkou jsme chtěli zjistit, zda považují uchazeči o zaměstnání za důležité dále se vzdělávat a rekvalifikovat, aby měli větší šanci se zařadit co nejdříve zase do pracovního procesu.

Jak je z odpovědí patrné, nejvíce respondentů 43 (39,8 %) si myslí, že vzdělávání a rekvalifikace jsou důležité, 32 respondentů (29,6 %) neví, zda je pro ně další vzdělávání důležité a 33 respondentů (30,6 %) si myslí, že pro ně vzdělávání a rekvalifikace není důležitá.

Tabulka 5 Důležitost vzdělávání 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
ano	25	48,1 %	18	32,1 %	43	39,8 %
ne	10	19,2 %	23	41,1 %	33	30,6 %
nevím	17	32,7 %	15	26,8 %	32	29,6 %

**Položka č. 7 Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?**

Cílem této položky bylo zjistit, jak nebo z jakého zdroje se uchazeči o zaměstnání dozvěděli o možnosti dalšího vzdělávání, či rekvalifikace.

Nejvíce respondentů 68 (63 %) uvádělo, že se o možnosti rekvalifikace dozvědělo od referenta zprostředkování, 23 respondentů (21,3 %) si tuto informaci přečetlo na informační vývěsce úřadu práce, 6 respondentů (5,6 %) tuto informaci našlo v tisku, 8 respondentů (7,4 %) se o ní dozvědělo na internetu a 3 respondenti (2,8 %) se tuto informaci dozvědělo z jiného zdroje – od kamaráda.

Tabulka 6 Informovanost uchazečů 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
od referenta zprostředkování	37	71,2 %	31	55,4 %	68	63 %
z informační vývěsky úřadu práce	6	11,5 %	17	30,4 %	23	21,3 %
z tisku	4	7,7 %	2	3,6 %	6	5,6 %
z internetu	3	5,8 %	5	8,9 %	8	7,4 %
z jiného zdroje	2	3,8 %	1	1,8 %	3	2,8 %

**Položka č. 8 Co je podle Vás překážkou pro Váš nový vstup na trh práce? (možnost více odpovědí)**

Touto položkou jsme chtěli zjistit, které konkrétní překážky mohou být příčinou znovu začlenění do pracovního procesu. Instrukce v dotazníku dovolovala respondentům volit více než jednu možnost.

Nejvíce respondentů 75 (69,4 %) uvádělo, že největší překážkou pro nový vstup na trh práce je jejich věk, dále 35 respondentů (32,4 %) uvádělo neznalost nových technologií, 20 respondentů (18,5 %) si myslelo, že jim brání nedostatečné vzdělání, 9 respondentů (8,9 %) nevnímá žádné překážky a 16 respondentů (14,8 %) uvedlo jiné důvody, z toho

14 respondentů uvedlo zdravotní stav, 1 respondent neznalost cizího jazyka a 1 respondent uvedl, že nevlastní řidičský průkaz.

Tabulka 7 Omezení zaměstnávání 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
žádné překážky nevnímám	3	5,8 %	6	10,7 %	9	8,3 %
věk	35	67,3 %	40	71,4 %	75	69,4 %
vzdělání	9	17,3 %	11	19,6 %	20	18,5 %
neznalost nových technologií	14	26,9 %	21	37,5 %	35	32,4 %
jiné	9	17,3 %	7	12,5 %	16	14,8 %

### **Položka č. 9 Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomůže k nalezení nového pracovního místa?**

U této položky jsme chtěli zjistit, zda absolvovaná rekvalifikace může pomoci k novému zařazení na trh práce.

Z odpovědí vyplynulo, že není velký rozdíl mezi kladnou a zápornou odpovědí uchazečů o zaměstnání, neboť 58 respondentů (53,7 %) odpovědělo na tuto otázku kladně, ale 50 respondentů (46,3 %) odpovědělo záporně.

Tabulka 8 Nové pracovní místo 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
ano	32	61,5 %	26	46,4 %	58	53,7 %
ne	20	38,5 %	30	53,6 %	50	46,3 %

**Položka č. 10 Jaký typ vzdělávání byste si zvolil/a?**

Cílem této položky bylo zjistit, jaké formě dalšího vzdělávání dávají uchazeči o zaměstnání přednost.

