

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

**Bakalářská práce**

**Rekvalifikační kurzy z perspektivy (dříve)  
nezaměstnaných a absolventů**

**Michaela Vítková**

Plzeň 2013

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta filozofická**

Katedra sociologie

**Studijní program Sociologie**

**Studijní obor Sociologie**

**Bakalářská práce**

**Rekvalifikační kurzy z perspektivy (dříve)**

**nezaměstnaných a absolventů**

**Michaela Vítková**

*Vedoucí práce:*

Mgr. Alena Pařízková, Ph.D.

Katedra sociologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2013

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

*Plzeň, duben 2013*

.....

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Aleně Pařízkové, Ph.D. za odborné vedení mé práce, trpělivost a poskytnutí cenných rad a připomínek. Dále bych chtěla poděkovat všem konverzačním partnerům, kteří byli ochotni poskytnout mi rozhovory, ze kterých jsem čerpala informace k mé bakalářské práci.

## Obsah

<b>1 ÚVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2 TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1 Nezaměstnanost</b> .....	<b>4</b>
2.1.1 Typy nezaměstnanosti.....	7
2.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	8
2.1.3 Dopady nezaměstnanosti .....	11
<b>2.2 Politika zaměstnanosti</b> .....	<b>12</b>
2.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti.....	14
<b>2.3 Rekvalifikace</b> .....	<b>15</b>
2.3.1 Definice rekvalifikace .....	16
2.3.2 Zprostředkování kurzů .....	17
2.3.3 Finanční podpora při rekvalifikaci a financování rekvalifikace .....	19
2.3.4 Očekávání od rekvalifikačních kurzů .....	21
<b>3 METODOLOGICKÁ ČÁST</b> .....	<b>23</b>
<b>3.1 Design výzkumu</b> .....	<b>23</b>
<b>3.2 Kvalitativní výzkum</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3 Kritéria pro výběr konverzačních partnerů</b> .....	<b>25</b>
<b>3.4 Charakteristika konverzačních partnerů</b> .....	<b>26</b>
<b>3.5 Průběh rozhovorů</b> .....	<b>29</b>
<b>3.6 Zpracování dat a jejich analýza</b> .....	<b>31</b>
<b>3.7 Etika</b> .....	<b>32</b>
<b>4 ANALYTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>33</b>
<b>4.1 Vnímání nezaměstnanosti</b> .....	<b>33</b>

4.2 Dopady nezaměstnanosti .....	39
4.3 Způsoby řešení nezaměstnanosti .....	42
4.4 Důvody k absolvování rekvalifikačních kurzů .....	43
4.5 Očekávání od rekvalifikačních kurzů .....	46
4.6 Zprostředkování a průběh rekvalifikačních kurzů .....	47
4.7 Hodnocení rekvalifikačních kurzů .....	48
4.8 Vnímání rekvalifikace.....	49
<b>5 ZÁVĚR.....</b>	<b>50</b>
<b>6 BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>53</b>
6.1 Seznam použité literatury.....	53
6.2 Seznam internetových zdrojů .....	54
<b>7 RESUMÉ.....</b>	<b>56</b>
<b>8 PŘÍLOHY .....</b>	<b>58</b>

# 1 ÚVOD

Práce hraje v životech lidí velmi důležitou roli. Nejen, že přináší materiální prospěch ve formě mzdy, ale dává i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Díky práci jsou lidé zařazeni do sociálních vztahů a mohou potkávat jiné osoby a uzavírat s nimi přátelství. V kontextu životní dráhy člověka je práce určující pro počátek i konec jeho ekonomické aktivity (Buchtová 2002).

Skutečný význam práce však lidé poznají, až když ji ztratí a objeví se sociální, psychologické i zdravotní problémy. Lidé tak ztratí nejsilnější pouto s realitou, žijí v neustálé nejistotě a strachu z budoucnosti a pochybují o svých schopnostech. Tato už tak stresující situace je ještě více umocňována okolím, které nezaměstnaného vnímá jako osobu, která selhala (Buchtová 2002).

Nezaměstnanost je společenským jevem, který česká společnost po desetiletí neznala. Do roku 1990 nezaměstnanost v pojetí statistiky neexistovala. V centrálně plánované ekonomice byli všichni ekonomicky aktivní lidé zaměstnání. Mnozí ovšem dostávali mzdu za práci, která by v podmínkách tržní ekonomiky ohodnocení jen těžko získala. Ve skutečnosti tak šlo o skrytou nezaměstnanost (Brožová 2003).

