

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

**ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ JAKO MOŽNÁ FORMA
PREVENCE NEZAMĚSTNANOSTI ŽEN PO RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: Stanislava Šťovíčková
Katedra: Sociálně pedagogická
Vedoucí práce: PaedDr. Marie Vorlová
Studijní program: B7508 Sociální práce
Studijní obor: Pastorační a sociální práce
Udělovaný titul: Bc.

Rok odevzdání: 2007

Prohlášení:

1. Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci s názvem „Rozvoj klíčových kompetencí jako možná forma prevence nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené“ napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.
2. Souhlasím s tím, aby byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a soukromého studia.

V Liberci dne 10. 11. 2007

Stanislava Šťovíčková

Poděkování:

Děkuji vedoucí práce PaedDr. Marii Vorlové za podporu, čas a nasměrování při psaní této práce. Děkuji mé rodině, především manželovi a dětem, za trpělivost a povzbuzení po celou dobu studia i ve dnech, kdy jsem se věnovala především bakalářské práci. Děkuji také Jitce Růžkové za osobní podporu a v neposlední řadě děkuji všem klientkám, se kterými jsem pracovala a které mi věnovaly svou důvěru a dovolily mi vstoupit na výsostné území svých životů.

Anotace:

Diplomová práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené (s dětmi předškolního věku). Cílem diplomové práce je popsat možnosti prevence nezaměstnanosti rozvojem klíčových kompetencí, které budou pro účely práce definovány jako vědomosti, dovednosti a návyky, rozhodující pro úspěšné uplatnění se na trhu práce, a odpovědět na otázku, zda tato forma podpory žen po rodičovské dovolené může být pro tuto skupinu přínosem ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

V teoretické části je, kromě problematiky zaměstnanosti, nastíněna role klíčových kompetencí ve zvýšení zaměstnatelnosti osob. Hlavní pozornost je věnována té skupině kompetencí, která se nazývá všeobecné dovednosti (kompetence nezávislé na určitém předmětu). K nejdůležitějším kompetencím této skupiny patří komunikace, kooperace, řešení problémů, logické myšlení, schopnost vést, tvořivost, motivovanost a schopnost učit se.

Praktická část se zaměřuje na posouzení situace žen vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené v České republice, popisuje jejich potřeby a možnosti. Na závěr hodnotí, zda pro tuto skupinu mohou být přínosem programy rozvoje klíčových kompetencí.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, zaměstnanost, kompetence, klíčové kompetence, motivace, celoživotní vzdělávání.

Annotation:

The work is focused on the problems of the unemployment of the women after the maternity leave (with the pre- school children). The task of the work is to describe the possibilities how to prevent from unemployment by means of the unfolding the key competences which are defined as knowledge, skills and habits in this work and they are determining for the successful self-assertion at the work market. Another task is to answer the question if this kind of the support of the women can be effective enough to increase their self-assertion at the work market.

In the theoretical part there is apart from the problems of unemployment outlined the role of the key competences in increasing the employment. The main attention is focused on the group of the competences which are called the general skills (the competences independent on a certain subject). Among the most important competences belong communication, cooperation, solving problems, logical thought, the ability to lead, creativity, motivation and the ability to learn.

The practical part is focused on the reporting the situation of the women coming back to the work market after the maternity leave in the Czech Republic, describes their needs and chances. In conclusion the work values if the programmes of the unfolding the key competences are a contribution for this group .

The key words:

Unemployment, employment, competence, key competences, motivation, life-time education

Obsah

Úvod	6
Teoretická část:	
1 Člověk a trh práce	8
1.1 Význam práce a zaměstnání pro člověka	
1.2 Proměny postoje člověka k práci v čase	
1.3 Novodobá filozofická východiska	
1.4 Ekonomické pohledy	
1.5 Pohledy psychologie	
2 Nezaměstnanost	15
2.1 Pojem nezaměstnanosti	
2.2 Skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností	
2.3 Důsledky ztráty zaměstnání	
3 Prevence nezaměstnanosti	25
3.1 Individuální formy prevence	
3.2 Skupinové formy prevence	
4 Aktivní politika trhu práce	34
5 Kompetence	37
5.1 Vymezení kompetencí	
5.2 Klíčové kompetence pro zaměstnanost	
Praktická část:	
6 Situace ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené ..	42
6.1 Charakteristika zkoumaného jevu	
6.2 Program podpory žen po nebo na rodičovské dovolené	
6.3 Zhodnocení programu	
7 Program rozvoje klíčových kompetencí	58
Závěr	62

Seznam literatury

Přílohy

- Příloha č. 1 Výzkumné hypotézy
- Příloha č. 2 Dotazník
- Příloha č. 3 Výsledky výzkumu

Úvod

V moderní době je práce, respektive zaměstnání, prostředkem obživy, seberealizace i realizace v sociálních vztazích. Zaměstnání zaujímá důležité místo v životě člověka. Ale člověk se za svůj život dostává i do situace, kdy práci ztratí nebo ji obtížně hledá a při hledání naráží na některé překážky, které ne vždy může překonat vlastní vůlí nebo vlastními silami.

Některé skupiny osob čelí při uplatnění na trhu práce překážkám, které s sebou nese např. sociální role, kterou zastávají, jiní jsou znevýhodněni např. příslušností k etnickým menšinám, další se setkávají se znevýhodněním plynoucím z jejich zdravotního stavu. Znevýhodnění na trhu práce mívá různé důvody a podoby. Skupinou, která je na trhu práce znevýhodněna z důvodů, které sebou nese jejich sociální role, jsou také ženy po mateřské nebo rodičovské dovolené. Jejich nepříznivé postavení na trhu práce vyplývá z toho, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost a děti. U mladé ženy představuje možné těhotenství sociální hendikep, který jí vyřadí na dlouhou dobu ze zaměstnání a pro zaměstnavatele znamená nejistotu. Po návratu z mateřské, resp. rodičovské dovolené má často žena jen omezené pracovní možnosti především kvůli riziku častější pracovní absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek. Matka na rodičovské dovolené je v současné společnosti vnímána jako osoba, která nevytváří hodnoty pro společnost, její roli matky není přikládán velký význam. Tyto signály o svém nízkém postavení ve společnosti může žena prožívat negativně, čímž ještě klesá její sebedůvěra. Žena na rodičovské dovolené se také často ocitá v sociální izolaci, sociální kontakty se omezují na velmi malý okruh lidí, rodinu a kamarádky většinou za řad matek na rodičovské. Tématem žen se na dlouhou dobu stává péče o dítě, žena je ve společenské izolaci, ve srovnání s minulostí může trpět nedostatkem podnětů. Matka na rodičovské stejně jako ostatní nezaměstnaní po určité době ztrácí mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, jednoduše proto, že je nevyužívá. Nejedná se jen o úbytek profesních dovedností a odborné kvalifikace, ale o celkové odvykání si od běžných zaměstnaneckých aktivit.

Ženy také často při návratu do zaměstnání nemají vyřešen základní rozpor mezi budováním pracovního postavení a péčí o dítě (o děti), mohou prožívat psychické problémy spojené s napětím mezi rolí matky a rolí v zaměstnání.

Během své praxe jsem se setkala se ženami v situaci návratu na trh práce po rodičovské dovolené. Pracovala jsem jako poradkyně v o.s. ianus, které realizuje programy pro matky na nebo po rodičovské dovolené. Cílem těchto programů je posílit a rozvíjet schopnosti těchto žen v souvislosti s jejich návratem na trh práce. Jedním z těchto programů jsou i kurzy „Rozvoje klíčových kompetencí“.

V této bakalářské práci hledám odpověď na otázku, zda právě rozvoj klíčových kompetencí může být pro ženy po rodičovské dovolené vhodnou formou prevence nezaměstnanosti, zda a jakým způsobem mohou přispět ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

1. Člověk a trh práce

V životě člověka zaujímá práce významné, nezastupitelné místo. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, mimo materiálního užitku mu přináší také pocit společenské užitečnosti a seberealizace. Život moderního člověka se odvíjí od práce – vzděláním se připravuje na práci, ve volném čas je odpočívá od práce, spánkem nabírá síly do nového pracovního dne atd. Práce a zaměstnání hraje v lidském životě roli centrální instituce, pomocí které se definujeme, určuje nám některé významné role, sociální statut a začlenění do společnosti, „práce je pouto, které nás váže k realitě“ (Freud, 1990).

1.1 Význam práce a zaměstnání pro člověka

Práce a zaměstnání hrají v naší kultuře významnou roli, můžeme konstatovat, že centrální. Zaměstnání a práce přímo či nepřímo směřují k uspokojování základních potřeb, přičemž v naší kultuře není důležitá samotná práce, ale placená práce, čili zaměstnání. Práce dnes přináší člověku obživu, uznání společností, pocit sebeúcty a podílí se na udržení jeho fyzického a duševního zdraví. Cíle, status, sociální kontakty, struktura každodenního života jsou odvozovány především od našich zaměstnání. Vzdělávání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako doba k odpočinku a načerpání sil k další práci v zaměstnání. Také moderní občanství člověka, chápáné jako plnoprávné členství člověka ve společnosti je spojováno se statusem zaměstnané osoby¹ (viz Mareš, str. 68).

Uznání práce jako jednoho z nejdůležitějších momentů v životě člověka můžeme vystopovat zhruba do středověku, kdy práce začala být chápána jako vlastní účel života. Tuto ideu silně podporovalo křesťanské myšlení a později i většina nově vznikajících protestantských proudů. Od konce 18. století je důležitost práce v životě moderního člověka zmiňována ve filozofických pracích a doložena v řadě judikátů, které stanovují právo na práci pro každého člověka. Obecné právo na práci je zaručeno například článkem 26 Listiny základních lidských práv a svobod (1993), který zakotvuje právo každého člověka na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, stejně i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost a dále právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Důležitost práce není ovšem

¹ Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

doložena jen v právních předpisech, ale je zmiňována i v lidové moudrosti. Všichni známe přísloví „bez práce nejsou koláče“ či „komu se nelení, tomu se zelení“.

1.2 Proměny postoje člověka k práci v čase

Vztah lidí k práci se měnil v čase v závislosti na společenském zřízení. V prvobytně pospolné společnosti všechna činnost směřovala k uspokojení základních fyziologických potřeb. Práce nebyla vnímána samostatně. V otrokářské a třídní společnosti začala mít práce emocionální zabarvení, často nezávislé na účelu práce. Práce přestala být citově neutrální, stala se buď nepříjemnou (nucená práce), nebo příjemnou (práce pro sebe, svobodná práce). Například ve starověkém Řecku byla práce kletbou a za zvlášť degradující byla považována taková práce, která zabezpečovala základní životní potřeby. Řekové považovali za nejprestižnější zaměstnání službu v armádě a statkářské zemědělství. Naopak opovrhovali takovými pracemi, které škodily tělu a zabraňovaly věnovat se přátelům a veřejnému životu.

Židé chápali práci jako způsob trestu za prvotní hřích a práce byla brána jako nepříjemná nevyhnutelnost. První křesťané sice chápali práci také jako odplatu za prvotní hřích, ale zároveň jí připisovali pozitivní funkci – odvracela od hříšných myšlenek. Například svatý Augustin vyzvedával fyzickou práci jako ctnost a vyhýbání se fyzické práci považoval za lenost. Za nejcennější považoval fyzickou práci v zemědělství, zatímco obchod chápal jako nedůstojné zaměstnání pro člověka pravé víry (Sojka, 2000).

Ve feudální společnosti byla práce vykonávána většinou se strachem a byla vynucena tvrdými tresty. Ve středověku se rozvíjely cechy a školy, které poskytovaly praktické i teoretické vzdělání a přípravu na práci. Práce se mohla stát svobodnou spontánní činností, ve které člověk uplatňuje své vlohy a schopnosti. Protestantismus povýšil práci na základ a klíč k životu a jako vhodnou službu Bohu. Kalvín tvrdil, že člověk má vykonávat takové povolání, které přinese jemu i společnosti největší užitek.

Kapitalismus otevřel cestu k ještě větší svobodě při volbě povolání, i když ne pro všechny lidi stejně dostupnou (Rosina, 1967). Kapitalismus s sebou přinesl zvýšení poptávky po zboží a tím se přičinil o velké rozšíření soukromého podnikání. Po druhé světové válce se snížil počet drobných obchodních podniků a došlo i ke snížení svobodných povolání a naopak zvýšil se počet placených zaměstnanců. Mnoho lidí odešlo ze zemědělství a začalo pracovat v průmyslových odvětvích.

V současnosti se změnil přístup lidí k práci. „Lidé nejsou ochotni přijímat jakékoliv zaměstnání za jakýchkoliv podmínek, chtějí sami ovlivňovat volbu povolání“ (Hubinková, 2005, str. 15). Práce není pouze předmětem obživy, ale také prostředkem seberealizace jednotlivce.

1.3 Novodobá filozofická východiska

Německá klasická filozofie se začala blíže zabývat významem práce pro člověka a přistupovala k práci jako specifické lidské aktivitě, kterou se člověk vyčleňuje ze živočišného světa (například I. Kant).

J. G. Fichte ve své idealistické koncepci člověka chápe práci jako objektivizaci lidského *já*, jako zpředměťování člověka v přírodě. Práce je v jeho filozofii součástí procesu, v němž se *já* uvědomuje jako zdroj všeho. Práce je překonáváním, nikoliv tvořením, chybí v ní pozitivní moment (Sobotka, 1964).

F. W. J. Schelling přikládá zásadní filozofický význam praktické činnosti, kterou chápe jako ve vnějším světě zpředměťující se transcendentální produktivitu *jáství*. Pro Schellinga je lidské vědomí neodlučně spjato s vědomou praktickou činností ve vnějším světě. Dokonce vědomí vnějšího světa vzniká teprve v důsledku praktické činnosti (Sobotka, 1964).

Pro G. W. F. Hegela je práce primárně něčím jiným než materiálně zaměřenou činností. Práce je vyjádření svobody člověka vůči přírodě, tj. její přemáhání, panství nad ní, nejde o něco přirozeného. Postihuje práci jako prokazující se podstatu člověka; vidí jen pozitivní stránku práce, ne její stránku negativní. V práci se člověk stává „člověkem pro sebe“. Práce, kterou Hegel jediné zná a uznává, je práce abstraktně duchovní (Sobotka, 1964).

Důležitost práce v životě člověka můžeme zdůvodnit z pohledu filozofického i biologického: „práce jako přírodní i kulturní aktivita, jako jednota fyzické a duchovní námahy, totiž odpovídá hlubinné biologické potřebě člověka přiměřeně zatěžovat bytostné síly, konfrontovat je s rodově příbuznými silami a strukturami přírody“ (Šmajš, 2002, str. 11). Můžeme říci, že „potřeba pracovat... nemůže být jen výsledkem výchovy a stimulačního vlivu rodinného či sociokulturního prostředí. Zdá se, že jako součást lidské přirozenosti musela být zakotvena již v konzervativním genomu člověka... normální zdravý člověk má vedle hladu a žízně nutkavou potřebu účelové aktivity spojené s poznáváním, hrou a námahou – potřebu práce... Práce... může lidský organismus přetěžovat, ale také zjednávat jeho dočasnou rovnováhu

v celkové dynamické nerovnováze, vyrovnávat některé vnitřní tenze a produkovat nové...“ (Šmajš, 2002, str. 17).

1.4 Ekonomické pohledy

V moderní ekonomii je nezaměstnanosti věnována zvýšená pozornost, od 30.let 20.století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat hospodářské politiky, přičemž je tomuto tématu přikládána různá důležitost v závislosti na směru ekonomické teorie. Kořeny nezaměstnanosti a ekonomie jsou si blízké. Ekonomie byla nucena v poměrně raném stadiu reagovat na zhoršující se sociální podmínky a rostoucí bídu, jevy, které vyvolala nezaměstnanost v období průmyslové revoluce, resp. zavádění strojů do výroby. Trh práce, součást tržního hospodářství, se dostal pod silný tlak těchto okolností.

Moderní hospodářství jsou založena na tržním uspořádání. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat – pracovní síly. Některé další souvislosti ekonomiky zvýrazňují význam trhu práce, je to především skutečnost, že trh práce je převodem mezi výrobou a spotřebou. Předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Jedním z prvních zkoumaných vztahů při řešení nezaměstnanosti se stal právě vztah nezaměstnanosti a výše mzdy.²

Zakladatel klasické politické ekonomie A. Smith (1776) chápal zaměstnanost jako funkci akumulace kapitálu. Větší kapitál vytváří podmínky pro větší mzdový fond a možnost zaměstnat více dělníků. Malý kapitál omezuje mzdový fond a zvyšuje nezaměstnanost. Tato teorie byla rozšířena T. R. Malthausem o vliv tempa růstu populace, které je tak vysoké, že vylučuje pozitivní dopady akumulace kapitálu na vývoj zaměstnanosti (Fuchs, 2002).

Předchůdce rakouské subjektivně psychologické školy W. H. Gossen (1854) se zabýval teorií mezní užitečnosti a vytvořil rovněž teorii spotřebitele, která vysvětluje spotřebitelovu volbu mezi různými statky. Součástí této teorie jsou tři tzv. Gossenovy zákony, ze kterých je pro nás zajímavý zákon třetí, který řeší, za jakých podmínek spotřebitel upřednostní volný čas před vynakládáním práce a tedy

² Fuchs, Kamil. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: Buchtová, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha : Grada, 2002. s. 57-74. ISBN 80-247-9006-8

možností nakupovat statky. Gossen říká, že při nízkých reálných mzdách budou pracovníci dávat přednost volnému času a přitom budou racionálně očekávat, že v budoucnu najdou lépe placenou práci. Rakouská subjektivně psychologická škola považuje za hybnou sílu hospodářské činnosti jednotlivce a rozhodující motiv pro pracovní činnost „péči o vlastní blahobyt“ (Sojka, 2000, str. 44).