67 respondentů (62 %) uvedlo, že dává přednost klasické rekvalifikaci nabízené úřadem práce, 37 respondentů (34,3 %) by si rekvalifikaci zajistilo samo, tzv. zvolenou rekvalifikací, kterou jim následně úřad práce proplatí a 4 respondenti (3,7 %) odpověděli, že by využili jiný typ vzdělávání, z toho 3 respondenti uvedli kurzy a přednášky a 1 respondent zájmové vzdělávání.

Tabulka 9 Forma vzdělávání 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
klasická rekvalifikace nabízená úřadem práce	33	63,5 %	34	60,7 %	67	62 %
zvolená rekvalifikace financovaná úřadem práce	15	28,8 %	22	39,3 %	37	34,3 %
jiný typ vzdělávání	4	7,7 %	0	0 %	4	3,7 %

**Položka č. 11 Po absolvování rekvalifikace budete**

Cílem této položky bylo zjistit, jakou další představu o zařazení na trh práce, mají respondenti po absolvování rekvalifikace.

Nejvíce respondentů 65 (60,2 %) uvedlo, že si bude hledat zaměstnání, 35 respondentů (32,4 %) bude čekat na nabídku, kterou dostane od zprostředkovatele úřadu práce, 5 respondentů (4,6 %) zvažuje zahájení samostatné výdělečné činnosti a 3 respondenti (2,8 %) uvedli jinou možnost, tj. 2 respondenti již mají zajištěno zaměstnání a 1 respondent uvedl, že již nebude hledat zaměstnání, neboť čeká na starobní důchod.

Tabulka 10 Možnosti po rekvalifikaci 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
hledat zaměstnání	34	65,4 %	31	55,4 %	65	60,2 %
zahájíte samostatnou výdělečnou činnost	2	3,8 %	3	5,4 %	5	4,6 %
budete čekat na nabídku úřadu práce	14	26,9 %	21	37,5 %	35	32,4 %
jiné	2	3,8 %	1	1,8 %	3	2,8 %

**Položka č. 12 Na které z dotovaných pracovních míst, které jsou hrazeny úřadem práce, byste nastoupil/a?**

Cílem této položky bylo zjistit, kterému z dotovaných pracovních míst, které nabízí úřad práce, dávají uchazeči o zaměstnání přednost, zda umístění na veřejně prospěšné práce, či na společensky účelné pracovní místo.

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že 63 osob (58,3 %) by dalo přednost umístění na společensky účelné pracovní místo a 45 osob (41,7 %) by chtělo být umístěno na veřejně prospěšné práce.

Tabulka 11 Možnosti dotace 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
veřejně prospěšné práce	16	30,8 %	29	51,8 %	45	41,7 %
společensky účelné pracovní místo	36	69,2 %	27	48,2 %	63	58,3 %

**Položka č. 13 Pokud jste odpověděl/a, že byste nastoupil/a na veřejně prospěšné práce, odpovězte, prosím, proč**

V této položce měli respondenti vyjádřit svoje důvody, které je vedou k nástupu na jeden druh dotovaného pracovního místa - veřejně prospěšné práce, které nabízí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřad práce.

Odpovědi jsme sloučili do tří kategorií, které odpovídají odpovědím respondentů. 31 respondentů (28,7 %) uvádělo, že nemusí dojíždět za prací a je to práce v bydlišti a dostupná, 12 respondentů (11,1 %) uvedlo, že vzhledem k jejich věku je to lehká práce a 2 respondenti (1,9 %) má za to, že tím získá potřebnou důchodovou dobu.

Tabulka 12 Veřejně prospěšné práce 1

	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
dostupnost	10	19,2 %	21	37,5 %	31	28,7 %
lehká práce	5	9,6 %	7	12,5 %	12	11,1 %
důchodová doba	1	1,9 %	1	1,8 %	2	1,9 %

**Položka č. 14 Pokud jste odpověděl/a, že byste nastoupil/a na společensky účelné pracovní místo, odpovězte, prosím, proč**

V této položce měli respondenti vyjádřit svoje důvody, které je vedou k nástupu na druh dotovaného pracovního místa – společensky účelné pracovní místo, které nabízí v rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřad práce.