Jistotu zaměstnání tak vystřídal nejistota trhu práce a součástí života lidí se stala otevřená nezaměstnanost (Brožová 2003).

Že je nezaměstnanost velkým problémem, je nezpochybnitelný fakt. Právě negativní dopady nezaměstnanosti mě donutily zamyslet se nad situací lidí, kteří jsou dlouhodobě bez práce a nad možnostmi, jakými mohou svou situaci vyřešit.

Jednou z možností řešení je změna kvalifikace, tedy rekvalifikace. Díky rekvalifikaci mohou lidé navýšit svůj lidský kapitál a tím i svoji šanci na uplatnění se na trhu práce. Význam i rozsah rekvalifikací v poslední době

roste a to zejména díky podpoře ze strany Evropské unie. Účast nezaměstnaných lidí, kteří jsou do rekvalifikace zařazeni, je ale poměrně malá a to i přesto, že rekvalifikace jsou v České republice nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace je nenáročná, proto jsou důležité možnosti a motivace nezaměstnaných lidí na rekvalifikaci nastoupit. Nezaměstnaní lidé musí být ochotni změnit svůj stávající obor (Hora 2008).

K napsání bakalářské práce na téma Rekvalifikační kurzy z perspektivy (dříve) nezaměstnaných a absolventů mě vedly nejen dopady nezaměstnanosti a strach z ní, ale především zvědavost, proč lidé málo využívají rekvalifikační kurzy. Napadá mě, zda si mohou dlouhodobě nezaměstnaní lidé vůbec dovolit odmítnout rekvalifikační kurz. Jaké můžou být pro takové lidi horší varianty, než že zůstanou dále nezaměstnaní? Je pro ně změna jejich oboru tolik nepředstavitelná? A naopak co přispívá k tomu, aby lidé nastoupili do rekvalifikačního kurzu? Uvědomila jsem si, že v mém okolí panují předsudky, že nezaměstnaní lidé si mohou za svoji situaci převážně sami. Proto jsem se rozhodla tuto oblast více prostudovat. Na téma rekvalifikace existuje v českém prostředí velmi málo literatury, ta existující spíše jen vysvětluje pojem rekvalifikace a jak je možno se jí zúčastnit. Rovněž názory na rekvalifikaci a dále motivací k jejímu absolvování se zabývá ve svých studiích velmi málo autorů. To mě ještě více utvrdilo v rozhodnutí napsat tuto práci.

Cílem mého výzkumu je zjistit, jakou úlohu mají rekvalifikace a rekvalifikační kurzy v životě dlouhodobě nezaměstnaných lidí a jak jsou kurzy jako nástroj zaměstnanosti vnímány nejen lidmi bez práce, ale i absolventy rekvalifikačního kurzu.

Moje práce je rozdělena do tří částí. První část je teoretická, ve které se zabývám otázkou zaměstnanosti, definuji zde, kdo je považován za nezaměstnaného a jaké má nezaměstnanost dopady nejen na stát, který musí



lidem bez práce vyplácet sociální dávky, ale i na samotné nezaměstnané. Pro ty totiž může být jejich situace velmi stresující. Ne vždy ale musí být nezaměstnanost problémem, proto také uvádím typy nezaměstnanosti, kdy například nezaměstnanost frikční je zcela přirozeným jevem, při kterém dochází k přirozenému pohybu lidí na trhu práce. Také se blíže zaměřuji na nezaměstnanost dlouhodobou, která přináší největší problémy jak státu, tak nezaměstnaným. Rovněž popisuji politiku zaměstnanosti a hlavní nástroj politiky zaměstnanosti, kterým je právě rekvalifikace. V práci se věnuji zprostředkování rekvalifikace i očekáváním od rekvalifikačních kurzů, která byla zjištěna v již provedených výzkumech.

Druhá část práce je věnována metodologii. Nejdříve popisuji design celého výzkumu a charakterizuji kvalitativní výzkum, který je v práci použit. V této části také uvádím podmínky, podle kterých jsem vybírala své konverzační partnery a zabývám se zde i charakteristikou participantů na mém výzkumu. Popisuji zde rovněž metodu sběru dat. Ve výzkumu jsem použila hloubkové rozhovory, jejich zpracování a analýzu. Na konci této kapitoly se zaměřuji na etiku používanou při výzkumu.