Klasikové předkeynesiánské doby viděli příčinu nezaměstnanosti v příliš vysokých mzdách. Podle jejich teorie je řešením nezaměstnanosti snížení mezd zaměstnanců a nezaměstnanost tak zmizí. Podle Keynese je tomu však jinak, nezaměstnanost je způsobena poklesem kupní síly, jenž snižuje poptávku po zboží. Pokud zaměstnavatelé sníží svým zaměstnancům mzdy, zároveň tím sníží jejich koupěschopnost, a tím i celkovou agregátní poptávku (po jejich zboží). Budou tak dosahovat nižších zisků a své zaměstnance začnou propouštět. Vše se tak dostane podle Keynese do jakési spirály, ze které není bez vnější pomoci úniku. Pomocí takto definovaných zákonů a teorií se Keynesovi na první pohled podařilo vysvětlit dlouhodobou nezaměstnanost, která panovala při velké depresi 30. let. Keynes se snažil dokázat, že celé hospodářství může být i při takto vysoké nezaměstnanosti v rovnováze (Fuchs, 2002).

Představitel neorakouské školy F. A. Hayek kritizoval Keynesovu teorii a zastával názor, že plnou zaměstnanost lze zajistit pouze snižováním mezd. Vycházel přitom z předpokladu, že „existuje nesoulad mezi rozdělením poptávky mezi jednotlivé druhy statků a služeb na jedné straně a na straně druhé alokací práce a ostatních výrobních zdrojů na výrobu těchto výstupů. Časem dochází k porušení struktury výroby a prostřednictvím změny cen musí dojít k nové alokaci zdrojů“ (Sojka, 2000, str. 53).

Zástupce monetarismu M. Friedman vylučuje existenci nedobrovolné nezaměstnanosti, připouští jen dobrovolnou nezaměstnanost a nezaměstnanost vzniklou díky nepružnosti trhu práce. Friedman chápe přirozenou míru nezaměstnanosti jako „přirozený (spontánní) výsledek dlouhodobé rovnováhy ekonomiky, při které neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost a je zde stálá míra pracovní inflace“ (Sojka, 2000, str. 190).

Také nová klasická makroekonomie předpokládá, že téměř veškerá nezaměstnanost je dobrovolná. Například R. E. Lucas tvrdí, že „při tvorbě racionálních očekávání bude hospodářství vytvářet dlouhodobě přirozenou míru nezaměstnanosti. Ke vzniku vyšší či nižší míry nezaměstnanosti může pak dojít

jenom tehdy, když se u pracovníků vytvoří nesprávná (chybná) agregátní očekávání“ (Sojka, 2000, str. 197).

1.5 Psychologické pohledy

Z hlediska psychologie práce je práce účelně organizovaná volní činnost zaměřená na utváření materiálních a duchovních hodnot, které uspokojují rozmanité individuální a společenské potřeby, Lidská práce je cílevědomá, její cílevědomost spočívá v tom, že „si člověk nejdříve určí cíl, jehož chce prací dosáhnout, zvolí postup a připraví prostředky, které při práci používá a potom práci vykonává. Tuto činnost neustále zlepšuje a vytváří stále dokonalejší statky a služby. Cílevědomostí se lidská práce odlišuje od činnosti zvířat. Zvířata při své činnosti jednájí pudově“ (Kolibová, Malátek, 1996, str. 25).

Práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, uspokojuje jeho potřeby v celé jejich hierarchii, podílí se na integraci osobnosti člověka pomocí pravidelného denního režimu, přináší jistotu a potvrzení sebe sama a své užitečnosti. Práce je „nejsilnější objektivní pojítka s realitou“ (Buchtová, 2001, str. 81).

Práce má určující vliv na psychický stav jedince a jeho každodenní cyklus činností. Jedinec si vytváří subjektivní vztah k práci, který obsahuje celý komplex emocionálních a citových vztahů. Vztah člověka k práci je determinován mnohými faktory, které působí v různé intenzitě během celé životní dráhy. Člověk osobitým způsobem zpracovává informace a požadavky prostředí, přetváří si je do vlastních jedinečných seskupení poznatků, hodnot, motivů, cílů a činností. A práce v tomto sehrává významnou roli. Člověk si ji uvědomuje v její všeobecné i konkrétní podobě, hodnotí její význam a přizpůsobuje si ji a sám se přizpůsobuje jejím požadavkům. Práce tedy zaujímá určité místo v hierarchii hodnot každého člověka. Je cílem i prostředkem dosahování osobních životních cílů a uspokojování potřeb. Míra, do jaké jsou tyto potřeby uspokojované a cíle naplňované, souvisí s úsilím, intenzitou a směrem životní aktivity člověka, která je součástí celkové životní spokojenosti a úspěšnosti. Proto je motivace tak úzce spjatá s prací jako naplněním lidského života vůbec, zdrojem lidské existence (Strmeň, Raiskup, 1998, s. 201).

Práce plní některé důležité funkce v lidském životě. Práce umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují, práce si také vynucuje řadu aktivit, ke kterým bez zaměstnání není člověk motivován.

Kromě toho, že práce plní funkci zabezpečování prostředků na živobytí, plní i další funkce, např. strukturuje pracovní čas a tím určuje strukturu dne, týdne a časových období vůbec. Práce poskytuje zážitek tvořivosti, zdroj osobního statusu a identity, jakož i zdroj aktivity a také pocitu smyslu života. Práce přináší lidem pocit uspokojení, výše pracovní spokojenosti nebo nespokojenosti se promítá do kvality života vůbec, práce dává možnost osvojit si a používat určité znalosti a dovednosti. V neposlední řadě práce často přináší možnost podílet se na širších aktivitách s dalšími lidmi a dává příležitost k účasti na širších mezilidských vztazích.

Je třeba dále rozlišovat mezi prací a zaměstnáním. Prací rozumíme cílevědomou, účelově nebo předmětně zaměřenou činnost člověka, kterou vytváří nebo přetváří hodnoty užitečné pro sebe sama nebo pro společnost. Oproti tomu zaměstnáním rozumíme práci, kterou konáme za peníze, je to „taková práce, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu nebo plat“³.

Lidé nechtějí pouze práci, ale chtějí zaměstnání.

³ Giddens, Antony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. s.390. ISBN: 80-7203-124-4

2 Nezaměstnanost

Česká společnost je nucena zabývat se nezaměstnaností od roku 1990 znovu po více než 50ti letech. I přes ekonomický růst a zvyšování životního standardu většiny obyvatel České Republiky zůstává naléhavým problémem otázka dlouhodobé nezaměstnanosti spojená se sociálním vyloučením určitých skupin obyvatel. Zůstaneme-li u myšlenky tržní ekonomiky, musíme přijmout nezaměstnanost jako přirozenou součást této idey. To ale neznamená, že se jí nebudeme zabývat a nebudeme zkoumat a řešit její příčiny a důsledky a v neposlední řadě zmírňovat její následky pro společnost. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu práce – tam kde není trh práce, není ani nezaměstnanost v současném slova smyslu. Nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Nezaměstnanost není společností považována za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestává masovou. Samotná existence nezaměstnanosti je vnímána jako přirozený jev ve svobodné společnosti, která je založena na tržním mechanismu a demokracii (Mareš, 1998).

2.1 Pojem nezaměstnanosti

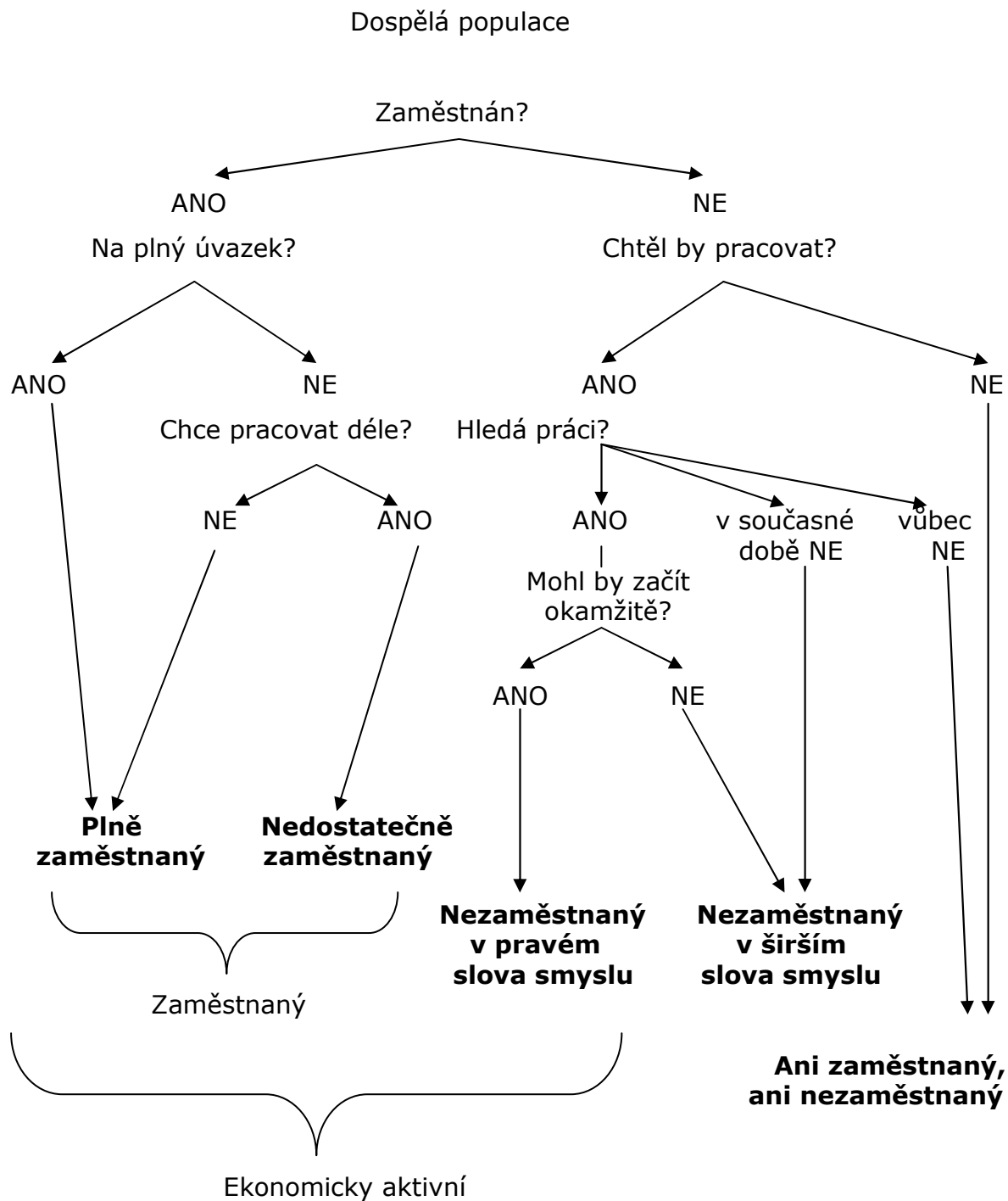
K vymezení pojmu nezaměstnanosti a tedy určení toho, kdo je považován za nezaměstnaného, je třeba odlišit práci a zaměstnání. Ne každá práce je zaměstnáním. Za zaměstnání se považuje práce na smluvním základě, přičemž ve smlouvě je stanovena i odměna za vykonání práce. Nezaměstnanost tedy není protikladem práce, ale protikladem zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného považuje člověk, který:

- je v produktivním věku,
- nemá placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnávání,
- chce aktuálně zaměstnání, ale je přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Jak uvádí Mareš (1998), jsou podle platné definice v zemích ES (Eurostat, 1992) za nezaměstnané považovány osoby:

- a) bez placeného zaměstnání, případně pracující, ale jen malý počet hodin, pod stanoveným limitem,
- b) registrované na úřadech práce,
- c) hledají práci, přičemž za hledání bývá považována již samotná registrace na ÚP,
- d) jsou schopny a ochotny ihned do práce nastoupit.

Schematicky se pokusil klasifikovat různé skupiny osob ve vztahu k zaměstnání Sinclair⁴:



⁴ Sinclair, P. In: Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

Na základě příčin nezaměstnanosti se rozlišují 3 základní typy nezaměstnanosti, a sice frikční, strukturální a cyklická.

O frikční nezaměstnanosti mluvíme v souvislosti s neustálým pohybem osob mezi pracovními místy, v jehož důsledku vzniká na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Tento pohyb osob je vyvolán jejich vlastními potřebami nebo potřebami ekonomiky. Dokonce, i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace – lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Zjednodušeně můžeme říci, že se jedná o běžné situace změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů krátkým obdobím.

Proti tomu v případě strukturální nezaměstnanosti se jedná o nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jedná se především o ztrátu zaměstnání následkem rozpadu neefektivních podniků, změny v odvětvích ekonomiky, jakož i územní ekonomické změny. Určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají.

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, mluvíme o sezonní nezaměstnanosti.

Kromě těchto 3 základních typů nezaměstnanosti se setkáváme s pojmy skrytá a neúplná nezaměstnanost. Skrytou nezaměstnaností rozumíme nezaměstnané, kteří nejsou registrovaní jako nezaměstnaní, i když fakticky nemají zaměstnání, které by přijali v případě dostatečné nabídky. Nezaměstnaná osoba si práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje.

Neúplná zaměstnanost nastává, pokud je osoba nucena přijmout zaměstnání na snížený úvazek, nebo práci, která plně nevyužívá její schopnosti a kvalifikaci.

Na závěr nesmíme zapomenout zmínit tzv. nepravou nezaměstnanost, která nastává tam, kde jsou osoby sice nezaměstnané, ale neusilují o zaměstnání, práci nehledají. Patří sem i osoby, které se sice registrují na úřadech práce jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v šedé ekonomice.

2.2 Skupiny zvláště ohrožené nezaměstnaností

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny stejnou měrou, ale existují skupiny osob, u kterých je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a pro které je také obtížnější získat zaměstnání. Těmto osobám je třeba ze strany úřadů třeba věnovat zvýšenou pozornost. Tato zvýšená pozornost vyplývá ze základních cílů aktivní politiky trhu práce, mezi něž patří rozložení rizika rovnoměrně mezi nezaměstnané, tj. přístup k práci na základě rovného zacházení. Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti vyjmenovává skupiny uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči:

- fyzické osoby se zdravotním postižením.
- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol do 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.⁵

Na základě tohoto zákona jsou přijímána opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.

Otázka rovných příležitostí všech osob byla zařazena do střednědobé strategie politiky zaměstnanosti a byla koncipována ve čtvrtém pilíři Národního plánu zaměstnanosti⁶ a objevuje se v malých obměnách v každé aktualizaci Národního akčního plánu zaměstnanosti. Součástí čtvrtého pilíře jsou čtyři základní cíle: posílit právní a institucionální nástroje a mechanismy k odstranění diskriminačních projevů na trhu práce; vytvořit reálné možnosti využívání mimořádných dočasných opatření

⁵ Viz. §33 zákona č.435/2004 Sb.o zaměstnanosti

⁶ MPSV, Správa služeb zaměstnanosti, odbor trhu práce. *Národní plán zaměstnanosti České republiky. Praha, 1999*

ve prospěch těch skupin osob, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen; monitorovat stav úrovně prosazování práva na zaměstnání u skupin občanů ohrožených diskriminací; přispívat k odstraňování neoprávněných rozdílů v odměňování mužů a žen.

Mezi znevýhodněné osoby na trhu práce patří:

a) Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi středních a vysokých škol a mladiství jsou znevýhodněni především proto, že postrádají praktické zkušenosti a pracovní návyky. Následkem nezaměstnanosti se u nezaměstnaných absolventů mohou objevovat závažné výchovné a psychologické problémy, neosvojení si pracovních návyků může vést v důsledku k sociálně patologickému chování i v dospělosti. Výsledky studie L. B. Henryho (1983, via Buchtová, 2002, str. 110) dokládají, že „prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.“

b) Lidé bez kvalifikace

Nekvalifikovaní pracovníci tvoří největší skupinu nezaměstnaných, jsou to lidé, kteří mají pouze základní vzdělání. Často sem spadají členové etnických menšin, lidé s deviantním chováním a sociálně nepřizpůsobiví.

c) Ženy

Zaměstnatelnost žen na trhu práce není omezena jejich kvalifikační úrovní, vzdělanostní úroveň mužů a žen je srovnatelná, obzvláště u mladé populace. Přes vysokou míru ekonomické aktivity a zaměstnanosti žen se projevuje v některých směrech jejich diskriminace, a to zejména v oblasti odměňování. Ženy jsou handicapovány tradiční rolí v rodině a v péči o děti, přičemž flexibilní pracovní úvazky a alternativní formy pracovního poměru, které by umožňovaly sladování rodinného a profesního života stejně jako podpůrné služby nejsou dosud dostatečně rozvinuty. Kromě diskriminace žen jako matek přetrvává diskriminace žen zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními. Nejzřetelnějším

znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání stále zůstává faktický rozdíl v odměňování. V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky, hospodyně), které jsou umocňovány tendencí žen k podceňování sebe sama, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní situace jako nerovné.

d) Osoby pečující o děti do 15 let věku nebo o těžce zdravotně postiženého člena rodiny

Nezaměstnané osoby v evidenci úřadu práce pečující o děti do 15 let věku nebo těžce zdravotně postiženého člena rodiny požadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Problémem je, že takových pracovních míst je nedostatek. Zaměstnavatelé je odmítají zaměstnat z důvodu možnosti časté absence z důvodu péče. Bez podpory se stávají tito lidé nezaměstnatelnými a dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce, a to často i přes vysokou kvalifikaci. U žen po návratu z mateřské a další rodičovské dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle ještě menší a několikaletá absence na trhu práce je více znevýhodňuje (ztráta profesních znalostí a pracovních zkušeností). Málokterá organizace je ochotna ženě zajistit (a zaplatit) vzdělání, které by jí vyplnilo mezeru ve vědomostech.

e) Lidé se zdravotním postižením

Vzhledem ke stále narůstajícímu důrazu na výkon a produktivitu práce mají lidé se změněnou pracovní schopností v současné společnosti stále menší šance uplatnit se na trhu práce. Kromě ekonomických, psychických a sociálních problémů u nich vystupuje do popředí problém lidské důstojnosti. Práce má pro tuto skupinu nezaměstnaných svým způsobem význam pro jejich začlenění do společnosti, které je často omezené z důvodu zdravotního postižení. Zákon o zaměstnanosti z roku 2004 ukotvuje jako metodu pomoci lidem se zdravotním postižením pracovní rehabilitaci, která je nejčastěji prováděná formou podporovaného zaměstnávání.