Odpovědi jsme sloučili do pěti kategorií, které odpovídají odpovědím respondentů. 10 respondentů (9,3 %) odpovědělo, že společensky účelné pracovní místo je na vyšší úrovni, nechce být umístěno na veřejně prospěšné práce a nechce, aby je viděli sousedé. 29 respondentů (26,9 %) uvedlo, že získá práci na pracovní smlouvu, byla to nabídka z úřadu práce, budou mít zase práci, budou mít možnost většího výběru zaměstnavatelů a neztratí

kontakt s pracovním prostředím. 11 respondentů (10,2 %) se domnívalo, že uplatní své znalosti a absolvované rekvalifikace a může si vybírat z odbornějších pozic. 5 respondentů (4,6 %) uvedlo osobní a zdravotní důvody, nebo také, že to byla jejich jediná možnost. 8 respondentů (7,4 %) odpovědělo, že by toto pracovní místo vzalo kvůli penězům.

Tabulka 13 SÚPM 1

Odpověď	Ženy		Muži		Celkem	
	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.	abs. čet.	rel. čet.
vyšší úroveň práce	6	11,5 %	4	7,1 %	10	9,3 %
získání pracovní smlouvy	18	34,6 %	11	19,6 %	29	26,9 %
uplatnění znalostí	4	7,7 %	7	12,5 %	11	10,2 %
osobní důvody	3	5,8 %	2	3,6 %	5	4,6 %
finanční důvody	5	9,6 %	3	5,4 %	8	7,4 %

## 5.1 Ověření stanovených hypotéz

V této podkapitole uvádíme ověření stanovených statistických hypotéz, které jak uvádí Chráska (2007, 69) jsou hypotetická tvrzení, která vyjadřují vztahy mezi jevy ve statistických termínech.

Pro ověření našich hypotéz jsme použili test dobré shody chí-kvadrát a test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Chráska (2007, s. 72) uvádí: „Smyslem testu dobré shody chí-kvadrát je rozhodnout, zda zjištěné (pozorované) rozdíly mezi četnostmi výběru jsou statisticky významné.“ Podmínkou použití testu dobré shody chí-kvadrát je, že četnosti musí být dostatečně velké, většinou je požadováno, aby byly alespoň 5. (Chráska, 2007, s. 76)

Testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku využíváme v případech, kdy dochází k rozhodnutí, jestli existuje nějaká souvislost mezi dvěma jevy, které byly zjištěny pomocí nominálního měření, tedy dotazníkového šetření. (Chráska, 2007, s. 76). Tento test nemůžeme použít, pokud více než 20 % četností jsou očekávané četnosti menší než 5, a zároveň pokud jsou v tabulce očekávané četnosti menší než 1. (Chráska, 2007, s. 78)

Testové kritérium označujeme  $X^2$  a srovnáváme ho s tzv. kritickou hodnotou, kterou hledáme vždy pro určitou hladinu významnosti a určitý stupeň volnosti. Pracovali jsme s hladinou významnosti 0,05. Pokud jsme získali hodnotu chí-kvadrátu menší, než byla zjištěná kritická hodnota, tak přijímáme nulovou hypotézu. Naopak, pokud jsme získali hodnotu chí-kvadrátu vyšší, než byla zjištěná hodnota kritická, můžeme přijmout alternativní hypotézu.

$H_{10}$ : Rekvalifikace nabízená úřadem práce je u uchazečů o zaměstnání stejně žádaná jako zvolená rekvalifikace financovaná úřadem práce.

$H_{1A}$ : Rekvalifikace nabízená úřadem práce je u uchazečů mnohem žádanější než zvolená rekvalifikace financovaná úřadem práce.

Tabulka 14 Druhy vzdělávání 1

Druhy vzdělávání	P	O
Rekvalifikace nabízená úřadem práce	67	36
Zvolená rekvalifikace financovaná úřadem práce	37	36
Jiný typ vzdělávání	4	36

K ověření této hypotézy byla určena otázka č. 10, ve které byli respondenti dotazováni, jaký typ vzdělávání by si zvolili. Pro stanovení, zda je výsledek statisticky významný, můžeme použít test dobré shody chí-kvadrát.

P – pozorovaná četnost

O – očekávaná četnost

$$X^2 = 55,166$$



$$f = 2$$

$$X^2_{0,05}^{(2)} = 5,991$$

Při srovnání vypočítané hodnoty, je hodnota chí-kvadrátu  $X^2$  vyšší než kritická hodnota pro hladinu významnosti 0,05 a stupeň volnosti  $f = 2$ . Proto můžeme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní, neboť je zde statisticky významný rozdíl v preferenci formy vzdělávání u uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce.