V poslední části jsou prezentovány výsledky, ke kterým jsem došla pomocí rozhovorů. Tato analytická část obsahuje několik podkapitol, témat, která byla hlavním předmětem zájmu v rozhovorech v mém výzkumu.

## 2 TEORETICKÁ ČÁST

### 2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se od 90. let stala součástí mnoha životů, proto je potřeba zabývat se tímto problémem záležitostí velmi praktickou (Brožová 2003).

*„Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje jejich propočítávání odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti“* (Jírová 1999, s. 17-18).

Nezaměstnanost se v České republice vyvíjela od počátku ekonomické transformace, kdy došlo k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, protože podniky byly buď rušeny, nebo musely propouštět své zaměstnance kvůli problémům s odbytem a kvůli neschopnosti adaptovat se na nové ekonomické podmínky. Tato tzv. první vlna nezaměstnanosti zasáhla převážně kvalifikované pracovníky, kteří se ale úspěšně uplatnili v nově vzniklém soukromém sektoru či v sektoru služeb, bankovníctví, nebo ve státní správě. Postupně byli propouštěni i pracovníci s nízkou kvalifikací a nezaměstnanost v roce 1991 byla 4,13 %, poté začala míra nezaměstnanosti klesat. Období mezi roky 1992 a 1996 je často označováno za relativně stabilní s nízkou mírou nezaměstnanosti a to kolem 3 %. V roce 1997 došlo k nárůstu nezaměstnanosti z důvodu zpomalení hospodářského růstu. Tato tzv. druhá vlna nezaměstnanosti nejvíce postihla zaměstnance privatizujících se podniků a bank, které propouštěly nadbytečné pracovníky. V roce 1999 přesáhla míra nezaměstnanosti 9 % a toto období bylo nazýváno obdobím růstu míry nezaměstnanosti. Poté se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 9 % a to až do roku 2003, kdy dosáhla 10 %. Do roku 2008 se míra nezaměstnanosti

snížovala a to až na 5-6 % v roce 2008. Poté nezaměstnanost opět rostla a od roku 2009 se udržuje mezi 8-10 % (Brožová 2003, Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2013). Na konci února 2013 bylo v evidenci Úřadu práce ČR<sup>1</sup> 593 683 uchazečů o zaměstnání (MPSV 2012b).

Definice nezaměstnané osoby byla přijata v roce 1982 na Mezinárodní konferenci statistiků práce (ILO), podle definice jsou za nezaměstnané považovány ty osoby, které zároveň nepracují za platové ohodnocení a ani nepodnikají, jsou registrováni na úřadu práce a práci si aktivně hledají, třeba i sami přímo v podnicích, pomocí inzercí nebo se snaží založit vlastní firmu a osoby, které jsou okamžitě, nebo nejpozději do 14 dnů připraveny nastoupit do nového zaměstnání (Jandourek 2001). Definice nezaměstnanosti je složitější, než by se na první pohled zdálo. Pokud je osoba bez placeného zaměstnání, neznamená to totiž, že by nepracovala. Příkladem mohou být ženy v domácnosti, které sice nedostávají plat, ale mohou pracovat velmi tvrdě (Giddens 1999). Zaměstnaní jsou naopak ti, kteří mají práci, za kterou dostávají plat, či jsou sebezaměstnaní. Mezi zaměstnané se řadí i ti, kteří placenou práci mají, ale zrovna nepracují, například z důvodu nemoci či dovolené (Brožová 2003).

Nezaměstnaností se zabývají různé vědní disciplíny a jednou z nich je i ekonomie, která nabízí na nezaměstnanost několik pohledů – liberalistický, Keynesův a marxistický-, které shrnují podstatu nezaměstnanosti a způsoby, jak se s ní vyrovnat (Brožová 2003).

---

<sup>1</sup> „Úřad práce je státní instituce, jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Spadá pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, ale jeho působnost se dělí do menších administrativních celků, které působí na jednotlivých pobočkách po celé České republice“ (Wikipedie 2013).