„Smyslem podporovaného zaměstnávání je podpořit sociální začlenění lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a kteří by v důsledku

toho mohli být nebo jsou sociálně vyloučeni. Podstatou podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí takto znevýhodněných lidí v přístupu k pracovním příležitostem. Přitom je respektováno, že podporované zaměstnávání není jediný způsob, jak se začlenit do práce“ (Braierová, Růžková, 2005).

f) Starší lidé

Buchtová (2002) zmiňuje, že nejtěživěji prožívali ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41 – 50 let, tato věková skupina nezaměstnaných prožívá hluboké pocity bezradnosti, strach z budoucnosti, ztrácí sebedůvěru a postupně rezignuje na pracovní i společenskou aktivitu. Překážky v získání zaměstnání jsou jak na straně zaměstnavatelů, tak i samotných uchazečů. U zaměstnavatelů jde především o neochotu zaměstnávat starší osoby, protože se jim jeví jako horší investice oproti mladým. Na straně uchazečů můžeme zmínit menší ochotu znovu se vzdělávat a přeorientovat se ve své profesi, doplňovat si znalosti a kvalifikaci. Také silné návyky a stereotypy znesnadňují přizpůsobování se novým situacím.

2.3 Důsledky nezaměstnanosti pro člověka

Ztráta práce je v naší společnosti traumatizující a existenciální zážitek. Jak je již uvedeno výše, práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale také mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti, uspokojuje jeho potřeby ctí a sebeúcty. Pokud se člověk stane nezaměstnaným, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho pochybnost o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti.

Důsledky ztráty zaměstnání se zabývaly a zabývají různé výzkumy. Během světové hospodářské krize v 30. letech se začaly objevovat především sociografické studie, týkající se dopadů nezaměstnanosti na život jedince (především následků finančního strádání). Nejčastěji je uváděna Zwickerova studie (B. Zwicker, 1934–1935), studie Marienthal (M. Jahodová, 1933), Varšavská studie (B. Zawadski, P. Lazarsfeld, 1935), Greenwichská studie (E. W. Bakke, 1933, 1940). Od 70. let 20. století se do výzkumů dopadů nezaměstnanosti zapojila obecná, vývojová a sociální psychologie a došlo k interdisciplinárnímu zkoumání dopadů nezaměstnanosti, pozornost se obrátila na různé psychické stavy, dopady na duševní zdraví a roli

sociálního prostředí (například P. B Warr, 1987; D. M. Fryer, R. L. Payne, 1986, Buchtová, 1992)⁷.

Na problémy nezaměstnanosti se zaměřuje i OECD (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj). V centru její pozornosti jsou zejména tyto jevy:

- past nezaměstnanosti, která u dlouhodobě nemocných způsobuje ztrátu odbornosti, kvalifikace, pracovních návyků, což vede ke znevýhodnění při hledání práce. Ovšem i vysoká podpora v nezaměstnanosti může snižovat motivaci pracovat;
- past chudoby, kdy podpora v nezaměstnanosti je daná a nabízená zaměstnání představují jen minimální navýšení přijímaných peněz. Tato situace samozřejmě nezvyšuje motivaci k práci a vede k životu na hranici sociální únosnosti;
- sociální vyloučení, které se týká především dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří jsou touto situací frustrováni a mohou být vytlačeni na okraj společnosti (dle Hubinková, 2005).

Dopady nezaměstnanosti na člověka, stručně shrnuto, mohou být tyto:

Snížení životní úrovně

U většiny lidí dochází při ztrátě zaměstnání k poklesu životní úrovně, resp. jejich ekonomické situace. Nejhůře pocítují ekonomický dopad ženy samoživitelky, lidé předdůchodového věku a lidé se zdravotními problémy. Již ve Zwickerově studii se prokázalo, že nezaměstnanost přináší jedinci závislost na společnosti a zbavuje ho hospodářské samostatnosti (Zwicker, 2002). Nezaměstnaní jsou často odkázáni na finanční pomoc od státu a příbuzných. Příjem z podpory stěží pokrývá základní potřeby rodiny a přivádí rodinu do dluhů. Při delší nezaměstnanosti nezaměstnaný přestává dostávat podporu v nezaměstnanosti a je odkázán pouze na nižší sociální podporu.

Změna vnímání času

Ztráta zaměstnání vede k odstranění struktury dne, člověk si musí náplň dne sám tvořit, což je pro většinu lidí zatěžující. Volný čas nemá hodnotu, jelikož už není protikladem práce. Často je proto vyplňován pocitem nudy. Neomezené množství času často zabraňuje jeho aktivnímu využívání. Smysluplné využívání volného času však pomáhá překonávat tíživé dopady nezaměstnanosti.

Sociální izolace a ztráta statusu

⁷ BUCHTOVÁ, Božena. Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti. *Československá psychologie*, 1994, roč. 38, č. 2, s. 119–130. ISSN: 0009-062X.

Výzkumy Buchtové z let 1992 a 1999 (Buchtová, 2002) dokazují, že nejčastěji se ztráta zaměstnání projevuje sociální izolovaností, neschopností postarat se plně o své děti, konflikty v rodině a v manželství, dále růstem dysfunkčního a sociálně patologického chování. Vyřazení z práce přináší s sebou absentování sociálních vazeb, které se může projevit v celkovém zhoršení sociální komunikace a interpersonálních vztahů.

Ztráta pracovní funkce vyřazuje z obvyklých sociálních vztahů a činností a odráží se v sociálním statusu. Člověk ztrácí status zaměstnaného a je nucen přijmout společensky méně hodnotný status nezaměstnaného. Od nezaměstnaného se očekává, že by měl svoji situaci změnit, společnost velmi silně tlačí na aktivní hledání práce, bez ohledu na reálné šance. Při delší nezaměstnanosti začne okolí vnímat nezaměstnaného negativně a začne ho odmítat. Tlak okolí většinou zhoršuje u nezaměstnaného pocity méněcennosti a vlastní stigmatizace (Němec, 2003).

Dopady na psychiku

Nezaměstnaný se cítí zahanben, má snížené sebevědomí a sebedůvěru. Narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat svoji osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje, apatie, rezignace a pasivity. Mohou se taky vyskytnout myšlenky na sebevraždu. Pokud nezaměstnanost trvá déle jak šest měsíců, dopady nezaměstnanosti na psychiku se prohlubují a omezují tak zapojení do pracovního procesu. Dlouhodobá ztráta práce postupně oslabuje důvěru ve vlastní profesionální i osobní schopnosti.

Zhoršení zdravotního stavu

Nezaměstnanost negativně působí na zdravotní stav nezaměstnaného. U dlouhodobě nezaměstnaných se mohou ve zvýšené míře vyskytovat poruchy spánku, bolesti hlavy, neurotické potíže, zhoršují se předchozí onemocnění, ale objevuje se i alkoholismus a zneužívání dalších návykových látek a také sebevražedné sklony (Buchtová 2001).

Nezaměstnanost také častěji vede k užívání alkoholu, cigaret, které dále zhoršují zdravotní stav.

Obecně se dá nezaměstnanost zařadit mezi zátěžové situace s vlivem na psychiku i sociální postavení člověka, která ve svých důsledcích může působit pozitivně i negativně. Pozitivní dopad má nezaměstnanost, pokud je chápána nikoliv jako ohrožení, ale jako příležitost ke změně. Častěji však nezaměstnanost dopadá na jedince jako tíživý existencionální zážitek. Prožívání i zvládání ztráty zaměstnání je

individuální a je podmíněno řadou faktorů. Mezi ně můžeme počítat věk, pohlaví, kvalifikaci, zdravotní stav, finanční situaci, osobnostní vlastnosti, sociální dovednosti, psychickou odolnost a schopnost zvládat neúspěch, emoční a sociální podporu, délku nezaměstnanosti.

Nesmíme zapomenout na fakt, že nezaměstnanost také negativně dopadá na státní rozpočet (vyplácení dávek a ztráty na neodvedených daních), na zdravotnictví a sociální služby (Buchtová, 2001, str. 102).

3 Prevence nezaměstnanosti

Zatímco frikční nezaměstnanost chápeme jako jeden z mechanismů udržování rovnováhy na trhu práce, dlouhodobá nezaměstnanost představuje ekonomické a sociální ztráty jak pro jedince, tak i pro společnost. Dlouhodobou nezaměstnanost tedy řadíme mezi sociálně nežádoucí jevy.

Domníváme se, že stejně jako u ostatních nežádoucích jevů, lze prevenci nezaměstnanosti rozdělit na primární, sekundární a terciární.

Cílem primární prevence je předejít vzniku sociálně patologických jevů. Cílem programů primární prevence je, aby cílová skupina získala takové znalosti, dovednosti a postoje podporující zdravý životní styl a aby tyto přednosti dokázala uplatnit ve svém chování nejen v době realizace programu, ale i v budoucnosti.

Podobně jako prevenci závislostí i dalších sociálně patologických jevů můžeme dále rozdělit aktivity prevence dlouhodobé nezaměstnanosti na specifickou a nespecifickou primární prevenci.

Specifickou primární prevencí se rozumí takové aktivity, které se zaměřují přímo na „primární prevenci daného nežádoucího jevu“. Specifičnost programů je dána nutností zaměřit se na určitou cílovou skupinu, jevící se jako ohroženější či rizikovější, než skupiny jiné.

Nespecifickou primární prevencí se rozumí veškeré aktivity podporující zdravý životní styl, které ale nemají přímou souvislost se sociálně nežádoucím jevem, tj. aktivity blízké daným skupinám, které by byly poskytovány i v případě, že by problém spojený se sociálně patologickým jevem neexistoval. Patří sem také programy zaměřené na zlepšení životního stylu. Všechny tyto programy by existovaly a byly žádoucí i v případě, kdyby problém neexistoval, tj. bylo by i v takovém případě smysluplné tyto programy rozvíjet a podporovat.

Při tvorbě prevence dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba vzít v úvahu, že nejspíše postihuje:

- Nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (paradoxně mnohdy platí, že čím měli lidé před ztrátou práce stabilnější pracovní místo, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými).
- Nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním.

- Osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy.
- Příslušníky etnických minorit a imigranty.
- Obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí.
- Zdravotně postižené.
- Mladistvé, zejména problémové jedince.

(Mareš, 2002, str.47)

V oblasti primární prevence dlouhodobé nezaměstnanosti vidíme potřebu vytvořit vzdělávací programy zaměřené především na rozvoj osobnosti a tyto programy začlenit do školské vzdělávací soustavy.

Buchtová (2002, str. 92) na základě výzkumu provedeného v r. 1992 považuje za nezbytné profesionálně se zabývat preventivní přípravou lidí na možnost ztráty práce. Jako potřebné vidí také připomínat a vysvětlovat lidem, že nezaměstnanost je součástí strukturních přeměn ekonomiky postmoderní společnosti. Konstatuje, že „školní výuka a výchova mladých lidí nezahrnuje přípravu na možnost ztráty práce, že je nevede k průběžnému získávání poznatků a k rozvoji tvořivého myšlení tak, aby mohli později přijímat společenské systémové změny.“

V Souhrnné zprávě z výzkumné studie provedené v rámci programu “Moderní společnost” (zadavatel Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky)⁸ autoři uvádí, citují:

„Podpora rozvoje klíčových kompetencí

Český vzdělávací systém je výrazně zaměřen na přípravu mladých lidí pro konkrétní povolání již v rámci středoškolského studia. Přitom je spíše nezbytné rozvíjet tzv. funkční gramotnost resp. klíčové kompetence, tzn. schopnost pracovat s informacemi, domluvit se cizími jazyky, pracovat s ICT, schopnost a ochotu stále se učit apod. Alarmující je trend zhoršování relativní úrovně dovedností české populace v jednotlivých věkových skupinách, kdy ve srovnání se svými evropskými protějšky jsou nejhůře vybaveni dovednostmi právě mladí lidé. Zatímco úroveň dovedností starších populačních ročníků je srovnatelná s evropským generačním průměrem, dovednosti mladých lidí v ČR výrazně zaostávají. Naznačuje to, že naše současné školství nerozvíjí v potřebné míře schopnosti podmiňující trvalou zaměstnatelnost.

Na školách je nutné pro zlepšení úrovně dovedností absolventů změnit způsob výuky od frontálního předávání vědomostí k aktivnímu zpracovávání informací, řešení

⁸ Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Olga Kofroňová, Jaromíra Kotíková, Tomáš Sirovátka, Jiří Winkler. Brno a Praha, 2003

problémů a efektivnímu rozhodování. Obsah studia, tj. kurikulum, je třeba daleko více zaměřit na získávání klíčových dovedností, rozšíření a zkvalitnění jazykové výuky, rozvíjení technické kultury a podnikavosti, využívání ICT při výuce. Zejména je nutné zajistit adekvátní úroveň dovedností žáků tříletých učebních oborů středních škol, kteří jsou zatím nedostatečně vybaveni na změny požadavků zaměstnavatelů a případné změny profesního zaměření. Nové nároky na kurikulum jsou již obsahem tzv. rámcových vzdělávacích programů. Vedle toho je však třeba věnovat zvýšenou pozornost přípravě učitelů a podpoře škol při zavádění nových přístupů do výuky.“

Výsledky empirického šetření zmíněného Buchtovou (2002) dále ukázaly na nekompetentnost managementu v oblasti propouštění zaměstnanců. Zde vidíme další oblast primární prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. Domníváme se, že je vhodné především v případě plánovaného i hromadného propouštění provádět toto s velkou citlivostí s cílem co nejvíce ochránit duševní zdraví jedince, což je předpokladem rychlého vypořádání se ztrátou zaměstnání a aktivního zapojení se do hledání nového zaměstnání, v neposlední řadě pak dostatečného sebevědomí, které je nutné pro úspěch na trhu práce. Toho je možné dosáhnout tzv. outplacementovým programem. Buchtová (2002, str. 97) v této souvislosti říká, že program „může připravit i personální oddělení, které ve spolupráci s úřadem práce a s firmami v regionu zváží možnosti uplatnění lidí bez práce a bezplatně nabídne propuštěným lidem školení. Jeho obsahem by například mělo být poučení, jak se připravit na hledání dalšího pracovního uplatnění – jak psát životopis, jak si zpracovat přehled toho, co umím a znám, co jsem doposud nevyužil, jak zvládnout přijímací pohovor, jak se dobře prezentovat u budoucího zaměstnavatele atd.“

V neposlední řadě do primární prevence dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme zařadit také programy a aktivity, jejichž cílem je narovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením a také podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

V rámci sekundární prevence se snažíme co nejvíce eliminovat důsledky již vzniklého nežádoucího jevu a prohlubování problému.

Můžeme tedy říci, že smyslem sekundární prevence je omezit prodlužování nezaměstnanosti. Stát vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a tímto opatřením je politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je činnost, směřují

k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím cílem je vytvářet optimální podmínky pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Stát si pro provádění politiky zaměstnanosti vyčlenil tři nástroje: pasivní politiku zaměstnanosti, čímž se rozumí stanovení podmínek a výše hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti; aktivní politiku zaměstnanosti, která má podporovat zaměstnávání lidí vytvářením stálých i dočasných nových pracovních míst; hospodářsko-politické opatření, které sice nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (Němec, 2003).

Důležitým a nejzajímavějším nástrojem v sekundární prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti (APZ). APZ pomáhá sladit nabídku a poptávku na trhu práce pomocí vhodných nástrojů a napomáhá uchazečům o zaměstnání získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Tato politika zahrnuje zejména následující nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří poradenství, pracovní rehabilitace a cílené programy. Základním strategickým dokumentem pro oblast zaměstnanosti je Národní program reforem ČR (schválen usnesením vlády č. 1200 ze 14. září 2005). V Národním programu reforem ČR je považováno za nezbytný prostředek k začlenění na trh práce zajištění dostatečně široké a flexibilní nabídky sociálních služeb, prevence i potírání sociálního vyloučení.