$H_{20}$ : Muži a ženy přistupují k dalšímu vzdělávání stejně zodpovědně.

$H_{2A}$ : Ženy jsou zodpovědnější v přístupu k dalšímu vzdělávání než muži.

Tabulka 15 Přístup ke vzdělání 1

Pohlaví	Ano	Ne	nevím
ženy	25 (20,704)	10 (15,889)	17 (15,407)
muži	18 (22,296)	23 (17,111)	15 (16,593)

K ověření této hypotézy byla určena otázka č. 6, ve které byli respondenti dotazováni, zda si myslí, že vzdělávání a rekvalifikaci jsou ve věku nad 50 let důležité. Pro stanovení, zda je výsledek statisticky významný, můžeme použít test dobré shody chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

$$X^2 = 6,247$$

$$f = 2$$

$$X^2_{0,05}^{(2)} = 5,991$$

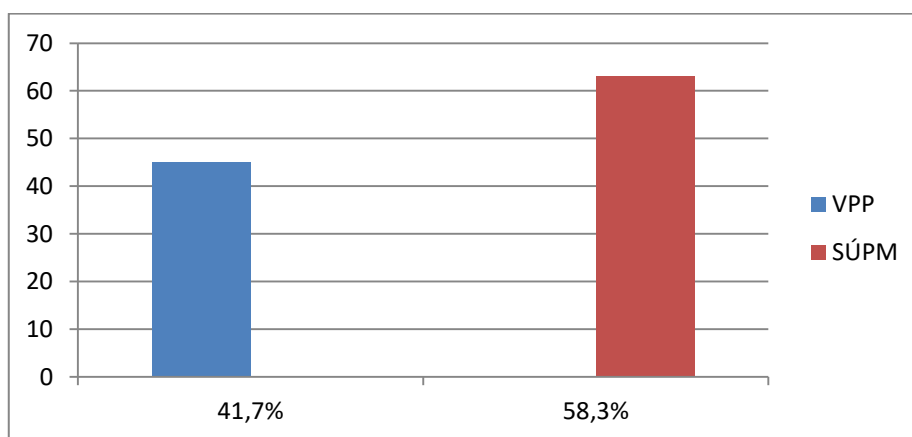
Při srovnání vypočítané hodnoty, je hodnota chí-kvadrátu  $X^2$  vyšší než kritická hodnota pro hladinu významnosti 0,05 a stupeň volnosti  $f = 2$ . Proto můžeme odmítnout nulovou hypotézu a přijmout hypotézu alternativní, neboť se nám potvrdilo, že ženy přistupují zodpovědněji k dalšímu vzdělávání než muži.

H3<sub>0</sub>: O veřejně prospěšné práce mají uchazeči stejný zájem jako o společensky účelná pracovní místa.

H3<sub>A</sub>: Zájem o společensky účelná pracovní místa je u uchazečů vyšší než o veřejně prospěšné práce.

K ověření této hypotézy byla určena otázka č. 12, ve které byli respondenti dotazováni, na které z dotovaných pracovních míst, které jsou hrazeny úřadem práce, by rádi nastoupili. Vzhledem k tomu, že již z odpovědí respondentů je evidentní, že největší zájem mají o společensky účelná pracovní místa, tento výsledek jsme shrnuli v následujícím grafu.

Graf 2 Dotovaná pracovní místa 1



## 6 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V souladu s cílem výzkumu byly předem stanovené dílčí výzkumné otázky, které měly za úkol ozřejmit vztah nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání starších 50 let k dalšímu vzdělávání, jeho formám a možnému využití dotovaných pracovních míst, na které by mohli v rámci pomoci začlenění těchto uchazečů na trh práce nastoupit. Výsledkem těchto dílčích výzkumných otázek bylo zjištění, že uchazeči o zaměstnání s věkem nad 50 let mají zájem o další vzdělávání a rekvalifikování, především ženy považují vzdělávání v tomto věku za velmi důležité. Uchazeči preferují rekvalifikace nabízené úřadem práce a mají velký zájem nastoupit na dotovaná pracovní místa, především pak, společensky účelná pracovní místa, u kterých mohou využít nově nabyté znalosti a dovednosti, které získali při absolvování rekvalifikace.