Liberalistické myšlení se soustředí kolem trhu a rovnováhy na trhu, která je zajišťována svobodnou soutěží, kdy ceny jsou důležitým mechanismem přizpůsobování a vytváření rovnováhy. V liberalistickém přístupu nezaměstnanost existuje jen jako výsledek krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, je tedy výrazem narušení ekonomické rovnováhy (Mareš 1994). Podle liberalistického paradigmatu je nezaměstnanost „způsobována nepružností nabídky na trhu práce“ (Mareš 1994, s. 28). Tato nepružnost souvisí s potřebou lidí měnit zaměstnání, i když jsou málo informováni o volných místech, nejsou ochotni se přestěhovat kvůli zaměstnání a hlavně nejsou ochotni akceptovat horší platové podmínky. Určitou míru nezaměstnanosti liberálové chápou jako neodstranitelné minimum, kdy jde o přirozenou míru nezaměstnanosti, kterou je také možno nazývat nezaměstnaností dobrovolnou. Kdo si chce tedy práci opravdu najít, tak ji najde (Mareš 1994).

Další přístup k nezaměstnanosti je přístup Johna Maynarda Keynesa, profesora Cambridgeské univerzity, který se proslavil publikací *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz* z roku 1936, ve které prezentuje svoji kritiku liberalistů. Podle Keynesa se totiž nezaměstnaní práci nevyhýbají a ani nejsou neochotni pracovat za zhoršených podmínek. Nezaměstnanost je dle něj stále nedobrovolná. Pro nezaměstnanost má dvě vysvětlení: technologický pokrok, kdy technologie nahrazují lidskou práci, a nedostatek poptávky, což vede k omezování investic a poté k nezaměstnanosti. Podle Keynesa mzda netvoří jen výrobní náklady ale i hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva. Firma musí své zboží prodávat i v případě, že obyvatelstvo nemá dostatečnou kupní sílu. Zvýšit poptávku může stát svými výdaji, a proto je Keynes příznivcem zasahování státu do ekonomiky, a to ovládním poptávky i celé ekonomiky nejen státními výdaji ale i podporou investování a podporou spotřeby (Mareš 1994).

Podle marxistického paradigmatu způsobuje nezaměstnanost kapitalismus, který není schopný vyhnout se krizím ani masové nezaměstnanosti. Marxisté nepovažují tržní ekonomiku za stabilní a samoregulující se mechanismus, ale za velmi nestabilní a inkonzistentní kvůli jejím vnitřním rozporům. Problém nezaměstnanosti je pro marxisty neřešitelný, protože plní důležité funkce v kapitalistickém systému. Díky nezaměstnanosti je k dispozici pracovní síla, která je využitelná pro potřeby kapitálu. Marx označuje nezaměstnané jako relativní přebytek obyvatelstva, který tvoří průmyslovou rezervní armádu (Mareš 1994), a ta „*umožňuje, aby tempo akumulace bylo nezávislé na přirozeném přírůstku obyvatelstva, a je rezervou pro náhlé pohyby kapitálu v odvětvové struktuře*“ (Mareš 1994, s. 33).

### **2.1.1 Typy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se rozlišuje podle povahy do určitých typů. Z hlediska formy se jedná o nezaměstnanost otevřenou nebo skrytou. Otevřená zahrnuje všechny osoby, co nemají práci, ať už registrované či neregistrované na úřadu práce (Jandourek 2001). Skrytá nezaměstnanost představuje osoby, které nejsou zaregistrovány na úřadu práce a práci si buď nehledají vůbec, nebo jen za pomoci neformálních sítí (Mareš 1994). Podle dobrovolnosti se může jednat o nezaměstnanost dobrovolnou nebo nedobrovolnou. O dobrovolnou nezaměstnanost se jedná v případě, že osoba dává přednost volnému času před placenou prací (Buchtová 2002), tito lidé mohou být finančně zabezpečeni, a proto nemusí pracovat. Takováto nezaměstnanost není ve společnosti považována za problém (Tomažič 2003). Dobrovolně nezaměstnaní jsou i ti, kteří jsou ochotni přijmout pouze takovou práci, která je ohodnocena podle jejich představ, nebo požadují mzdu vyšší než tu, která převládá na příslušném pracovním místě. Nedobrovolně zaměstnaní oproti tomu práci hledají, jsou ochotni pracovat za mzdu, kterou trh nabízí i za mzdu nižší, přesto ale práci nemohou najít (Brožová 2003). Z hlediska příčiny vzniku se nezaměstnanost dělí na frikční, která existuje v důsledku