Cílem terciární prevence je zabránit opětovnému vzniku již odstraněného problému, případně vzniku další problémů (rozvoj sociálně nežádoucího chování, například kriminality).

V rámci prevence nezaměstnanosti to znamená, předcházet takovým jevům, jako je sociální vyloučení, zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných a pasti nezaměstnanosti a chudoby. Terciární prevence je prováděna především pracovní a sociálně aktivizujícími programy, jako jsou například společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Do poskytování terciární prevence jsou většinou zapojeny nejenom úřady práce, ale i obce a různé neziskové organizace a obecně prospěšné společnosti.

Aktivní politika zaměstnanosti jako jeden z nástrojů prevence nezaměstnanosti má přispívat k přizpůsobení pracovní síly poptávce na trhu práce, ke

flexibilitě a zaměstnatelnosti. Kromě ekonomických cílů má cíle i sociální, a to udržet kvalitu lidského kapitálu a předcházet sociálnímu vyloučení v období, kdy nezaměstnanost roste, aby „později při obnovení ekonomického růstu byl pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat“ (Němec, 2003, str. 183). Aktivní politika zaměstnanosti může tedy mít kromě kladných ekonomických dopadů na státní rozpočet také pozitivní sociálně-psychologické efekty.

3.1 Individuální formy prevence

Mezi individuální formy prevence nezaměstnanosti řadíme aktivity, které se realizují spoluprací odborníka a klienta bez přímé účasti dalších osob. Klientem může být osoba nezaměstnaná, ohrožená nezaměstnaností, osoba připravující se na vstup na trh práce, ale i pracující.

Za hlavní, nejběžněji poskytovanou formu individuální formy prevence je poradenství. Od roku 1991 se v rámci služeb úřadu práce rozvíjí poradenství pro pracovní trh, „které by pomohlo dlouhodobě nezaměstnaným identifikovat problémy, jimž čelí, a umožnilo jim stejnou svobodu volby na trhu práce, jakou má zaměstnaná populace. Důraz je kladen na rozvoj orientace osob na trhu práce, na informace o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace. Celý systém poradenství je... budován jako silně personalizovaný a individualizovaný“ (Mareš, 1994, str. 107). Poradenství na úradech práce by mělo směřovat ke svépomoci, nikoliv k pouhému informování.

Outplacement⁹, jako další z metod prevence nezaměstnanosti, může být poskytován jak individuální, tak skupinovou formou. Při individuálním přístupu se propouštěnému pracovníkovi pomocí konzultací s personalistou (konzultantem z externí firmy) poskytuje podpora, poradenství a trénink těch dovedností, které potřebuje při hledání zaměstnání. Jak uvádí Wagnerová (2003)¹⁰ „po propuštění nastupuje jakási **"kritická perioda"**, v níž se rozhodne o povaze a způsobech následující adaptace. Špatná adaptace vede k začarovanému kruhu, v němž se

⁹ Outplacement je pomoc uvolňovaným zaměstnancům a poskytování jim podpory v době mezi nedobrovolnou ztrátou práce a novým zaměstnáním. Úkolem outplacementu je připravit všechny dotčené skupiny pracovníků na proces propouštění, což v praxi znamená předat manažerům informace a dovednosti, které potřebují k tomu, aby předali výpovědi s citem a na profesionální úrovni.

¹⁰ WAGNEROVÁ, Irena: Snižování stavů pracovníků pohledem psychologa. In: *Hospodářské noviny, příloha Kariéra*. Praha: 2003. č. 26.3.2003. ISSN 1213-7693. Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/3-12547330-Wagnerov%E1-q00000_d-e1>

negativní důsledky ztráty zaměstnání posilují“. Kvalitně provedený outplacement dokáže energii uvolněnou emocemi z propuštění usměrnit pozitivním směrem a pomůže propouštěnému jedinci v krátkém čase najít vhodné zaměstnání. Individuální outplacement se v praxi většinou poskytuje pouze manažerům.

Prevenici nezaměstnanosti pomocí koučování pojmáme jako prevenci většinou primární a nespecifickou, ale samozřejmě koučování jako univerzální přístup (nejen) k prevenci můžeme použít v různých situacích, které vždy spojuje ochota a chuť koučovaného pracovat na sobě.

Nespecifická primární prevence by měla být zaměřena na rozvíjení profesní a sociální kompetence, které je možno provádět například přímo na pracovišti. V pracovní praxi je koučování chápáno jako metoda učení se činností. Koučování používá každodenní dobré i špatné situace k získání poučení a rozvoji dovedností. Cílem je zvýšit profesionalitu koučovaného pomocí individuálního učení. Tuto profesionalitu nemusíme chápat pouze jako schopnosti vztažené k odborným aspektům práce, ale jako obecné schopnosti efektivně se uplatnit v životě. Koučovaný se může učit nejen odborným kompetencím, ale může díky koučování rozvíjet i kompetence metodické, sociální a osobní. Koučování totiž „uvolňuje potenciál člověka a umožňuje mu tak maximalizovat jeho výkon“ (Whitmore, 2005, str. 18).

Smyslem koučování je zlepšit klientovo vnímání reality, přivést do centra pozornosti jedinečné tělesné a duševní atributy osobnosti, rozvíjet sebedůvěru a schopnosti, které jsou potřebné pro vlastní zdokonalování nezávislé na návodech a doporučeních jiných lidí. Koučování pracuje s rozvíjením potenciálu, s uvědoměním si vlastních skrytých rezerv. Sebedůvěra je primární zdroj pro zvýšení výkonnosti a pro uplatnění svého potenciálu. Pro posilování sebedůvěry je důležité mít možnost rozhodnout se, úspěšně jednat a uvědomovat si odpovědnost za svá rozhodnutí a činy. Koučování je využitelné při rozvoji lidí, přináší vyšší výkonnost, produktivitu a motivaci, zlepšuje schopnosti učit se, adaptovat se a být flexibilní, podporuje tvůrčí myšlení a efektivnější využívání dovedností a vnitřních zdrojů (Whitmore, 2005).

Systemické koučování pracuje se změnou a krizí jako všudypřítomnou, neustálou a nezbytnou součástí světa. Člověk se dostává do situací, kdy musí změnit svůj život, otázkou k řešení pak zůstává pouze to, jakou změnu provést a jak, aby situaci zvládl, v lepším případě se díky ní zdokonalil. Systemické koučování se orientuje na změny člověka a sociálních systémů (rodin, organizací) a zkoumá, jaké změny jsou potřeba,

proč právě tyto a jak jich co nejefektivněji dosáhnout. Systemické koučování se nezabývá analýzou problémů, ale zaměřuje se na chování, které v minulosti bylo funkční a snaží se vyvolávat stejné jednání co nejčastěji v budoucnosti. Tento přístup povzbuzuje koučovaného, přivádí ho k promýšlení pozitivních aspektů situace a motivuje ho k vyzkoušení jednání v budoucnu (Parma, 2006).

Za jeden z nejdůležitějších a nejvíce uplatňovaných aspektů koučování v prevenci nezaměstnanosti spatřujeme v uvědomování si odpovědnosti a bylo by vhodné s ním více pracovat u lidí, kteří se právě nezaměstnanými stali (sekundární prevence). Jak je uvedeno výše v kapitole o dopadech nezaměstnanosti na psychiku a osobnost jedince, je člověk více aktivní a nenechá se odradit neúspěchy, pokud má vnitřní lokalizaci kontroly. S tím je spojené i vědomí vlastní zodpovědnosti za své činy. Někteří nezaměstnaní chrání své psychické zdraví přenášením odpovědnosti za svou situaci na druhé. Necháávají si radit, a pokud činnost nedopadne podle zamýšleného cíle, kladou vinu té osobě, která jim poradila. Nehledají svůj potenciál a svá vlastní řešení situace, a poté ani necítí odpovědnost za takovéto přejaté činy.

Při bližším pohledu na teorie individuálních přístupů prevence nezaměstnanosti lze doporučit poskytování poradenství za využití základních principů a postupů koučování. Ovšem pohled do praxe hlavně poradenství na úřadech práce bohužel často ukazuje jinou skutečnost, ať už je způsobená nedostatečnou kvalifikací pracovníků, vyhořením či prostým nedostatkem času.

3.2 Skupinové formy prevence

Skupinové formy prevence nezaměstnanosti se aplikují spíše v rámci sekundární a terciární prevence. Cílem těchto programů je buď získání znalostí a dovedností, které se týkají uplatnitelnosti na trhu práce (sepsání životopisu, motivačního dopisu, nácvik výběrových řízení), anebo motivace a práce na tzv. měkkých dovednostech (sebe prezentace, komunikace apod.). Mezi aktivity prevence můžeme zařadit také rekvalifikaci, ale nebudeme se jí blíže zabývat. Cílem rekvalifikace je zlepšováním kvality pracovní síly dosáhnout zvýšení její flexibility.

Nejrozšířenější způsob skupinové prevence nezaměstnanosti je realizován v programech úřadu práce, tzv. "job clubů". Počátek tohoto systému je v USA a je spojen se jménem Nathan H. Azrin. Job cluby se velmi rychle rozšířily do Evropy, především Velké Británie. V současnosti je v různé podobě a pod různými názvy najdeme ve všech státech Evropy. Základní myšlenka job klubu zní: "Hledat práci je

práce sama o sobě.“ To znamená, že se lze tuto “pracovní činnost“ naučit jako každou jinou. Koncepce job clubu předpokládá, že ztráta zaměstnání znamená narušení sociální komunikace a cílem job clubu je, aby si účastník osvojil dovednosti komunikace, sebe prezentace a orientace na trhu práce. Z toho pak vycházejí i jednotlivé činnosti a náplň jednotlivých schůzek. Frekventanti se učí zpracovávat různé dokumenty, připravují se na výběrová řízení, učí se orientaci v nabídkách pracovních míst, práci s inzeráty atd. Často se zde provádí i nácvik přijímacího pohovoru. Důraz je kladen na klubové prostředí, které podporuje diskusi, vzájemnou důvěru, podněcuje snahu hledat si znovu zaměstnání.

S jinou formou skupinové sekundární prevence se setkáváme při hromadném propouštění zaměstnanců, což je problém výrazně systémové povahy, který způsobuje řadu traumat. „Je třeba podrobně znát psychologickou podstatu těchto traumat, tak aby byly co nejvíce zmírněny jejich průběh a následky a minimalizován jejich negativní vliv jak na organizaci, tak i na jednotlivce“ (Wagnerová, 2007, str. 3) Vhodným nástrojem zmírnění dopadů hromadného propouštění je již výše zmiňovaný outplacement.

Další skupinová forma sekundární i terciární skupinové prevence jsou motivační kurzy, které probíhají na úřadech práce nebo ve spolupráci úřadu práce a vzdělávací instituce. Lepší by pravděpodobně byl název Kurs osobního rozvoje, neboť název Motivační kurs implikuje nedostatek motivace a to je ochoten připustit málokdo. V těchto kurzech se účastníci učí porozumět sám sobě, ohodnotit reálně své možnosti a plánovat další rozvoj. Často jsou doplňovány o zvládnutí dalších aktivit a činností podle potřeb dané skupiny účastníků.

Kursem osobního rozvoje bychom také mohli nazvat sociálně-psychologický výcvik, připravený pro skupinu nezaměstnaných za účelem zvýšení jejich kompetencí, důležitých pro uplatnění se na trhu práce. Sociálně-psychologický výcvik rozvíjí sociální dovednosti, což jsou učením získané předpoklady pro adekvátní sociální interakce a komunikaci. Potřeba rozvíjení psychosociálních dovedností vychází z předpokladu, že osvojování si těchto dovedností je celoživotní proces v rámci široké skupiny, jelikož nestačí jen to, co jsme se naučili v rodině a ve škole. „Složitost životní situace člověka vede k tomu, že spontánně získávané zkušenosti a sociální dovednosti nestačí k úspěšnému vyrovnávání se s rychle se

měnicím prostředím“ (Hermonchová, Vaněková, 20001)¹¹. Jako nejvhodnější pro rozvíjení sociálních dovedností se v průběhu času ukázala metoda výcviku v rámci skupiny. Cíle výcvikových skupin se zaměřují na získávání informací o sobě samém a chování druhých prostřednictvím vlastní zkušenosti. Tím by mělo dojít u účastníka k hlubšímu sebepoznání a větší spontaneitě v interpersonálních vztazích. Cílem psychosociálního výcviku je lépe uchopit vlastní identitu a rozvíjet pocit zodpovědnosti za sebe, své chování a jeho důsledky. Zde vidíme podobné cíle jako u individuálního koučování. Ovšem i principy koučování se mohou při sociálně-psychologickém výcviku dobře využít, zvláště pro poskytování zpětné vazby a plánování cílů.

¹¹ Hermonchová, Soňa, Vaněková, Diana. Stručná historie a současnost. In Komárková, Růžena, Slaměník, Ivan, Výrost, Jozef. *Aplikovaná sociální psychologie III: Sociálněpsychologický výcvik*. 1.vyd. Praha: Grada, 2001. s.11-20. ISBN 80-247-0180-4.

4 Aktivní politika zaměstnanosti

Trh práce je a bude trhem odvozeným, aktivní působení státu na trhu práce se však vlivem myšlenky sociálního státu stalo samozřejmostí. Role státu na trhu práce by měla být především v podpoře poptávky i nabídky práce a současně ve vytváření vhodného ekonomického a sociálního prostředí pro zaměstnanost. V této roli je stát zapojen aktivním přístupem k řešení hlavních problémů na trhu práce u nás, mezi něž patří především nedostatečná pružnost na trhu práce, malá ochota dojíždět nebo se stěhovat za prací a v některých oblastech výrazný místní nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce, který vyplývá především z nedostatečné nebo nevhodné kvalifikace uchazečů o zaměstnání¹².

Česká republika je od roku 2004 členem Evropské unie a tímto vstupem mezi země Evropských společenství přijala strategie těchto společenství, mezi ně patří i Evropská strategie zaměstnanosti.

Evropská strategie zaměstnanosti je vedle důchodových reforem hlavním prvkem reformy sociálního státu v zemích EU ve smyslu jeho modernizace podle zásady „active society“ (aktivní společnost). Je jasné, že dlouhodobá hospodářská prosperita tržních demokracií v Evropě a udržení jejich sociální kvality a sociálního státu je možné jen za předpokladu vysoké míry pracovní participace. Její uplatnění vedlo v období od roku 1997 jak ke snížení nezaměstnanosti, tak i ke zlepšení ukazatelů zaměstnanosti v zemích EU.

Hluboké strukturální změny ekonomik a pracovních trhů jsou absorbovány v zemích EU širším rejstříkem veřejných politik. V zemích EU se ukázala být významná zejména potřeba koordinace politiky trhu práce s hospodářskou politikou, stejně jako její začlenění v širším rámci sociální politiky, daňové politiky, vzdělávací politiky, příjmové politiky.

Definování dlouhodobých cílů zaměstnanosti Evropské strategie zaměstnanosti (dále jen EES), zvýšilo prioritu celé problematiky zaměstnanosti ve veřejné agendě. Došlo k výraznému pokroku v transformaci politiky trhu práce směrem k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a zvýšené aktivaci nezaměstnaných.

¹² Šmejkalová, Eva. Zaměstnávání na částečný úvazek a trh práce u nás. *Noviny práce a sociální politika*. 2006, č. 4, s. 7

Hlavní cíle a principy Evropské strategie zaměstnanosti:

- dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti pro všechny skupiny na trhu práce;
- udržitelná zaměstnanost a tvorba pracovních míst;
- podpora nového přístupu k organizaci práce tak, aby mohly firmy čelit ekonomické změně adaptabilitou a současně i jistotou pracovních míst – včetně strategie flexicurity (oslabením ochrany pracovníků před propouštěním, ale současně poskytnutím více podpory a ochrany při hledání zaměstnání, ve spolupráci veřejného a soukromého sektoru, včetně zapojení zprostředkovatelských agentur);
- umožněním určitým jednotlivcům podílet se na celoživotním procesu profesní přípravy;
- poskytnutí rovných příležitostí a přístupu k zaměstnání každému na trhu práce.

Jádrem EES je odhodlání předejít dlouhodobé nezaměstnanosti včasnou intervencí a zvýšenou úrovní aktivace.

Současný přístup ČR k aktivní politice zaměstnanosti srozumitelně stanovuje Národní Lisabonský program 2005 - 2008¹³ (cituji):

„Do budoucna se ČR zaměří zejména na posílení priorit politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti, na personální posílení a finanční krytí a změnu organizačního uspořádání služeb zaměstnanosti. Bude rozvíjet spolupráci na národní a regionální úrovni s dalšími subjekty na trhu práce, podporovat partnerství veřejného a soukromého sektoru v oblasti zaměstnanosti. Realizace politiky zaměstnanosti zabezpečí, aby třetina uchazečů a zájemců o zaměstnání (tj. nejaktivnější a nejmotivovanější) mohla získat všechny informace vedoucí k jejich zaměstnání zabezpečovaných úřady práce prostřednictvím internetu, call-center, informačních boxů a dalších technických opatření. Úřady práce se při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti zaměří na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce, prostřednictvím poradensko-informačních služeb a rekvalifikací při větším využití programů a projektů financovaných z ESF¹⁴. Aktivní politika zaměstnanosti bude posílena zřízením agentur práce, které se zaměří především na obtížně

¹³ Národní Lisabonský program (Národní program reform) je strategický dokument, který je tvořen s cílem posílit politickou odpovědnost za naplňování obsahu Lisabonské strategie a umožnit vyhodnocení plnění stanovených reformních kroků na úrovni jednotlivých členských zemí EU. Jsou koncipovány na tříleté období a mohou být v případě politických změn revidovány.