Položka číslo 6 byla použita u hypotézy, která měla potvrdit, či vyvrátit tvrzení, jak respondenti přistupují ke vzdělávání. Zda považují vzdělávání a rekvalifikace ve věku nad 50 let za důležitější ženy, či muži. Hypotéza byla potvrzena. Respondenti ženského pohlaví přistupují (48,1 %) ke vzdělávání zodpovědněji.

Položka číslo 10 byla pokladem k další hypotéze, která měla potvrdit nebo vyvrátit tvrzení jaké formě vzdělávání pomocí rekvalifikace dávají respondenti přednost, zda rekvalifikaci nabízené úřadem práce nebo zvolené rekvalifikaci financované úřadem práce. Hypotéza byla potvrzena. Respondenti dávají přednost (62 %) rekvalifikacím nabízeným úřadem práce.

Položka číslo 12 se stala podkladem pro třetí hypotézu, která měla potvrdit, či vyvrátit tvrzení, že uchazeči o zaměstnání mají větší zájem o umístění na dotované pracovní místo společensky účelných pracovních míst před umístěním na veřejně prospěšné práce. Hypotéza byla potvrzena. V rámci dotovaných pracovních míst respondenti upřednostňují (58,3 %) nástup na společensky účelné pracovní místo.

### 6.1 Doporučení pro praxi

Rekvalifikace, ať už nabízené úřadem práce nebo zvolené rekvalifikace financované úřadem práce jsou jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zaujímají velmi důležité místo na pracovním trhu. Měly by přispívat k návratu nezaměstnaných na trh práce, ale měl by být kladen větší důraz na prevenci nezaměstnanosti, tak aby ještě za-

městnaní lidé patřící do ohrožené skupiny osob nad 50 let měli větší možnosti v rámci úřadu práce, tedy za dopomoci státu absolvovat rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy by měly být zaměřeny především na zvládnání nových technologií a postupů, dále jazykové kurzy, které jsou pro mnohé zaměstnané, ale především nezaměstnané finančně zcela nedostupné. V rámci kontaktních pracovišť úřadu práce by bylo velmi přínosné dotazníkové šetření mezi uchazeči, kteří by sami určili, které rekvalifikační kurzy by měl úřad práce zařadit do nabízených kurzů. Určitě by se tyto kurzy lišily od lokality, ve které nezaměstnaní žijí, protože potřeby pracovního trhu v jednotlivých regionech jsou různé.

Větší část zodpovědnosti za rekvalifikace a další vzdělávání by měla náležet i zaměstnavatelům, kteří by ve spolupráci s úřadem práce rekvalifikovali a proškolovali zaměstnance z této ohrožené skupiny, tak aby nedocházelo k jejich propouštění a nahrazování jinými zaměstnanci, kteří mají potřebnou kvalifikaci.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo seznámit se s problematikou nezaměstnanosti osob starších 50 let a jejich možnostmi dalšího vzdělávání a rekvalifikování, tak aby se mohli znovu začlenit na trh práce a cítit se tak nadále užitečným členem společnosti. Nezaměstnanost osob starších 50 let je aktuální problémem nejen současné společnosti, ale bude problémem i v budoucnu, neboť demografický vývoj v České republice ukazuje, že se zvyšuje podíl těchto lidí na celkovém počtu obyvatelstva a zvyšuje se věk odchodu do starobního důchodu. V současnosti s vývojem nových technologií a trendů mají zaměstnavatelé na zaměstnance vysoké nároky. A právě osoby straší 50 let, které ukončily své vzdělání před mnoha lety, jsou pod velkým tlakem zaměstnavatelů, neboť, i když mají množství pracovních zkušeností, musí si v důsledku změn technologií a nových pracovních postupů rozšiřovat nebo i zvyšovat své odborné znalosti a dovednosti.

V teoretické části bakalářské práce jsme se v první kapitole věnovali objasnění nezaměstnanosti, druhům nezaměstnanosti a skupinám, které jsou právě nezaměstnaností ohrožené. V druhé kapitole jsme věnovali pozornost zaměstnávání uchazečů o zaměstnání starších 50 let a možnostem, které pro ně v rámci aktivní politiky zaměstnanosti má v nabídce úřad práce. Ve třetí kapitole jsme se již věnovali tématu rekvalifikací a dalšího vzdělávání, které ve spolupráci s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti přispívají k následnému, aktivnímu začlenění uchazečů o zaměstnání starších 50 let na trh práce.