přirozeného pohybu lidí na trhu práce. Jedná se většinou o běžné změny zaměstnání z důvodu změny bydliště či lepšího platového ohodnocení. Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn na trhu práce, kdy je sice dostatek volných míst, ale lidé pro ně nemají potřebnou kvalifikaci (Jandourek 2001). Strukturální nezaměstnanost se může týkat i vysoce kvalifikovaných osob, jejichž kvalifikace se v důsledku změn na trhu práce stává nepotřebnou (Mareš 1994). Cyklická nezaměstnanost je důsledkem poklesu v ekonomice, kdy je nezaměstnanost ve všech odvětvích (IUS WIKI 2012), jedná se o tzv. nezaměstnanost z nedostatečné poptávky (Mareš 1994), což znamená, že *„poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží“* (Mareš 1994, s. 21). Posledním typem z hlediska příčiny vzniku je sezónní nezaměstnanost, která souvisí s ročním obdobím a se školním rokem a týká se především zemědělského odvětví. Podle délky trvání se může jednat o nezaměstnanost krátkodobou či dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost trvá jen několik málo měsíců a dlouhodobá déle než rok (Jandourek 2001).

### **2.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Od délky trvání nezaměstnanosti, je odvozena její závažnost pro společnost. V každé tržní ekonomice neustále probíhají změny v návaznosti na aktuální poptávky a s těmito změnami ve struktuře ekonomiky jsou spojeny pohyby na pracovním trhu, kdy lidé do zaměstnání vstupují a zase z něj vystupují. Lidé se tak snaží najít takové pracovní místo, které nejlépe odpovídá jejich kvalifikaci, schopnostem a představám. Při hledání ale hraje důležitou roli čas, pokud je nezaměstnanost osob pouze krátkodobá, nezpůsobuje obvykle žádné velké problémy ani nezaměstnaným jedincům, ani ekonomice státu. Závažným problémem pro osoby bez práce i pro stát je ale nezaměstnanost dlouhodobá. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé se mohou dostat do ekonomických potíží, jejich životní úroveň se výrazně zhoršuje a finanční

problémy mohou vést až k existenčním problémům celé rodiny nezaměstnané osoby (Brožová 2003).

Mareš, Sirovátka a Vyhlídal (2003) ve své práci uvádějí dvě vysvětlení prodlužování doby nezaměstnanosti. Jako první vysvětlení uvádějí, že s počtem nezaměstnaných roste obtížnost jejich návratu do zaměstnání, podmínkou pro toto vysvětlení je, že „outflow“ je nižší než „inflow“ a nové pracovní nabídky nestačí uspokojit poptávku (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2003). Jako druhé vysvětlení uvádí situaci, kdy je dlouhodobá nezaměstnanost dána *„postupným nahromaděním nezaměstnaných v předchozích obdobích a jejich setrváváním v nezaměstnanosti zčásti díky jejich nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky spíše po kvalifikované síle (strukturální nezaměstnanost), zčásti díky silnému sociálnímu státu a výši jeho podpor konkurující výši dosažitelné mzdy (past nezaměstnanosti)“* (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2003, s. 40). Do pasti nezaměstnanosti se lidé dostávají, pokud existuje jen malý rozdíl mezi příjmem ze sociálních dávek a platem, který mohou získat nezaměstnaní na trhu práce. Osoby, které se nachází v takovéto situaci, nic nemotivuje k rychlému přijetí zaměstnání a čekají na lepší pracovní příležitosti (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2003). Důležitým faktorem je tedy i výše podpory, která je nezaměstnanému vyplácena. Čím je podpora vyšší a je vyplácena delší dobu, tím menší a slabší je motivace a úsilí nezaměstnaných lidí hledat si pracovní místo a přizpůsobit se podmínkám na trhu práce (Brožová 2003). Nedostatečnou kvalifikaci jako důvod dlouhodobé nezaměstnanosti zmiňuje i Ondřej Hora, který uvádí že *„za hlavní příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti lze považovat především měnící se podmínky na trhu práce, které se projevují především ve zvyšujících se požadavcích na kvalifikaci pracovní síly. Část pracovníků, která buď nemá kvalifikaci žádnou, nebo její kvalifikace neodpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů, je vytlačována na sekundární trh práce, případně má dlouhodobé problémy nalézt jakékoli zaměstnání“* (Hora 2008 s. 7). Jako další determinanty dlouhodobé nezaměstnanosti Hora uvádí vzdělání, praxi a rodinný stav (Hora

2008). Dlouhodobě nezaměstnaní lidé si mohou zvyknout na to, že nepracují, odvyknou si každodenním povinností a zjistí, že i z podpory se dá žít. Takoví lidé ztratí víru, že někdy práci najdou, opadne jejich úsilí v hledání zaměstnání a smíří se s pohodlnějším, i když skromnějším životem se sociálními dávkami (Brožová 2003).