¹⁴ ESF – Evropský sociální fond (European Social Fund) je jedním ze Strukturálních fondů EU. Podporuje aktivity v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Svých cílů dosahuje například posilováním sociálních programů členských států EU, pomocí rizikovým skupinám obyvatel, podporou rovných příležitostí na trhu práce a zlepšováním mobility pracovních sil.

umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Při jejich zřizování budou využity prostředky z ESF. Úřady práce se soustředí na výkon činností státní správy, tj. výplaty podpor v nezaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání, dávek státní sociální podpory apod. Zároveň budou zřízeny krajské úřady práce, na které budou přeneseny některé kompetence jak z Ministerstva práce a sociálních věcí, tak zároveň z okresních úřadů práce. Toto řešení zároveň zachovává jednotnou státní politiku zaměstnanosti na celém území republiky, garantuje realizaci evropské strategie zaměstnanosti na národní úrovni, vytváří silného a jasně vymezeného partnera vůči hejtmanům a úřadům na úrovni kraje při realizaci regionální politiky a politiky zaměstnanosti.“

5 Kompetence

Změny ve vývoji společnosti v Evropě 20. století jsou velmi rychlé, přináší spoustu inovací, a tím jsou kladeny vysoké nároky na osvojování si nových dovedností a vědomostí, ale také na jejich účelné využití. Pro jedince se stává důležitou schopností umění použít své vědomosti a dovednosti v různých nových a často nečekaných situacích. Celoživotní vzdělávání se v dnešní společnosti stává potřebou každého jedince, přičemž by toto nemělo zahrnovat pouze získávání faktických znalostí, ale také funkčních.

Důležitost takového přístupu ke vzdělávání již od vstupu dítěte do školy demonstruje i Evropská unie ustanovením několika komisí, které měly za úkol identifikovat základní znalosti a dovednosti potřebné k úspěšnému začlenění do hospodářského systému a do společnosti.

Přístup EU reflektuje i ČR. Ve strategických dokumentech rozvoje společnosti se stále více objevuje požadavek na změnu českého vzdělávacího systému směrem k rozvoji kompetencí.

Např. v již výše zmiňované souhrnné zprávě z výzkumné studie provedené v rámci programu “Moderní společnost”¹⁵ autoři uvádí, citují:

„Český vzdělávací systém je výrazně zaměřen na přípravu mladých lidí pro konkrétní povolání již v rámci středoškolského studia. Přitom je spíše nezbytné rozvíjet tzv. funkční gramotnost resp. klíčové kompetence, tzn. schopnost pracovat s informacemi, domluvit se cizími jazyky, pracovat s ICT, schopnost a ochotu stále se učit apod. Alarmující je trend zhoršování relativní úrovně dovedností české populace v jednotlivých věkových skupinách, kdy ve srovnání se svými evropskými protějšky jsou nejhůře vybaveni dovednostmi právě mladí lidé. Zatímco úroveň dovedností starších populačních ročníků je srovnatelná s evropským generačním průměrem, dovednosti mladých lidí v ČR výrazně zaostávají. Naznačuje to, že naše současné školství nerozvíjí v potřebné míře schopnosti podmiňující trvalou zaměstnatelnost.“

Podle Národního Lisabonského programu 2005 – 2008 musí jedinci ve znalostní společnosti neustále aktualizovat a doplňovat svoje vědomosti, kompetence a dovednosti. K současnému stavu konstatuje, že v oblasti terciárního vzdělávání a

¹⁵ Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond. Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Olga Kofroňová, Jaromíra Kotíková, Tomáš Sirovátka, Jiří Winkler. Brno a Praha, 2003.
Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>

klíčových kompetencí je vidět značný deficit vzhledem k ostatním zemím EU, což je mimo jiné způsobeno i tím, že v minulosti nebyl věnován dostatek pozornosti principu celoživotního učení. Podle tohoto programu reformy v oblasti rozvoje vzdělávání zvýší kvalitu pracovní síly, což podpoří schopnost vyrovnat se s náročnými podmínkami měnícího se trhu práce.

5.1 Pojem kompetence

Při vymezení pojmu kompetence se setkáváme s nejednoznačností výkladu tohoto pojmu. Výkladů je několik a shodují se na určitém přechodu přes pojmy znalosti a dovednosti k pojmu kompetence.

V posledních letech se pojmu kompetence užívá v souvislosti se všeobecným vzděláním, když se ukazuje nutností systém vzdělávání přizpůsobit rychle měnícím se požadavkům na jednotlivce především v rámci jejich uplatnění na trhu práce. Ve všeobecném vzdělávání se pojmem kompetence označuje určitý potenciál jednat nějakým způsobem. Je třeba přizpůsobovat vzdělávání mladých lidí jejich budoucímu uplatnění, které bude postaveno na schopnosti pružně reagovat a osvojovat i nové poznatky, což vyžadují rychlé změny reálného stavu všech oblastí společenského i pracovního prostředí.

V souvislosti s pracovní oblastí je kompetence chápána jako součást pracovní způsobilosti člověka. Nový (1992, str. 46) k tomu uvádí (cituji):

„pracovní způsobilost vyjadřuje všechny stránky připravenosti člověka přiměřeně zvládat pracovní úkoly v rámci určitého zařazení či profese. Zahrnuje znalosti, dovednosti a zkušenosti člověka, jeho všeobecný rozhled a morálku a rovněž osobní vlastnosti a postoje“.

Většina definic kompetencí dává převážně důraz na takové vlastnosti jedinců, které ovlivňují jejich výkonnost v pracovních rolích (Armstrong, 1999, str. 195).

Andragogický slovník¹⁶ klíčové kompetence rozlišuje do 5 kategorií, a sice:

1. Odborné kompetence k provádění specifické činnosti, které se získávají zejména v průběhu odborného vzdělávání v rámci výcviku na pracovišti.
2. Participativní kompetence, která je chápána jako vlastní odpovědnost, má podporovat samostatně řízené učení a odpovědný výkon práce.

¹⁶ Andragogický slovník je doplněnou a rozšířenou elektronickou verzí knihy PhDr. Zdeňka Palána Lidské zdroje - Výkladový slovník (Academia, 2002)dostupný z: <http://www.andromedia.cz/andra.php>

3. Sociální kompetence jako schopnost týmové spolupráce, schopnost rozhodovat a přejímat odpovědnost - sociální jednání a práce, spolupráce, komunikace v určitém týmu nebo skupině.
4. Systémová (metodická) kompetence - chápání souvislostí mezi příčinou a následkem, organizování projektů a pracovních úkolů, schopnost řízení.
5. Kompetence k reflexivitě má podněcovat ke kritickému zkoumání vlastní práce s cílem zvyšovat její kvalitu a podněcovat ke schopnosti inovace.

V pracovní oblasti se slovo kompetence užívá minimálně ve dvou významech – mít kompetence (mít pravomoc něco dělat) a být kompetentní (být schopný něco dělat). Pro potřeby této práce se budeme zabývat druhým významem, a sice – být schopný něco dělat.

Pojem kompetence můžeme tedy vymežit takto:

Kompetence jsou vlastnosti a dovednosti, které nelze zahrnout do odborné kvalifikace. Je to soubor vědomostí, dovedností a postojů, který je univerzálně použitelný a přenosný. Tyto vědomosti, dovednosti a postoje potřebuje každý člověk pro zapojení se do společnosti, pro osobní naplnění a úspěšnou zaměstnatelnost. Kompetence umožňují efektivní využití konkrétních oborových poznatků.

5.2 Klíčové kompetence pro zaměstnanost

Kompetence jsou často spojovány se schopností podávat vysoký pracovní výkon. Požadavky trhu práce a s nimi i nároky zaměstnavatelů zaznamenaly v posledních letech výrazné změny. Dříve personalisté kladli důraz především na odborné znalosti uchazečů, zatímco dnes je čím dál více zajímaví tzv. měkké dovednosti – kompetence.

Tzv. klíčové kompetence popsal poprvé v roce 1974 Mertens¹⁷, ale teprve v dnešní době nabývají na významu také ve školním a celoživotním vzdělávání. Výzkum významu klíčových kompetencí při obsazování volných pracovních míst provedl Marco Siegrist v roce 1995 ve Švýcarsku. V rámci výzkumu analyzoval v 682 inzerátech na pracovní místa zveřejněné v jednom deníku v jeden den a požadavky zaměstnanců (týkající se kompetencí) byly následující:

- Komunikativnost a kooperativnost

¹⁷ Srov. Mertens, D., Schlüsselqualifikationen – Thesen zur Schulung für eine moderne Gessellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 7. Jahrgang, Nürnberg 1974

- Schopnost řešit problémy a tvořivost
- Samostatnost a výkonnost
- Odpovědnost
- Schopnost uvažovat a učit se
- Schopnost zdůvodňovat a hodnotit

Podobný průzkum provedl i Horst Belz v roce 1997 a jeho závěry potvrdily význam výše uvedených kompetencí.¹⁸

Siegrist dále rozpracovává uvedené kompetence a člení je do 3 skupin, a sice:

- Sociální kompetence

Do této skupiny řadí schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím a komunikativnost. Tyto schopnosti umožňují kompetentní kontakt s kolegy, se zákazníky, s představenými a s obchodními partnery.

- Kompetence ve vztahu k vlastní osobě

V této skupině kompetencí vymezuje nakládání s vlastní hodnotou, být svým vlastním manažerem, schopnost reflexe vůči sobě samému, vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu a schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet.

- Kompetence v oblasti metod

Sem řadí schopnost analyzovat (postupovat systematicky), vypracovávat tvořivé řešení, strukturovat nové informace, poznávat souvislosti, kriticky přezkoumávat a zvažovat šance a rizika.

V modelu M.Siegrista jsou jednotlivé kompetence tvořeny schopnostmi a schopnosti se dále rozdělují na dovednosti.

Klíčové kompetence nejčastěji požadované na trhu práce blíže specifikuje takto:

Komunikativnost – připravenost a schopnost jedince vypovídat o sobě ostatním co nejjasněji a nejsrozumitelněji, vědomě ostatním naslouchat, umět rozeznat podstatné a být vstřícný k potřebám druhých.

Kooperativnost – připravenost a schopnost jedince poskytovat své vědomosti, být vstřícný k ostatním a respektovat jejich názory a představy, dodržovat dohodnutá pravidla a neztrácet ze zřetele společný cíl.

¹⁸ Srov. Belz, Horst. Siegrist, Marco. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení.1.vyd. Praha: Portál, 2001. 376s. ISBN 80-7178-479-6. s.166-167

Řešení problémů a tvořivost – připravenost a schopnost jedince převzít odpovědnost v přiměřeném rozsahu, plánovat výsledky, samostatně zpracovávat informace, dokumentovat a shrnovat, být otevřený k poznávání nových a originálních postupů a řešení vyskytujících se problémů, hledat a nacházet alternativy řešení.

Samostatnost a výkonnost – umění a schopnost jedince vyvíjet vlastní iniciativu, pracovat soustředěně, vědomě a vytrvale na úkolu, znát své vlastní silné a slabé stránky a umět s nimi pracovat.

Odpovědnost – připravenost a ochota jednotlivce převzít odpovědnost nebo spoluodpovědnost v přiměřené míře, umět odhadnout důsledky svého jednání, umět předkládat problémy k řešení a zaujímat stanoviska.

Schopnost přemýšlet a učit se – připravenost jednotlivce rozvíjet svou způsobilost k učení, myslet v souvislostech a systémově, snaha získávat nové zdroje informací a smysluplně jich využívat.

Schopnost zdůvodňovat a hodnotit – připravenost a schopnost jednotlivce věcně a systematicky zdůvodňovat a hodnotit výsledky vlastní i společné práce, stejně tak i cizí práce, používat přiměřená kritéria a umět výsledky systematicky shrnovat.

6 Situace ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené

6.1 Charakteristika zkoumaného jevu

Ženy jako takové patří mezi skupiny osob více ohrožených nezaměstnaností. Jejich nepříznivé postavení na trhu práce vyplývá z toho, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost a děti. U mladé ženy představuje možné těhotenství sociální hendikep, který jí vyřadí na dlouhou dobu ze zaměstnání a pro zaměstnavatele znamená nejistotu. Po návratu z mateřské, resp. rodičovské dovolené má často žena jen omezené pracovní možnosti především kvůli riziku častější pracovní absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek. Žena po rodičovské dovolené se často nachází v obdobné situaci jako dlouhodobě nezaměstnaný, ačkoli péče o dítě nemusí být nuceným odchodem ze zaměstnání, ale žádoucí rolí ženy – matky. Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti, jak jsou uvedeny výše, mohou být nižší v závislosti na tom, jak ženu naplňuje role matky. Roli matky na mateřské nebo rodičovské dovolené ženy prožívají různou měrou, záleží na tom, jakou důležitost přikládají svému postavení v zaměstnání a seberealizaci, přičemž nezáleží na míře vřelosti vztahu k dítěti (k dětem). Žena na rodičovské dovolené se také potýká se ztrátou sociálního statusu, i když v menší míře, než dlouhodobě nezaměstnaní, což plyne z toho, že status matky je vnímán pozitivněji než status nezaměstnaného. Matka na rodičovské dovolené je v současné společnosti vnímána jako osoba, která nevytváří hodnoty pro společnost, její roli matky není přikládán velký význam. Tyto signály o svém nízkém postavení ve společnosti může žena prožívat negativně, čímž ještě klesá její sebedůvěra. Žena na rodičovské dovolené se také často ocitá v sociální izolaci, sociální kontakty se omezují na velmi malý okruh lidí, rodinu a kamarádky většinou za řad matek na rodičovské. Tématem žen se na dlouhou dobu stává péče o dítě, žena je ve společenské izolaci, ve srovnání s minulostí může trpět nedostatkem podnětů. Oproti nezaměstnaným je žena na rodičovské zvýhodněna náplní času péčí o dítě a nemusí u ní dojít ke ztrátě vnímání času a k nudě, i když činnosti spojené s péčí o dítě mohou být velmi jednotvárné, jednostranně zaměřené a neumožňují využití a rozvoj některých schopností matky. Matka na rodičovské stejně jako ostatní nezaměstnaní po určité době ztrácí mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, jednoduše proto, že je nevyužívá. Nejedná se jen o úbytek profesních

dovedností a odborné kvalifikace, ale o celkové odvykání si od běžných zaměstnaneckých aktivit.

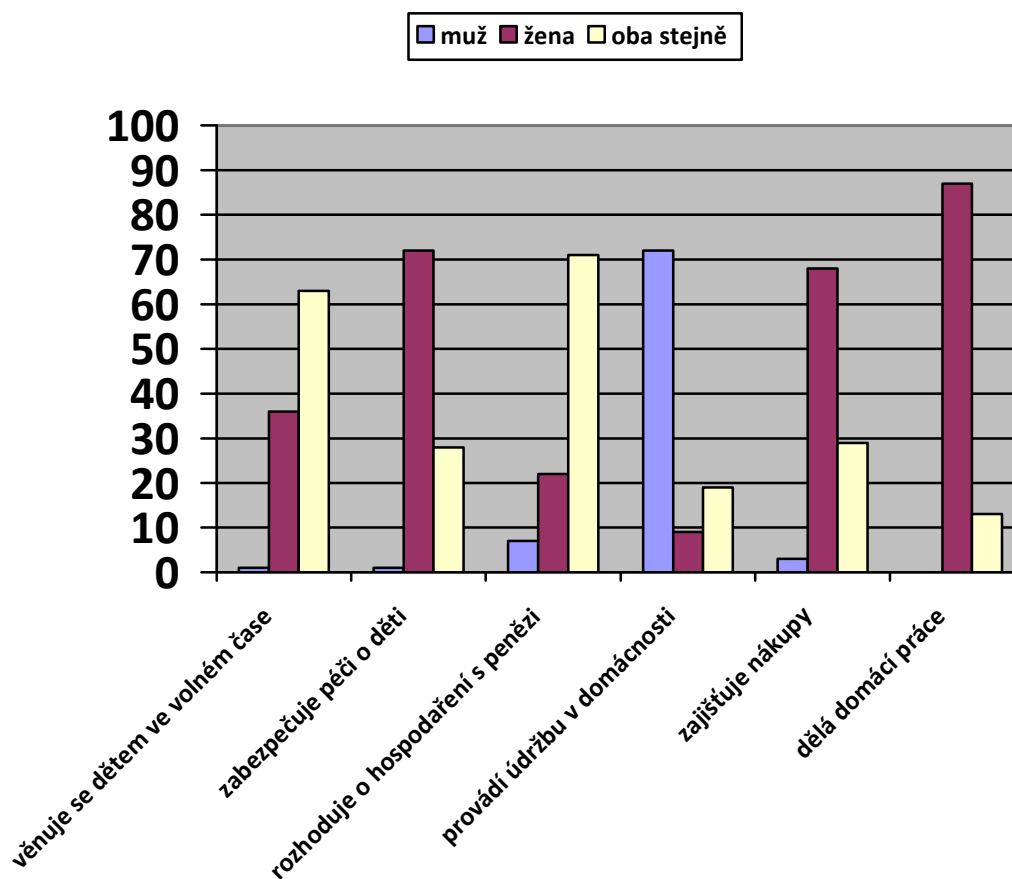
Ženy také často při návratu do zaměstnání nemají vyřešen základní rozpor mezi budováním pracovního postavení a péčí o dítě (o děti), může prožívat psychické problémy spojené s napětím mezi rolí matky a rolí v zaměstnání.