Na teoretickou část bakalářské práce navazuje praktická část, která se věnuje nezaměstnaným osobám nad 50 let z hlediska jejich ochoty znovu se začlenit do pracovního procesu pomocí absolvování rekvalifikací. Výzkumné šetření potvrdilo, že osoby starší 50 let považují vzdělávání a rekvalifikace ve svém věku za velmi důležité a jsou ochotny se vzdělávat jak za pomoci úřadu práce, tak i formou zájmového vzdělávání. Absolvovat rekvalifikaci chtějí především ti, kterým jejich stávající kvalifikace již nedává velkou možnost k získání vhodného zaměstnání. Uvědomují si, že je tato forma vzdělávání šancí k dosažení pracovního místa, na kterého by jinak nemohli dosáhnout.

Absolvované rekvalifikace velmi pozitivně a výrazně ovlivňují vývoj na pracovním trhu, protože významně napomáhají nezaměstnaným osobám starším 50 let při hledání nového pracovního uplatnění.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 800 s., ISBN 978-80-247-1407-3
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4
- [3] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3
- [4] GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: ARGO, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4
- [5] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu, Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, ISBN 978-80-247-1369-4
- [6] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2007, 288 s. ISBN 978-80-7367-269-0
- [7] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2001, 367 s. ISBN 80-7261-033-3
- [8] KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4
- [9] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problem*. Praha: Perfect, 1994, 151 s. ISBN 80-901424-9-4
- [10] MATOUŠEK, Oldřich et al. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X
- [11] PLAMÍNEK, Jiří. *Vzdělávání dospělých. 2., rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2014, 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1
- [12] ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6
- [13] TOMĚŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3
- [14] VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II. Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum, 2007, 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5

- [15] VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010, 199 s. ISBN 978-80-86723-98-3

#### Právní předpisy

- [2] ČESKO. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. In: Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky [online]. Praha: Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. [cit. 2016-12-20]. Dostupné z <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- [2] ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Zlín: AION CS, s.r.o. 2010-2017 [cit. 2016-12-22]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>
- [3] ČESKO. Zákon 179/2006 Sb., o uznávání dalších výsledků vzdělávání. [online]. Zlín: AION CS, s.r.o. 2010-2017 [cit. 2017-01-09]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>
- [4] ČESKO. Zákon 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. [online]. Zlín: AION CS, s.r.o. 2010-2017 [cit. 2017-02-27]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

#### Elektronické zdroje

- [5] FDV. Fond dalšího vzdělávání. [online]. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015a © [cit. 2017-02-11]. Dostupné z <http://www.fdv.cz/kdojsme>
- [6] FDV. Vzdělávání praxí. [online]. Praha: Fond dalšího vzdělávání, 2015b © [cit. 2017-02-11]. Dostupné z <http://www.fdv.cz/vzdelavani-praxi>
- [7] MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti. In: Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Úřad práce České republiky, 2015a [cit. 2017-01-10]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/letak-aktivni-politika-zamestnanosti.pdf>
- [8] MPSV. Rekvalifikace. In: Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Úřad práce České republiky, 2015b [cit. 2017-01-10]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv\\_mikop\\_zap\\_letak\\_rekvalifikace.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/mpsv_mikop_zap_letak_rekvalifikace.pdf)
- [9] MPSV. Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 22,5 tisíc lidí. In: Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Úřad práce České republiky, 2017-01-19 [cit. 2017-01-23]. Dostupné

- z [http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017\\_01\\_19\\_tz\\_rekvalifikace\\_2016.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01/2017_01_19_tz_rekvalifikace_2016.pdf)
- [10] MPSV. Na tzv. příspěvek na dojíždění dosáhne více lidí. Kdo si o něj může zažádat a kde? In: Práce a sociální politika [online]. 2016a [cit. 2017-01-19]. Dostupné z [http://www.mpsv.cz/files/clanky/27918/Prace\\_socpol\\_09\\_16\\_web.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/27918/Prace_socpol_09_16_web.pdf)
- [11] MPSV. Našli jste si práci v jiném městě? Požádejte o příspěvek na dojíždění nebo přestěhování! In: Práce a sociální politika [online]. 2016b [cit. 2017-01-20]. Dostupné z [http://www.mpsv.cz/files/clanky/28922/Prace\\_socpol\\_12\\_16\\_web.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/28922/Prace_socpol_12_16_web.pdf)
- [12] MPSV. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. In: Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Úřad práce České republiky, 2014 [cit. 2017-01-20]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)
- [13] MPSV. Studie Iniciativa Práce 4.0. In: Integrovaný portál MPSV [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s., 2016c [cit. 2017-01-19]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace\\_4\\_0/studie\\_iniciativa\\_prace\\_4.0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf)