Další vysvětlení dlouhodobé nezaměstnanosti souvisí s dlouhotrvající hospodářskou depresí, kdy ekonomika stagnuje a její oživení nepřichází. V takové situaci se nevytváří nové možnosti na pracovním trhu a nezaměstnané osoby nemohou najít práci z toho důvodu, že poptávek po práci je mnohem méně než osob, které práci nabízejí. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti je také dlouhodobá mzdová strnulost na trhu práce, kdy platy neklesají ani v případě, že existuje velká nezaměstnanost. Ke snížení platů nemůže často dojít kvůli mzdovým dohodám, které jsou mezi odbory a zaměstnavateli s insidery. Outsideři (nezaměstnaní) jsou vyloučeni z vyjednávání o pracovních podmínkách s firmami. Důvodem je to, že odbory hájí zájmy pouze těch, co jsou zaměstnaní, tedy insiderů. Vzhledem k této pozici odborů firmy nemohou najímat nové pracovníky za nižší mzdu a tím snižovat nezaměstnanost (Brožová 2003). U dlouhodobé nezaměstnanosti se často objevuje významný negativní fenomén a to opakovaná nezaměstnanost, kdy se objevuje v pracovní kariéře lidí více období, kdy byli dlouhodobě nezaměstnaní. Tento fenomén se nejvíce objevuje u lidí určitých sociálních kategorií jako imigranti, dělníci s nízkou kvalifikací či ženy (Mareš 1994).

Dlouhodobá nezaměstnanost se může jevit i jako negativní signál pro potenciální zaměstnavatele. Lidé, kteří jsou dlouhodobě bez práce, totiž neztratili jen smysl pro povinnosti, ale především svoji kvalifikaci. Šance, že firma zaměstná osobu, která ztratila svoji odbornost, je minimální (Brožová 2003).

Délka nezaměstnanosti může být důležitou informací při určování problémových regionů a sociálních tříd. Pokud je v regionu zjištěna



dlouhodobá nezaměstnanost, tak to znamená problém i za předpokladu, že je tam nízká míra nezaměstnanosti<sup>2</sup>. Mnohem lepší je situace, kdy je v regionu sice vyšší míra nezaměstnanosti, ale nezaměstnaní lidé si tam rychle najdou nové zaměstnání. Taková situace je příznivá nejen pro samotné nezaměstnané osoby, ale i pro státní rozpočet. Pro stát je tato situace především výhodná z toho důvodu, že zprostředkování práce krátkodobě nezaměstnaným osobám je výrazně méně nákladné než znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce (Mareš 1994).

### 2.1.3 Dopady nezaměstnanosti

Společenským problémem, který způsobuje nezaměstnanost, je ztráta makroekonomického produktu. Tento problém vzniká kvůli lidem, kteří nemají zaměstnání, a nepřispívají tak k výrobě statků a služeb. Pokud totiž nepracují všichni ekonomicky aktivní lidé, stát dosahuje nižší úrovně makroekonomického produktu (Brožová 2003).

Problémem je i to, že lidé bez práce neodvádějí daně z mezd, stát tak přichází o daňové příjmy, zatímco státní výdaje jsou vyšší, protože musí pokrýt větší počet podpor v nezaměstnanosti (Brožová 2003).

Lidé při ztrátě zaměstnání mění svůj status nezávislého občana sociálního státu na status občana závislého na státu a změnit tento stav může

---

<sup>2</sup> Míra nezaměstnanosti slouží k měření nezaměstnanosti, kdy poměruje počet nezaměstnaných a počet zaměstnaných obyvatel. Míra nezaměstnanost se vyjadřuje v procentech a k jejímu výpočtu slouží vzorec:

$$n = (N/L) * 100$$

n = míra nezaměstnanosti

N = počet nezaměstnaných

L = počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, ti co pracují, nebo se o práci ucházejí

(Mareš 1994)

být pro mnohé z nich velmi obtížné, lidé mohou uvíznout v pasti nezaměstnanosti (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2003). Pokud lidé ani neočekávají, že práci naleznou a žijí ze sociálních dávek, pak jejich situace velmi amotivační. Pokud by se totiž takový způsob života v rodinách přenášel z generace na generaci, vytvářela by se základna tzv. sociálního parazitismu jako tolerovaného způsobu života (Brožová 2003).