Mimo těchto jmenovaných převážně osobnostních charakteristik se ženy potýkají se stereotypy o předem určeném tradičním postavení žen a mužů ve společnosti. Důsledkem těchto stereotypů mají ženy na trhu práce větší problémy než muži, společnost jim nevytváří takové podmínky, aby měly možnost dosáhnout stejných výdělků jako muži. Péče o děti a domácnost stále ještě zůstává převážně na ženách, a to i v případech, kdy jsou ženy stejně jako muži zaměstnány na celý úvazek. V oblasti rovných práv pro Českou republiku platí, že právní řád jasně stanoví rovná práva žen a mužů, ale v praxi nemají ženy a muži rovné příležitosti těchto svých práv využívat. Cílem vlády v této oblasti je tedy dosáhnout naplňování principu rovnosti mužů a žen v praxi¹⁹.

V roce 2005 tým Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí pracující pod vedením PhDr. Věry Kuchařové provedl kvalitativní i kvantitativní studii²⁰E-deti05, která zjišťovala možnosti rodičů sladit péči o dítě s uplatněním v zaměstnání a případné limity a diskriminace, které jsou vůči rodičům malých dětí uplatňovány. Jedním z hlavních závěrů studie je, že možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR využívány méně často než v naprosté většině západních zemí. Výzkum potvrdil, že ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. To platí téměř všeobecně, přestože pracující ženy se snaží svého partnera do činností týkajících se chodu domácnosti zapojovat o něco více než ženy nepracující. Konkrétní zjištění ukazuje následující graf:

¹⁹ Viz. Zelenková, Dagmar. O rovných příležitostech pro ženy a muže. *Noviny práce a sociální politika*. 2006. č. 3, s. 7

²⁰ E-deti05:: Výběrové šetření Zaměstnání a péče o děti. Cílovou skupinou byly matky ve věku 20 až 50 let, které žily s manželem nebo s partnerem a měly alespoň jedno dítě starší 3 let a mladší než 10 let a zároveň neměly žádné dítě mladší 3 let. Dalšími výběrovými kritérii byla velikost místa bydliště a region. Standardizovanými rozhovory bylo v celé České republice dotázáno 829 respondentek.



Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy v zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí, pokud jsou jejich zaměstnanci. Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené.

Šmejkalová²¹ konstatuje, že u nás existuje velký počet zájemců o práci na zkrácený pracovní úvazek, ale nemají tu možnost. Existuje značný deficit v nabídce pracovních pozic s částečnou pracovní dobou. Právě matky především malých dětí by tuto nabídku uvítaly.

Kotrusová²² v této souvislosti zmiňuje, že částečné úvazky představují nejlepší způsob sladění rodinných a profesních rolí. K situaci v ČR konstatuje (cituji):

²¹ Šmejkalová, Eva. Zaměstnávání na částečný úvazek a trh práce u nás. *Noviny práce a sociální politika*. 2006, č. 4, s. 7

²² Kotrusová, Miriam. Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných i profesních rolí. *Noviny práce a sociální politika*. 2007. č. 4, s. 4

„Z vývoje zaměstnanosti na částečný úvazek v ČR můžeme zcela jednoznačně říci, že ve srovnání s vyspělými evropskými zeměmi jsou možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání v ČR využívány poměrně málo. Částečné úvazky u nás nejsou dostatečně atraktivní pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele. Přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání rodičů malých dětí je v zásadě korektní, na straně druhé však nepožívají ani žádné zvláštní výhody. Zákoník práce definuje nárok na zkrácení pracovní doby nebo jinou úpravu týdenní pracovní doby, a to zejména u rodičů pečujících o dítě mladší 15 let (dále těhotné nebo zaměstnance, kteří dlouhodobě sami pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu). Zákonem vymezený nárok na zkrácení pracovní doby však v našich podmínkách nízkého zájmu o kratší pracovní dobu nestačí. Pro rozvoj flexibility pracovní doby je nutné udělat mnohem více, a to:

- zajistit nárok na stejná práva a požitky jako osoby pracující na plný úvazek, hlavně na profesní růst a vzdělávání;*
- zavést schémata přímé podpory – dotace, úlevy na daních, zvýhodnění v důchodovém systému.“*

Vedle málo možností využívání flexibilní nebo zkrácené pracovní doby je problémem také nabídka služeb péče o děti, zejména služeb institucionálního charakteru. V této oblasti zmíníme závěry několika výzkumů²³, které potvrdily nedostatečnou nabídku těchto služeb.

Citují:

„V ČR převládá institucionální péče o děti předškolního věku nad dalšími, spíše individuálními formami péče. Institucionální péči o děti do 3 let věku zajišťují jesle, které spadají do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR. Jejich počet od roku 1990 rapidně poklesl, především z důvodu důrazu na domácí rodičovskou péči.

Děti v předškolním věku 3–6 let nejčastěji využívají služeb mateřských škol. Zřizovatelem je ve většině případů obec, pouze necelá 2 % školek jsou v soukromém nebo církevním vlastnictví. Počet mateřských škol se od počátku 90. let snížil zhruba o jednu třetinu ze 7 328 (1989/1990) na současných 4 710 (2005/2006). Pokles počtu těchto zařízení byl rovněž reakcí na demografický vývoj vyznačující se především snižující se úrovní porodnosti. Návštěvnost mateřských škol zůstává velmi vysoká.

²³ Zdroj: Výzkum „Harmonizace rodiny a zaměstnání“ (leden 2005, VÚPSV, STEM MARK) a „Zaměstnání a péče o děti“ (2005/2006, VÚPSV, STEM MARK, v rámci projektu EQUAL „Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti“). In: Ettlrová, Sylva. Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku. Noviny práce a sociální politika. 2007, č. 1, s. 3

Dlouhodobě nejvyšší míru návštěvnosti vykazují čtyřleté a pětileté děti (přes 90 % všech těchto dětí). Rodiče s malými dětmi mají od počátku 90. let minulého století možnost navštěvovat tzv. mateřská centra. Jedná se o střediska vzájemného setkávání rodičů s dětmi (nejčastěji matek na mateřské a rodičů na rodičovské dovolené) za účelem různých společných aktivit, vzdělávání a dalších činností. Mateřská centra velmi často zakládají sami rodiče malých dětí. K dalším formám péče o děti předškolního věku lze řadit např. mikrojesle, dobrovolná sdružení rodičů či placené služby (pečovatelky, chůvy apod.). Výzkumy provedené v posledních letech však ukazují, že rodiče tyto spíše osobní služby péče o děti využívají ve velmi malé míře. Každý rodič, který se rozhoduje umístit své dítě do mateřské školy, musí zvažovat, nakolik je tato školka místně, časově a cenově dostupná. Mateřské školy jsou otevřené v průměru 10 hodin denně, přičemž nejkratší otevírací doba činí 5 hodin, nejdelší pak 12,5 hodiny. Děti zpravidla nebyvají ve školce po celou dobu jejich otevíracích hodin, ale tráví tam v průměru 7 hodin denně. Otevírací doba mateřských škol je, zdá se, vyhovující, neboť děti přicházejí do školky přibližně jednu hodinu po jejím otevření a odcházejí zhruba jednu hodinu před jejím uzavřením. Každému pátému rodiči však provozní doba školky nemusí vždy zcela vyhovovat, neboť své dítě přivádí do školky přesně v době jejich otevíracích hodin (15 %) nebo dítě ze školky odvádí v čase, kdy zavírá (6 %). Obě tyto situace se týkají 2 % rodin. Ve vyšší míře se s tímto problémem potýkají rodiče žijící v nejmenších obcích. Mateřskou školu dostupnou v místě bydliště přibližně v dosahu 30 minut chůze má téměř 90 % rodin, a to zejména ve větších obcích a velkých městech. Ostatní (13 %) však narážejí na problémy spojené s nedostatkem míst ve školce, s nevyhovujícími podmínkami či nabízenými službami školky nebo s neexistencí školky v místě bydliště vůbec. Chybějící školka v místě bydliště trápí nejvíce rodiny v obcích do 999 obyvatel, rodiče z těchto obcí také o něco častěji doprovázejí své dítě do školky v blízkosti svého zaměstnání.

Přetrvávající každoroční snižování počtu mateřských škol může v nejbližší době vést k dalšímu výraznějšímu nárůstu poptávky po volných místech ve školkách. Lze tak vyvozovat z rostoucího trendu neúspěšných žádostí o umístění dítěte ve školce, který je patrný v posledních pěti letech. Zatímco počty mateřských škol stále klesají, počty nově narozených dětí se od roku 2000 pozvolna zvyšují, čímž se zvyšují i počty potenciálních uchazečů o místa ve školce (tj. dětí od 3 do 6 let).“

V rámci EU je definována Iniciativa EQUAL (nařízení Rady č. 1260/1999, o obecných ustanoveních o strukturálních fondech) jako samostatná forma pomoci týkající se mezinárodní spolupráce při prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Iniciativa EQUAL je realizována na celém území EU a tedy i na celém území ČR. Jejím hlavním cílem je prosazování inovativních nástrojů řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. Aktivitky této iniciativy jsou realizovány na základě Programu Iniciativy Společenství EQUAL v České republice a v tomto programu na roky 2004 – 2006 (Iniciativa EQUAL dostupná z: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=18>) k našemu tématu říká (citují):

„... Zaměstnavatelé se obávají vyšších absencí žen pečujících o malé děti a odmítání práce ve vícesměnném provozu. Jen čtvrtina zaměstnavatelů nabízí ženám doškolovací kurzy po návratu z mateřské dovolené, přičemž vyšší ochotu projevují firmy se zahraniční kapitálovou účastí. Přibližně třetina zaměstnavatelů odmítá jakoukoliv úpravu pracovní doby pro ženy, přestože jsou tak povinni podle zákonku práce učinit, nebrání-li jim vážné provozní důvody. V důsledku toho je podíl pružných pracovních úvazků využívaných ženami nízký (cca 8 % žen pracuje na částečný pracovní úvazek). Naopak je významný podíl žen pracujících ve směnách nebo pracujících nad rámec běžné pracovní doby ve formě přesčasů či druhého pracovního úvazku. Práce na zkrácený pracovní úvazek není z řady důvodů považována ani ženskou populací za zajímavou nejen z ohledu na celkově nízké mzdy, ale i proto, že často snižuje jejich šanci získat pracovní místo. Podpora zavedení pružných pracovních úvazků proto vyžaduje náležité legislativní ošetření nároků zaměstnanců a rozsáhlé poradenství zaměřené jak na podniky, tak na pracovníky. (str. 60)

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je část opatření specificky zaměřená na ženy. Účast žen na jednotlivých programech je relativně úspěšná, jde zejména o využívání rekvalifikačních kurzů, v nichž je míra účasti žen vyšší než mužů. Kromě běžných rekvalifikačních kurzů jsou pořádány i kurzy pro ženy vracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání. V praxi však existují určité nesoulady v podmínkách, které pro určité skupiny žen, zejména v průběhu rodičovské dovolené a žen s malými dětmi nezajišťují dostatečnou možnost účasti na vzdělávání. Zvláštní podporu pak potřebují nízkokvalifikované ženy s malými dětmi, jejichž uplatnění na trhu práce je velmi obtížné a stimulační ke zvýšení kvalifikace nízká.

Nízká míra využívání pružných pracovních úvazků působí jako jedna z bariér pro postupnou integraci žen s malými dětmi vracejících se na trh práce. Cíl na jejich rozšíření je formulován v Plánu zaměstnanosti i v národním akčním plánu zaměstnanosti. Zůstává však pouhou deklarací, protože není rozpracován do podoby realizovatelných kroků např. v oblasti poradenství, finančních stimulů apod.

Programy zlepšující dostupnost podpůrných služeb, kterých by mohly rodiny zaměstnaných matek využívat, jsou málo rozvinuty. Zde by mělo dojít k rozšíření variability sociálních služeb a jejich individualizaci v rámci aktivit místní samosprávy, sociálního a neziskového sektoru. Problémem je zatím nízká úroveň spolupráce mezi neziskovým sektorem a státní správou, včetně dostatečných finančních zdrojů a adekvátního informačního systému.“ (str. 70)

V rámci této diplomové práce byl proveden jednoduchý výzkum, který mapoval situaci ženy při návratu na trh práce po rodičovské nebo mateřské dovolené²⁴.

Výsledky výzkumu²⁵ potvrzují, že se většina žen nevrací po rodičovské dovolené do svého původního zaměstnání. Z celkového počtu 38 navrácených dotazníků odpovědělo 23 žen, že se nevrací na původní pracovní místo, 11 odpovědělo ano a 4 neví. 30 žen z 38 dotázaných uvedlo, že se těší do zaměstnání.

Při hledání zaměstnání by většina žen využila inzerci na internetu (21) a v tisku (19), 17x se objevilo využití úřadu práce, dále by ženy využívaly osobní kontakty (11) a personální agentury (6), podání vlastního inzerátu se objevilo pouze 3x. Ve většině dotazníků se byla vyznačena kombinace několika způsobů hledání práce. Nikdo nevyznačil odpověď neví. Co se týče způsobu hledání práce, ukázalo se tedy, že dotazované ženy vědí, jakým způsobem by mohly hledat práci a mají představu o tom, jaké možnosti využijí. Otázkou zůstává, zda mají znalosti a dovednosti potřebné při hledání práce, zda vědí, jak vystupovat při výběrovém řízení, jak napsat životopis a motivační dopis, jak vhodně kontaktovat možného zaměstnavatele apod. Odpovědi na tyto otázky by ovšem vyžadovaly další šetření.

Dále se ukázalo, že většina dotazovaných žen má jasnou představu o tom, na jaké pracovní pozici by chtěla pracovat (22 z 38) a také většina dotázaných žen věří, že se jim podaří získat zaměstnání, které bude pro ně zajímavé (21 z 38). Oproti tomu 13

²⁴ Viz. příloha č. 1 – Výzkumné hypotézy

²⁵ Viz. příloha č. 3 – Výsledky výzkumu

žen uvedlo, že přijme jakékoli zaměstnání, protože může být ráda, že ji vůbec někdo zaměstná. 21 dotazovaných žen si není jistá schopností vykonávat svou profesi po rodičovské dovolené.

V otázce možného rozporu mezi budováním pracovní kariéry a péčí o dítě odpovědělo 33 žen, že není nic špatného na tom, když se matka vedle výchovy dětí věnuje pracovní kariéře. 4 ženy souhlasí s tvrzením, že správná matka by neměla budovat pracovní kariéru.

Většina žen je přesvědčena, že záleží na schopnostech každého, jak uspěje u výběrového řízení (30 z 38), ale jen 20 se jich domnívá, že má stejnou šanci uspět u výběrového řízení jako všichni ostatní.

26 žen věří, že zvládne skloubit péčí o dítě i zaměstnání. Většina žen uvedla, že jim s péčí o dítě mohou pomoci rodiče (21), partner (16), přátelé (5), „chůva“ (2) a 3 uvedly v odpovědi jiné prarodiče a MŠ. Je patrné, že nejvíce se spoléhají na pomoc rodičů a partnerů a téměř nepočítají s možnostmi využití služeb péče o dítě, což může být způsobeno jejich nedostatečnou nabídkou.

Závěry výzkumu potvrzují některé hypotézy, především v otázce ztráty kontaktu se svou profesí a v otázce návratu na původní pracovní místo. U dotazovaného vzorku žen se hypotézy o nízkém sebevědomí při hledání práce potvrdily jen částečně. Domníváme se, že je třeba zohlednit prostředí, kde byly ženy osloveny, protože většina navrácených dotazníků byla od žen, které se již nějakým způsobem vzdělávají, „pracují na sobě“, nacházejí se tedy v trochu jiné situaci, než ženy, které zůstávají 3-4 roky trvání rodičovské dovolené tzv. odříznuté a kromě péče o dítě a domácnost téměř nemají jinou náplň času.

Zaměstnanost žen je vážným celosvětovým problémem. Je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se ukazuje cesta k řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby a v dostupné péči o děti.

V naší zemi se tyto podmínky prosazují jen velmi pomalu a cesta k řešení patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře.