**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

abs.	absolutní
č.	číslo
čet.	četnost
FDV	Fond dalšího vzdělávání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
rel.	relativní
Sb.	Sbírka
tj.	to je
tzn.	to znamená

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pohlaví respondentů 1

Graf 2 Dotovaná pracovní místa 1

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Dosažené vzdělání 1

Tabulka 2 Věk respondentů 1

Tabulka 3 Délka evidence 1

Tabulka 4 Společenské vyřazení 1

Tabulka 5 Důležitost vzdělávání 1

Tabulka 6 Informovanost uchazečů 1

Tabulka 7 Omezení zaměstnávání 1

Tabulka 8 Nové pracovní místo 1

Tabulka 9 Forma vzdělávání 1

Tabulka 10 Možnosti po rekvalifikaci 1

Tabulka 11 Možnosti dotace 1

Tabulka 12 Veřejně prospěšné práce 1

Tabulka 13 SÚPM 1

Tabulka 14 Druhy vzdělávání 1

Tabulka 15 Přístup ke vzdělání 1

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

### Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentka Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Součástí mého studia je vypracování bakalářské práce na téma Vzdělávání a rekvalifikace nezaměstnaných nad 50 let. Ve své práci bych chtěla zjistit, zda jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let ochotni se dále vzdělávat a rekvalifikovat, tak aby získali nové pracovní uplatnění na trhu práce.

Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který je anonymní, a získané údaje nebudou použity k jiným účelům, než pro mou bakalářskou práci.

Otázky si, prosím, pečlivě přečtete a zakřížkujete odpověď, která odpovídá Vaší situaci.

Děkuji za Váš čas.

Jana Macková  
Studentka III. ročníku  
FHS UTB Zlín

1. Jaké je Vaše pohlaví?
  - a) žena
  - b) muž
  
2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
  - a) základní
  - b) střední s výučním listem
  - c) středoškolské s maturitou
  - d) vyšší odborné
  - e) vysokoškolské
  
3. Váš věk?
  - a) 50 – 54 let
  - b) 55 – 59 let
  - c) 60 – 64 let

d) 65 a více let

4. Jak dlouho jste nyní evidován/a na úřadě práce?

- a) 0 – 5 měsíců
- b) 6 – 9 měsíců
- c) 10 – 12 měsíců
- d) více jak 12 měsíců

5. Domníváte se, že nezaměstnanost může být důvodem společenského vyřazení?

- a) ano
- b) ne
- c) částečně

6. Myslíte si, že vzdělávání a rekvalifikace jsou ve Vašem věku důležité?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

7. Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?

- a) od referenta zprostředkování
- b) z informační vývěsky úřadu práce
- c) z tisku
- d) z internetu
- e) z jiného zdroje, uveďte

.....

8. Co je podle Vás překážkou pro Váš nový vstup na trh práce? (možnost více odpovědí)

- a) žádné překážky nevnímám
- b) věk
- c) vzdělání
- d) neznalost nových technologií
- e) jiné, uveďte

.....

9. Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomůže k nalezení nového pracovního místa?

- a) ano

b) ne

10. Jaký typ vzdělávání byste si zvolil/a?

- a) klasická rekvalifikace nabízená úřadem práce
- b) zvolená rekvalifikace financovaná úřadem práce
- c) jiný typ vzdělávání, uveďte jaký

.....

11. Po absolvování rekvalifikace budete

- a) hledat zaměstnání
- b) zahájíte samostatnou výdělečnou činnost
- c) budete čekat na nabídku úřadu práce
- d) jiné, uveďte další

.....

12. Na které z dotovaných pracovních míst, které jsou hrazeny úřadem práce, byste nastoupil/a?

- a) veřejně prospěšné práce
- b) společensky účelné pracovní místo

13. Pokud jste odpověděl/a, že byste nastoupil/a na veřejně prospěšné práce, odpovězte, prosím, proč

.....

14. Pokud jste odpověděl/a, že byste nastoupil/a na společensky účelné pracovní místo, odpovězte, prosím, proč

.....