Dlouhodobá nezaměstnanost ničí pracovní etiku a motivaci při hledání nového zaměstnání, to často vede k definitivnímu vyloučení z trhu práce. Nezaměstnanost také ničí lidský kapitál lidí bez práce, kteří nemohou udržovat své dovednosti a svoji kvalifikaci, nezaměstnanost osoby stigmatizuje a budí vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří se mohou domnívat, že osoby jsou dlouho bez práce kvůli jejich nízké kvalifikaci či nespolehlivosti. Nezaměstnanost mění identitu lidí a často je příčinou jejich sociální exkluze (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal 2003). Dalším negativním dopadem nezaměstnanosti je stereotyp a pocit prázdnoty, který nezaměstnané osoby pociťují. Osoby bez práce se cítí méněcenní, ztrácí sociální kontakty a mají velké finanční problémy (Hora 2008).

## **2.2 Politika zaměstnanosti**

*„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou, poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti“ (Kotýnková, Němec 2003 s. 131).*

Díky ekonomickým a sociálním dopadům nezaměstnanosti je politika zaměstnanosti v úzkém vztahu s hospodářskou a sociální politikou. Politika zaměstnanosti je orientována především na:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím úřadů práce a zprostředkovatelen práce nabízí zprostředkovatelské a poradenské služby, díky čemuž nabízí užitečné informace o volných pracovních místech i o uchazečích o práci;
- podporu vzniku nových pracovních míst. Poskytuje finanční příspěvky zaměstnavatelům na nová místa, podporuje veřejně prospěšné práce a pomáhá k zaměstnání mladým nebo handicapovaným lidem;
- přizpůsobení pracovní síly podmínkám na trhu práce;
- organizaci a podporu rekvalifikačních programů;
- finanční zabezpečení nezaměstnaných lidí

(Krebs 2008).

Politika zaměstnanosti existuje ve dvou formách, jako aktivní a pasivní. Nejdříve se v první třetině 20. století rozvíjela pasivní politika zaměstnanosti, kdy byly nezaměstnaným vypláceny různé dávky. V té době se totiž u lidí změnilo vnímání nezaměstnanosti, zejména její příčiny. Dříve byly osoby brány jako osobně zodpovědné za svoji nezaměstnanost, poté došlo k posunu a nezaměstnanost začala být považována za jev, který je určován sociálními a ekonomickými faktory (Krebs 2008). Pasivní politika zaměstnanosti se snaží zlepšit životní situaci nezaměstnaných, k tomu využívá různé příspěvky a podpory, věnuje se také možnosti odejít do dřívějšího důchodu. Různými formami se tedy snaží o kompenzaci za mzdu, kterou mají zaměstnaní lidé (Halásková 2008). Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na prevenci nezaměstnanosti osob z rizikových skupin, snaží se zamezit jejich sociálnímu vyloučení, a pokud je to možné, snaží se takové osoby zařadit na trh práce. Podle Mezinárodní organizace práce je aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) účelným vládním zásahem, který má za cíl ovlivňovat výši zaměstnanosti znevýhodněných skupin (Aghová 2011).

APZ se snaží podporovat nabídky práce a její flexibilitu, jak vnější, průběžné vzdělání, zvyšování motivace při hledání zaměstnání kvalifikaci zaměstnanců, tak i vnitřní, která zahrnuje vytváření vzdělávacích programů. Ovlivňovat zaměstnanost může APZ pomocí nástrojů, jakými jsou pracovní výcvik či rekvalifikace (Halásková 2008). Nejdůležitější institucí v kontextu APZ je úřad práce, jehož hlavním úkolem je vrátit nezaměstnané zpět na trh práce (Kotýnková, Němec 2003).

Rekvalifikaci se budu podrobněji věnovat v kapitole 2.3.

### **2.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti**

Evropská strategie zaměstnanosti byla zahájena v roce 1997 (Kotýnková 2006). Jejím úkolem je snížit vysokou míru nezaměstnanosti, která je od počátku 90. let problémem v celé Evropě, a zaměřením se na strukturální změny na trhu práce (Kotýnková, Němec 2003).