6.2 Program podpory žen po nebo na rodičovské dovolené

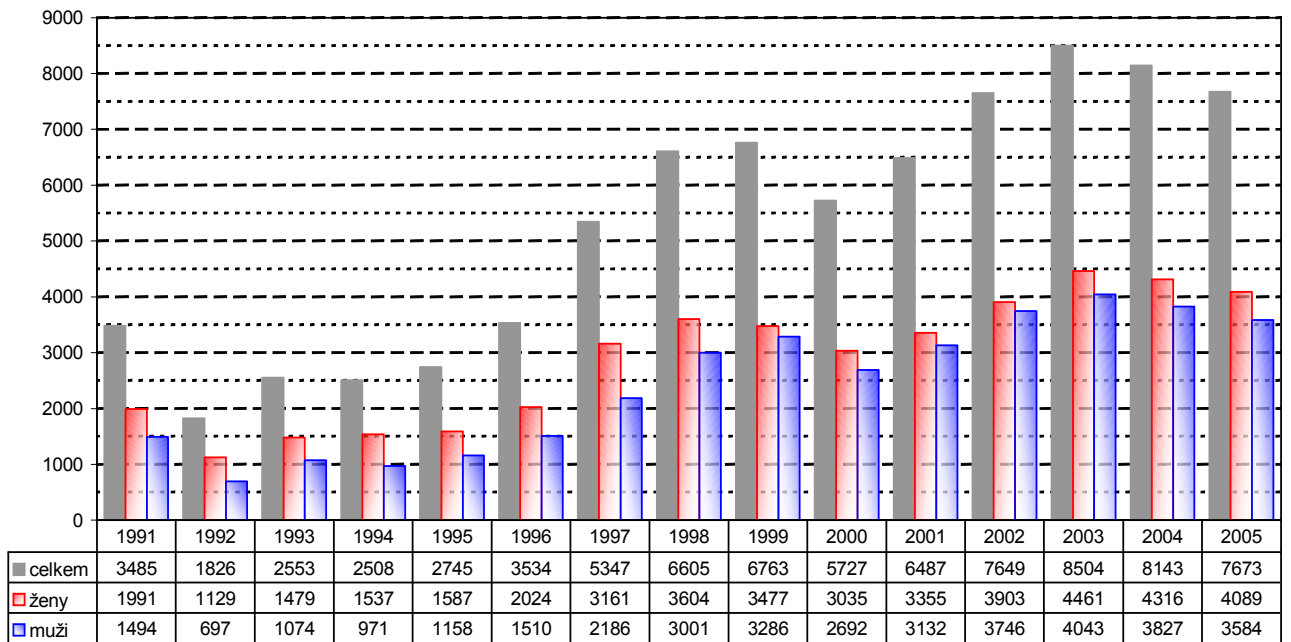
V České republice za posledních zhruba pět let vzniklo několik organizací, většinou občanských sdružení, které se zabývají pomocí ženám při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené.

Jednou z těchto organizací je i občanské sdružení ianus Liberec, které za finanční podpory ESF realizovalo v roce 2006 projekt programu podpory žen po nebo na rodičovské dovolené pod názvem „Rozvojové centrum ianus“. Cílem projektu bylo zmírnění sociálního znevýhodnění a zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Matkám bylo poskytováno bezplatné odborné poradenství, kurzy a konzultace z oblasti personálního a psychologického poradenství, školení rozvíjející klíčové kompetence a v neposlední řadě hlídání dětí po dobu vzdělávání.

Projekt si klád za cíl snižovat riziko dlouhodobé nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené v Liberci. V prosinci 2005 bylo v evidenci Úřadu práce v Liberci 4 089 žen z celkového počtu 7 673 uchazečů, z toho bylo 90 žen na rodičovské dovolené. Přesný počet žen, které se na trh práce vracely po ukončení rodičovské dovolené, není znám, neboť některé ženy na rodičovské dovolené nejsou v evidenci ÚP, což může mít několik důvodů, např. zaměstnanecký poměr trvajícím v době rodičovské dovolené nebo samotnou rodičovskou dovolenou. Na rodičovské dovolené se žena nemusí registrovat na ÚP, i když není v zaměstnaneckém poměru, nenutí jí k tomu ani nutnost platit zdravotní a sociální pojištění, neboť po dobu rodičovské dovolené za ženu tato pojištění hradí stát. Mezi ženami v evidenci ÚP bylo 996 žen ve věku 30-40 let, tato věková hranice odpovídá současnému trendu posunutí doby, kdy má žena děti a následně řeší svůj návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Přehled o vývoji nezaměstnanosti v okrese Liberec za období 1991 - 2005:²⁶.

²⁶ Zdroj: měsíční přehled o vývoji nezaměstnanosti v okrese Liberec, prosinec 2005, dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky

Počty uchazečů o zaměstnání k 31. prosinci v letech 1991 - 2005



Do roku 2006, kdy o.s. ianus zahájilo svůj program, nebyla v Liberci nabízena žádná možnost vzdělávání nebo pracovního poradenství určeného specificky cílové skupině žen po rodičovské dovolené, které by bylo sestaveno s ohledem na jejich potřeby, např. hlídání dětí.

Program realizoval jak individuální, tak skupinovou formu prevence nezaměstnanosti. Poradci pomáhali klientkám ujasnit si, jaké mají skutečné možnosti na trhu práce a poskytovali jim potřebnou podporu při jejich rozhodování o dalším profesním zaměření, pomáhali jim definovat, co potřebují k dosažení svých cílů. V návazných krocích pak klientkám pomáhali získat nebo rozvíjet potřebné znalosti, klíčové kompetence a dovednosti, které jim umožní získat a udržet vhodné zaměstnání případně umožní vstup do vlastního podnikání.

Při individuální práci s klientem se využívala především metoda koučování²⁷ a motivační rozhovory²⁸. Dále se k mapování, k sebereflexi klientky v čem spočívají její silné a slabší stránky používala metoda kritických událostí s cílem přivést klientku k uvědomění si, co ve vyjmenovaných situacích zvládla nebo nezvládla.

²⁷ Viz. kapitola Prevence nezaměstnanosti, individuální formy prevence

²⁸ Motivační rozhovor vychází z Rogersovského přístupu – staví na předpokladu, že klienti jsou schopni přijímat a ovládat rozhodnutí o svém chování. Tato metoda je založena na poradenstvím orientovaném na klienta, přesto si poradce nechává pevně v rukou řízení rozhovoru. Cílem je pomoci klientovi, aby se sám sobě zavázal ke změně a poté ho na cestě za změnou doprovázel.

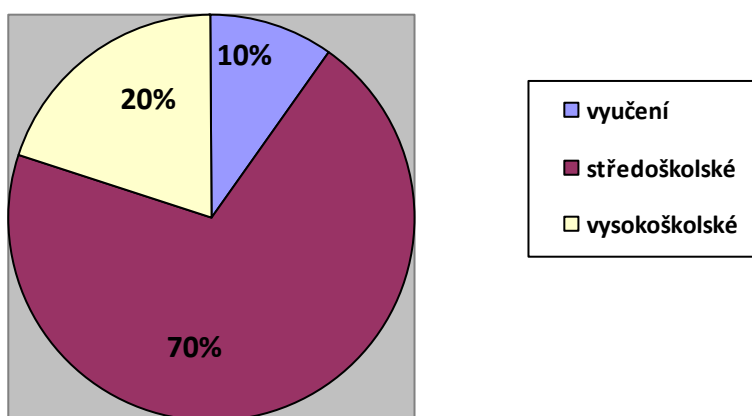
Při skupinové práci byly realizované kurzy „Pracovní poradenství“ a „Program rozvoje klíčových kompetencí“. Pracovní poradenství si kladlo za cíl orientaci na trhu práce a jeho náplní jsou praktické dovednosti potřebné při hledání a získání zaměstnání, jako je např. psaní životopisu a motivačního dopisu, způsoby hledání práce, sebe prezentace na výběrovém řízení apod.

Program rozvoje klíčových kompetencí si klade za cíl zvýšit schopnost klientů prosadit se na trhu práce a obecně zvýšit jejich schopnost se o sebe postarat. Na základě osobního růstu v oblasti klíčových kompetencí zlepšit předpoklady vlastního uplatnění a potenciál pro učení oborových dovedností a znalostí, jedná se rozvoj těchto kompetencí: komunikace, kooperace, řešení problémů a kreativita, samostatnost a výkonnost, odpovědnost a spolehlivost, myšlení a učení, zdůvodňování a hodnocení. Využívána byla především operativní metodika (podpora celostního učení formou kombinace emocionální a kognitivní zkušenosti), využívalo se her, které podporují vzájemný kontakt účastníků a zážitek nového pohledu na vlastní zkušenost.

6.3 Zhodnocení programu

Program byl realizován v Liberci v roce 2006, v době od 1.1. do 30.6. (doba realizace projektu ESF) se v centru zaregistrovalo 52 klientek, které se zároveň zúčastnily programů centra. Většina žen přicházela do centra cca půl roku před plánovaným nástupem do zaměstnání. Podmínkou účasti v programu nebyla registrace v evidenci úřadu práce a klientky samy vyhledávaly služby centra. V centru se zaregistroval také 1 muž, který po vážném onemocnění manželky nastoupil na rodičovskou dovolenou v šesti měsících věku dítěte a tento muž se potýkal se stejnými problémy jako ženy, především v oblasti sebehodnocení a sebedůvěry.

Složení klientů dle vzdělání:



Většina klientů byla ve věku 30 – 40 let (80%), což odpovídá současnému trendu, kdy má žena děti kolem 30 let věku.

90% klientů se nevracelo do původního zaměstnání, což bylo většinou způsobeno prodlouženou rodičovskou dovolenou do 4 let věku dítěte, kdy zaměstnavatel není povinen zachovat pracovní poměr. Ale důvodem byla i nemožnost splnit požadavky zaměstnavatele v takové míře jako před nástupem na mateřskou dovolenou, především požadavky pracovní doby a pracovní cesty.

Do ukončení projektu nastoupilo do zaměstnání 19 klientek, což je 37% klientů centra, 28 žen nadále setrvalo na rodičovské dovolené a 5 zůstalo v evidenci ÚP.

Zhruba čtvrtina klientek měla negativní zkušenosti s hledáním zaměstnání. V průběhu individuální práce prokazovaly velmi nízké sebevědomí a sebehodnocení.

Často mluvily o tom, že nic neumí a nedovedou si představit, co by mohly dělat. Dále vyjadřovaly obavy, zda vůbec zaměstnání najdou, ačkoli třeba ještě vlastní negativní zkušenost neměly. Důvod vidíme v tom, že jejich okolí jim často tlumočí zážitky jiných žen, které neuspěly u výběrového řízení z důvodu péče o dítě. Klientky projevovaly strach z budoucnosti a malou důvěru ve svůj úspěch při hledání zaměstnání. Při individuálním poradenství se nabízelo takové prostředí, aby se klient mohl sám rozhodnout o svém dalším životě. Cíl poradenského procesu byl naplněn i tehdy, když se žena rozhodla nejít do zaměstnání a plně se věnovat rodině. V tomto případě došlo k posílení jejího sebevědomí v tomto rozhodnutí, které bývá společností hodnoceno jako málo významné, neplnohodnotné postavení.

Příklad z praxe

Klientka VŠ, 36 let, matka 2 dětí, 6 a 4 roky. Končí rodičovskou dovolenou a přichází se informovat na své možnosti, během prvního rozhovoru se ukazuje, že si není jistá, zda do zaměstnání má nastoupit, nebo se ještě nějaký čas věnovat dětem. Klientka před nástupem na mateřskou dovolenou dosáhla významných pracovních úspěchů, hovoří o tom, že nemá pracovní ambice, manžel je schopen rodinu ekonomicky zajistit. Klientka říká, že z finančních důvodů nepotřebuje zaměstnání, spíš cítí tlak okolí na své postavení ženy v domácnosti. Klientka během koučování přijímá možnost svého setrvání v domácnosti. Na druhé schůzce oznamuje, že si uvědomila, že do zaměstnání vlastně nechce a se svou rolí matky v domácnosti je spokojená. Zaměstnání si bude hledat, až mladší dítě nastoupí školní docházku.

Klientce rozhovor metodou koučování poskytl možnost podívat se na situaci jinak a sebevědomě se rozhodnout.

Při individuální práci s klientem se „zmapovala“ situace klienta, motivace, potřeby dalšího vzdělávání a potřeba podpory sebevědomí a sestavuje se „akční plán“. Klient dále mohl postupovat do kurzů Pracovní poradenství a Klíčové kompetence, případně dalších kurzů, např. obsluhy PC.

Možností bylo pracovat pouze individuálně, zvláště v případě, že žena potřebuje zorganizovat činnosti spojené s domácností a případným zaměstnáním. V takovém případě se během individuální práce poradce s klientkou věnovali hledání možností, jaké kroky je třeba podniknout a jak je uskutečnit. Poradce využíval metodu koučování, nenabízel řešení situace, ale vede klienta k nalézání vlastních možností.

Příklad z praxe:

Klientka, vyučená dámská krejčová, 2 děti 14 a 5 let, starší dítě sluchově postižené. Klientka přichází s představou zúčastnit se kurzu obsluhy PC. Během rozhovoru vychází najevo, že se klientka bojí nechávat starší dítě vzhledem k jeho postižení bez dozoru. Doprovází ho do školy i ze školy a nikdy ho nenechává samotného doma, syn by byl rád, kdyby mu poskytla více prostoru k samostatnosti. Klientka by šla ráda pracovat, především z finančních důvodů a také vnímá, že by neměla syna tolik omezovat a poskytnout mu více volnosti. Mluví o tom, že si je vědoma toho, že je to její problém, hodně se o něho bojí, hlavně aby ho nepřejelo auto nebo ho někdo někam neodvedl, ale že s tím musí něco udělat, protože už je velký a i jí samotnou to omezuje. Manžel jí také přesvědčuje, aby mu ponechala více samostatnosti. V průběhu rozhovoru nad možnostmi, klientka sama přichází s nápadem, že zkusí nechat syna samotného doma. Protože má velký strach, domlouváme se pro začátek, že se půjde projít jen v blízkosti domu, aby vyzkoušela, jestli bude vše v pořádku a zároveň byla blízko a tím si zachovala pocit, že má situaci pod kontrolou. Při další schůzce klientka oznamuje, že syn byl doma půl hodiny a ona byla velmi nervozní. Po návratu domů bylo vše v pořádku, syn dodržel vše, co si domluvili a navíc uklidil nádoby. Klientka situaci popisuje s velkou radostí, říká, že by nikdy nevěřila, že to dokáže. Postupně prodlužuje dobu, kdy je syn sám doma a ona odchází na delší vzdálenosti. Mluví o tom, že to prospělo i mladšímu dítěti, protože s ním nyní může být sama třeba při cestě ze školky. Za čas klientka nechává syna jezdit samotného dopravou MHD, ale nějaký čas ho ještě vyzvedává na zastávce autobusu. Klientka se také zúčastnila kurzu obsluhy PC, čímž ještě více narostlo její sebevědomí a v neposlední řadě také uplatnitelnost na trhu práce.

V průběhu kurzu Pracovního poradenství se klienti naučili psát životopis a motivační dopis, hledali možnosti svého pracovního uplatnění a především si formou nácviku vyzkoušeli přijímací pohovor. Dále byli seznámeni s prací personalistů, protože pochopení role personalisty během výběrového řízení je důležité pro sebedůvěru v průběhu přijímacího rozhovoru. Proces hledání zaměstnání se tak pro klientky stává známějším, více mu rozumí a tolik se ho nebojí.

Kurzu Rozvoje klíčových kompetencí se většinou zúčastnili klientky s velmi nízkým sebevědomím, které většinou vyjadřovaly slovy – vůbec nic neumím, jsem

k ničemu, nedovedu si představit, co bych mohla dělat apod. V kurzu jde především o poznání silných a slabých stránek osobnosti a jejich rozvoje, tím dochází k posílení sebevědomí, které vychází především ze znalosti sebe sama. Klientky kurz hodnotily velmi pozitivně a přikládali mu velký význam v nalezení potřebného sebevědomí a v pozitivním hodnocení sebe sama.

Příklad z praxe:

Klientka, 32 let, 2 děti 7 a 4 roky, středoškolské vzdělání ekonomického směru, před mateřskou dovolenou pracovala jako samostatná účetní. Na první schůzku klientka přichází neupravená, mluví nesourodě, často skáče z jednoho do druhého, oční kontakt navazuje a drží. Klientka se snaží neúspěšně najít zaměstnání, chce na sobě pracovat, aby zvýšila své šance. Po mateřské dovolené, která trvala celkem 7 let, se vrátila do svého původního zaměstnání, ale po měsíci ukončila pracovní poměr. Říká, že se tam velmi změnila situace a ona si tam připadá jako by byla navíc. Velmi emotivně líčí průběh tohoto měsíce trvání zaměstnání a svůj odchod. Dále říká, že neví co by mohla dělat, upřednostnila by práci na zkrácený úvazek, aby se mohla věnovat dětem. Již se účastnila 4 výběrových řízení na pozici účetní, ale je přesvědčena, že neumí samostatně účtovat, často opakuje, že vlastně nic neumí a ráda by se přihlásila na kurz účetnictví. Na další schůzku si přináší kontakt na společnost, která kurzy pořádá a ona jí hodnotí jako kvalitní. Klientce je také nabídnut kurz obsluhy PC, oba kurzy zodpovědně navštěvovala a zároveň docházela na individuální program do centra ianus. Při individuální práci jsme se zaměřily na posílení sebevědomí, zpočátku klientka trvala na tom, že nic neumí, ale postupně začala přiznávat, že v bývalém zaměstnání měla vždy vše v pořádku a dostávalo se jí i pochvaly od nadřízených, zpracovávala veškeré účetnictví mimo mezd samostatně. Absolvování kurzu účetnictví se ukázalo jako významné pro nabytí sebedůvěry v profesní způsobilosti, klientka všechny probírané postupy dobře znala, ale právě jejich připomenutí po sedmi letech a zjištění, že je opravdu zná, velmi podpořilo její sebevědomí a sebejistotu. Postupně přestala vyjadřovat obavy z toho, že nic neumí a začala řešit praktické otázky hledání a poté nástupu do zaměstnání. Klientka se zúčastnila také kurzů Pracovní poradenství a Rozvoje klíčových kompetencí. Celkem docházela do centra ianus 4 měsíce a za tuto dobu se velmi změnilo její vystupování. Při prvním kontaktu byla neupravená, oblečená spíše v domáckém stylu, postupně začala pracovat i na svém vzhledu, nechala si upravit vlasy a oblékat se vhodnějším

způsobem, její vyjadřování během rozhovoru se stalo jasnějším a hlavně sebejistějším. K péči o svůj vzhled klientku mimo jiné motivovaly především skupinové kurzy, kdy se setkávala s ostatními klientkami. Ve skupině se klientky vzájemně podporovaly a hlavně se setkávaly s lidmi se stejnými nebo podobnými problémy a to jim dávalo pocit, že nejsou ve své situaci samy.

Centru se podařilo navázat spolupráci s významným regionálním zaměstnavatelem v oblasti průmyslu a tento se obrátil na centrum s poptávkou pracovní síly v oblasti účetnictví. Jednou z možných kandidátů byla právě tato klientka, účastnila se výběrového řízení a byla přijata na zkrácený pracovní úvazek.

Při ukončení spolupráce s centrem ianus klientka svůj úspěch připisuje především práci na sobě, období vzájemné spolupráce hodnotí jako období rozvoje a říká, že získala větší sebevědomí, než kdy měla. Projevuje jistotu ve svých schopnostech a dovednostech a ví, jak o nich mluvit.

7 Program rozvoje klíčových kompetencí

V rámci podpory ESF bylo v období 2004 – 2006 mimo jiné podpořeno několik projektů, jejichž cílem byl rozvoj klíčových kompetencí.

Jedním z nich je i projekt výše uvedeného o.s. ianus. Při realizaci programu rozvoje klíčových kompetencí sdružení vychází z metod M.Siegrista a H.Belze, které blíže popsali v knize Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: Východiska, metody, cvičení a hry.

Pro bližší seznámení s tímto programem uvádím osnovu programu včetně časové dotace:

Program rozvoje klíčových kompetencí	
Cíle	Zvýšit schopnost klientů prosadit se na trhu práce. Na základě osobního růstu v oblasti klíčových kompetencí zlepšit předpoklady vlastního uplatnění a potenciál pro učení oborových dovedností a znalostí. Soustředíme se na rozvoj těchto kompetencí: komunikace, kooperace, řešení problémů a kreativita, samostatnost a výkonnost, odpovědnost a spolehlivost, myšlení a učení, zdůvodňování a hodnocení.
Rozsah kurzu	40 tréninkových hodin
Realizace kurzu	Kurz je možností realizovat ve dvou základních variantách: 13 setkání nebo 7 setkání. Mezi jednotlivými setkáními je odstup jeden týden. 13 setkání: 1. setkání: Úvodní kurs (3 hod) 2. setkání: Úvodní kurs – 2. část (3 hod) 3. setkání: Komunikace (3 hod) 4. setkání: Spolupráce (3 hod) 5. setkání: Řešení problémů (3 hod) 6. setkání: Tvořivost (3 hod) 7. setkání: Samostatnost (3 hod) 8. setkání: Výkonnost (3 hod) 9. setkání: Odpovědnost (3 hod) 10. setkání: Spolehlivost (3 hod) 11. setkání: Myšlení a učení (3 hod) 12. setkání: Myšlení a učení – 2. část (3 hod) 13. setkání: Zdůvodňování a hodnocení (4 hod)

	<p>7 setkání:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. setkání: Úvodní kurs (6 hod) 2. setkání: Komunikace a spolupráce (6 hod) 3. setkání: Řešení problémů a tvořivost (6 hod) 4. setkání: Samostatnost a výkonnost (6 hod) 5. setkání: Odpovědnost a spolehlivost (6 hod) 6. setkání: Myšlení a učení (6 hod) 7. setkání: Zdůvodňování a hodnocení (4 hod)
Základní metody	<p><u>Informativní metody</u>: zajišťují převod informací na znalosti. Patří sem zejména přednášky, interaktivní workshop, info-puzzle.</p> <p><u>Narativní metody</u>: posilují slovní vyjadřování, schopnost argumentace, dotazování a vystihování problémových situací. Paří sem zejména práce v malých skupinách, diskuse, rozhovory, brainstorming.</p> <p><u>Operativní metody</u>: podporují celostní učení formou kombinace emocionální a kognitivní zkušenosti. Umožňují akci, trénink. Jsou to zejména interaktivní a simulační hry, <u>icebreakery</u>.</p> <p><u>Evaluační metody</u>: pomáhají nastartovat sebereflexi, zpětnou vazbu.</p>
Počet účastníků	n= 6 – 10

Na začátku programu v rámci úvodní hodiny si účastníci zaznamenají u jednotlivých kompetencí na škále od 1 do 10 (10 vyjadřuje úplné zvládnutí), kde se momentálně „nacházejí“ a kam by se chtěli v průběhu programu „posunout“. Po trénincích jednotlivých kompetencí si na škály zaznamenávají, kam se „posunuli“. V závěru programu se provádí celkové zhodnocení, účastníci jsou po celou dobu kurzu vedeni k sebereflexi a naučí se vnímat sami sebe. Mimo sebehodnocení se také učí přijímat a dávat zpětnou vazbu.

Pro srovnání možností rozvoje klíčových kompetencí uvádím projekt s názvem „Kompetence pro trh práce“, který probíhá v rámci evropské iniciativy EQUAL v současné době v Moravskoslezském kraji. Uvedený projekt realizuje celkem 23 organizací, které se sdružily do tzv. Rozvojového partnerství, byly uzavřeny dvě smlouvy o mezinárodní spolupráci s partnery z celkem sedmi zemí Evropské unie, a to z Velké Británie, Belgie, Polska, Německa, Itálie, Španělska a Portugalska. Rozvoj klíčových kompetencí, tedy vědomostí, dovedností a postojů, které jsou důležité pro uplatnění na trhu práce i v osobním životě, je jedním

z hlavních strategických cílů Moravskoslezského kraje v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti. Projekt je zaměřen na vývoj a ověřování nástrojů a metodik pro hodnocení a rozvoj vybraných kompetencí pro cílové skupiny zaměstnanců, zájemců o práci a nezaměstnaných. Dále je projekt významně zaměřen na vytvoření systému analýz a prognóz trhu práce, k získání zpětné vazby od zaměstnavatelů, vzdělavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů na trhu práce. Tento projekt je v současné době jedním z nejvýznamnějších systémových projektů na území ČR a to zejména z hlediska vývoje, ověření a širokého zpřístupnění praktických metod pro jejich hodnocení a rozvoj.

V projektu bylo na základě průzkumu poptávky zaměstnavatelů v kraji a strategických dokumentů České republiky a Evropské unie vybráno 14 klíčových kompetencí k systémovému rozvoji, a sice:

1. Kompetence k efektivní komunikaci
2. Kompetence ke kooperaci
3. Kompetence k podnikavosti
4. Kompetence k flexibilitě (operativnost a pružnost v myšlení a chování)
5. Kompetence k uspokojování zákaznických potřeb (orientace na zákazníka)
6. Kompetence k výkonnosti
7. Kompetence k samostatnosti
8. Kompetence k řešení problému
9. Kompetence k plánování a organizaci práce
10. Kompetence k celoživotnímu učení
11. Kompetence k aktivnímu přístupu
12. Kompetence ke zvládnání zátěže (odolnost vůči stresu)
13. Kompetence k objevování a orientaci v informacích (včetně využití informačních technologií)
14. Kompetence ke komunikaci v cizích jazycích

U každé jednotlivé kompetence se stanoví tři úrovně zvládnutí kompetencí:

- nepodkročitelná úroveň klíčové způsobilosti bude zvládnutelná všemi potenciálními příslušníky vybraných cílových skupin
- standardní úroveň bude znamenat velmi vysokou pravděpodobnost zaměstnatelnosti
- vysoká úroveň bude výsledkem příkladně zvládnuté kompetence

Tréninky jednotlivých kompetencí jsou vedeny převážně formou učení zážitkem.

Např. v rámci tréninku kompetence k efektivní komunikaci program zahrnuje:

- Aktivní komunikaci, tedy jak komunikovat s různými typy lidí, jak srozumitelně sdělovat ostatním, jak vyjádřit nesouhlas, či jak se vyjadřovat písemně.
- Schopnost zdůrazňovat a argumentovat, přesvědčovat a ovlivňovat ostatní, zaujmout posluchače, předpokládat, jak budou reagovat ostatní a přizpůsobit se tomu během argumentace, vyhnout se osobním útokům a manipulaci.
- Schopnost naslouchat ostatním, porozumět tomu, co verbálně i neverbálně sdělují, překonávat šumy v komunikaci, přijímat a pracovat s argumenty jiných osob.

Závěr

Pro jedince v moderní společnosti se stává důležitou schopností umění použít své vědomosti a dovednosti v různých nových a často nečekaných situacích. Celoživotní vzdělávání se v dnešní společnosti stává potřebou každého jedince, přičemž by toto nemělo zahrnovat pouze získávání faktických znalostí, ale také funkčních schopností. Požadavky trhu práce a s nimi i nároky zaměstnavatelů zaznamenaly v posledních letech výrazné změny. Dříve personalisté kladli důraz především na odborné znalosti uchazečů, zatímco dnes je čím dál více zajímaví tzv. měkké dovednosti – kompetence. Při ucházení se o zaměstnání je potřebné přesvědčit poptávající stranu o funkčních schopnostech uchazeče o zaměstnání. K tomu je potřeba tyto své schopnosti znát a umět je používat. Právě trénink těchto schopností prohlubuje sebepoznání a následně nárůst sebevědomí, ze kterého vyrůstá sebejistota potřebná k úspěchu při hledání zaměstnání. Kurzy rozvoje klíčových kompetencí tak mohou být vedle rekvalifikačních kurzů, které mají naučit konkrétní činnosti, přínosné právě pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří mají nízké sebehodnocení.

Uvedené teoretické poznatky v oblasti nezaměstnanosti a významu klíčových kompetencí i praktické zkušenosti z práce na projektu Rozvojového centra ianus Liberec ukazují, že podpora žen při jejich návratu na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené může být velmi účinná a přináší těmto ženám užitek především v posílení jejich individuálních schopností a sebedůvěru plynoucí z větší znalosti sebe sama. Matka, která vstupuje na trh práce po zhruba 3-6 letech strávených v domácnosti péčí o dítě, má často malou důvěru ve vlastní schopnosti a také pochybuje o svých profesních dovednostech. Matka na rodičovské stejně jako ostatní nezaměstnaní po určité době ztrácí mnohé dosavadní schopnosti a dovednosti, jednoduše proto, že je nevyužívá. Nejedná se jen o úbytek profesních dovedností a odborné kvalifikace, ale o celkové odvykání si od běžných zaměstnaneckých aktivit. Programy rozvoje klíčových kompetencí jsou pro tuto skupinu přínosem především tím, že přispívají k nárůstu sebevědomí a sebejistotě. Tyto programy dále zvyšují zájem a motivaci k osobnímu rozvoji. Jako velmi užitečné se ukázaly být doprovodné služby, které spočívají v bezplatném hlídání dětí po dobu kurzu a také poradenství ohledně hledání práce.

Vedle rozvoje klíčových kompetencí by také pro tuto skupinu mohlo být přínosné jazykové vzdělávání a také vzdělávání v oblasti informačních technologií.

Situace matek při návratu na trh práce po rodičovské dovolené je mimo jiné komplikovaná také nedostatečnou nabídkou služeb péče o děti. Současné politické zájmy směřují k vyrovnávání příležitostí i pro ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené. Právě sladění profesního a rodinného života je i jednou z priorit operačního programu²⁹ Lidské zdroje a zaměstnanost pro období 2007 – 2013. Tím se otvírají možnosti k získání finanční podpory pro podobné programy. Jako potřebná se ukazuje být i podpora v oblasti vzniku nových forem zaměstnávání, které budou více zohledňovat především časové možnosti pracovního vytížení matek, jakož i vznik a rozvoj zařízení péče o děti předškolního věku a v neposlední řadě vznik a rozvoj služeb podporujících sladování rodinného a profesního života.

²⁹ Operační program (OP) je základní strategický dokument finanční a technické podpory pro konkrétní tematickou oblast nebo konkrétní region. OP zpracovávají členské země EU. V OP jsou podrobně popsány cíle a priority, kterých chce daná země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období. OP obsahuje popis typových aktivit, na které je možné čerpat prostředky Strukturálních fondů EU.

Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael: *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. 968s. ISBN 80-7169-614-5.

BELZ, Horst, SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: Východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.

BRAIEROVÁ, Kateřina, RŮŽKOVÁ, Jitka. Podporované zaměstnání. *Psychologie v ekonomické praxi*, 2005, roč. 40, č. 3- 4, s. 175-179. ISSN: 0033-300X.

BUCHTOVÁ, Božena. Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti. *Československá psychologie*, 1994, roč. 38, č. 2, s. 119–130. ISSN: 0009-062X.

BUCHTOVÁ, Božena. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In: VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada, 2001. Kapitola 5, s. 81–112. ISBN 80-247-0042-5.

BUCHTOVÁ, Božena. Psychologie nezaměstnanosti. In: BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. Kapitola 4, s. 75–128. ISBN 80-247-9006-8.

FUCHS, Kamil. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. Kapitola 3, s. 57–74. ISBN 80-247-9006-8.

GIDDENS, Antony. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN: 80-7203-124-4

HERMOCHOVÁ, Soňa, VANĚKOVÁ, Diana. Stručná historie a současnost. In KOMÁRKOVÁ, Růžena, SLAMĚNÍK, Ivan, VÝROST, Jozef. *Aplikovaná sociální psychologie III: Sociálněpsychologický výcvik*. 1.vyd. Praha: Grada, 2001. s.11-20. ISBN 80-247-0180-4.

HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 2. přepracované vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická. Fakulta podnikohospodářská, 2005. 228 s. ISBN: 80-245-0889-3

JEZBEROVÁ, Romana. *Klíčové dovednosti v teorii a praxi odborného vzdělávání*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Fragment, 1998. 99 s. ISBN: 80-7200-287-2

KOLIBOVÁ, Helena, MALÁTEK, Vojtěch. *Člověk a práce*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita Opava. Fakulta obchodně podnikatelská, 1996. 116 s. ISBN: 80-85879-56-5.

Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: SLON, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

NĚMEC, Otakar. Rozvoj lidských zdrojů na českém trhu práce. In KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. Část 2, s. 87 - 197. ISBN: 80-86419-48-7.

NOVÝ, Ivan, a kol. *Psychologie a sociologie v personálním managementu*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická. Fakulta podnikohospodářská, 1992. 199 s. ISBN: 80-7079-470-4.

PARMA, Petr. *Umění koučovat: systemické koučování ve firmě, rodině a škole pro kouče i koučované, studenty, odborníky i veřejnost*. 1. vyd. Praha: Alfa, 2006. 232 s. ISBN: 80-86851-34-6.

SOJKA, Milan a kol. *Dějiny ekonomických teorií*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova. Fakulta sociálních věd, 2000. 1. vyd. 299 s. ISBN: 80-7184-991-X

STRMEŇ, Ladislav, RAISKUP, Ján Ch. *Výkladový slovník odborných výrazů používaných v psychologii a v jej příbuzných a hraničných vedných odborech*. 1. vyd. Bratislava: Iris, 1998. 322 s. ISBN 80-88778-69-7

ŠMAJS, Josef. Práce – téma k zamyšlení. In BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. Kapitola 1, s. 9–32. ISBN 80-247-9006-8.

WAGNEROVÁ, Irena: Snižování stavů pracovníků státní sféry dle Usnesení vlády č. 436. Sborník konference: nezaměstnanost - technologické a sociální proměny práce. Brno: 2007

WHITMORE, John. *Koučování : Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*. 2. rozšířené vyd. Praha: Management Press, 2005. 186 s. ISBN: 80-7261-101-1.

ZWICKER, Bruno. K sociologii nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. Kapitola 7, s. 216–228. ISBN 80-247-9006-8.

Další zdroje

Andragogický slovník dostupný z: <http://www.andromedia.cz/andra.php>

Bulletin: Pro změnu v přípravě lidských zdrojů dostupný z:

<http://www.mamenato.cz>

Iniciativa EQUAL dostupná z: <http://www.equalcr.cz>

MF a ČSÚ. *Národní lisabonský program 2005 – 2008 : Národní program reform České republiky* [online]. Praha: MF a ČSÚ, c2005 [cit. 2006-10-07]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz>

Zpráva o plnění Národního lisabonského programu 2005 – 2008 dostupná z:

<http://portal.mpsv.cz>

Masarykova Univerzita Brno, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí České republiky, Národní vzdělávací fond. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Olga Kofroňová, Jaromíra Kotíková, Tomáš Sirovátka, Jiří Winkler. Brno a Praha, 2003

Práce a sociální politika - měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Praha: 2006, 2007. ISSN 0049-0962. Dostupný z: www.noviny-mpsv.cz

Statistiky vývoje nezaměstnanosti na Liberecku, dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/statistiky

RPIC-VIP. *Kompetenční model pro Moravskoslezský kraj : definice kompetencí* [online]. verze 1. Ostrava: RPIC VIP, c2004a [cit. 2006-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://rzasystem.rza.cz/file.php?fileID=45>>

WAGNEROVÁ, Irena: Snižování stavů pracovníků pohledem psychologa. In: *Hospodářské noviny, příloha Kariéra*. Praha: 2003. č. 26.3.2003. ISSN 1213-7693

Interní zdroj:

IANUS. *Metodika kursu klíčových kompetencí*. Liberec: ianus, 2006.