Základem Evropské strategie zaměstnanosti je koordinace politik zaměstnanosti států, které jsou členy Evropské unie a vychází ze společného rámce tvořeného cíli ve směrnicích zaměstnanosti. Tato strategie je významná pro svoji komplexnost spočívající v propojení politiky zaměstnanosti s politikou vzdělávací, sociální, daňovou a regionální, přičemž je kladen důraz na rozvoj lidských zdrojů (Kotýnková, Němec 2003).

Evropská strategie zaměstnanosti je založena na společně dohodnutých cílech a spolupráci mezi jednotlivými státy. Vytyčené cíle byly rozpracovány v rámci čtyř pilířů. Jsou to:

- schopnost k zaměstnání – orientace na vytvoření schopnosti u nezaměstnaných ke vstupu na pracovní trh;
- podnikatelství – zjednodušení pravidel pro malé a střední podnikatele a jejich podpora;

- adaptabilita – schopnost lidí a podniků přizpůsobit se změnám na trhu práce;
- rovné příležitosti – rovné šance na trhu práce pro muže a ženy

(Kotýnková, Němec 2003).

Pilíře Evropské strategie zaměstnanosti jsou propojeným celkem, který má za cíl vytvoření podmínek pro zvýšení šancí uplatnit se na trhu práce (Kotýnková, Němec 2003).

## 2.3 Rekvalifikace

*„Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka“* (Brožová 2003 s. 32). Tento termín zavedl Milton Friedman a jeho teoretickým rozpracováním se zabývali ekonomové hlásící se k chicagské ekonomické škole T. W. Schulz a G. Becker (Brožová 2003).

Lidský kapitál je vázán na člověka, ten ho získává v procesu učení se. Lidský kapitál zahrnuje jak znalosti a schopnosti získané ve školním procesu, tak poznatky a zkušenosti získané praxí v průběhu života. Lidský kapitál je utvářen kultivací na základě přirozeného talentu, nadání a osobními vlastnostmi, jako jsou cílevědomost či schopnost komunikace. Neméně důležité je při utváření lidského kapitálu i chování a vzhled člověka (Brožová 2003).

Proces vzdělávání může být interpretován jako proces investování do lidských schopností, tedy do růstu lidského kapitálu. Každý se může o svém vzdělání svobodně rozhodnout a peníze na něj vydané, jsou peníze investované. Při rozhodování o investici zvažuje každý výnosy, v případě investování peněz do vzdělání jde o budoucí zvýšení výdělků, které člověk získá, pokud bude na trhu práce nabízet kvalifikovanější práci, protože lepší vzdělání vede k dobrému zaměstnání s vyšším platem. Vzdělání lze tedy považovat za jakýsi výtah do vyšších pater sociálního statusu a životní úrovně.

Lidé s vyšším lidským kapitálem mají v průměru i vyšší mzdu v zaměstnání než ti s nižším lidským kapitálem a jsou schopni více se přizpůsobit změnám na trhu práce (Brožová 2003).

Mimo trh práce jsou především osoby, které mají nízké vzdělání, sníženou sociální přizpůsobivost či nedostatek praktických zkušeností (Mareš, Sirovátka 2003).

Problém s nedostatečným lidským kapitálem je u osob hledající zaměstnání ještě více umocňován přístupem zaměstnavatelů, kteří často význam formálního vzdělání přeceňují. Zaměstnavatelé při nabírání nových pracovníků dávají přednost osobám diplomovaným, čímž dochází k tzv. kvalifikační inflaci, která diskvalifikuje pracovníky, kteří byli ještě v nedávné době dostatečně kvalifikovaní. K aktivaci pracovní síly, rozvoji lidského a sociálního kapitálu tak, aby takové osoby mohly být zaměstnatelné, slouží pracovní a výcvikové programy (Mareš, Sirovátka 2003).

Možností jak rozvíjet lidský a sociální kapitál je rekvalifikace, jejímž výsledkem by měla být sociální inkluze nezaměstnaných osob na trh práce (Mareš, Sirovátka 2003).

### **2.3.1 Definice rekvalifikace**

Rekvalifikace patří mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (Mareš, Sirovátka 2003) a je definována jako změna dosavadní kvalifikace uchazeče o práci. Rekvalifikací se tak rozumí získání nových znalostí a dovedností, teoretická i praktická příprava na novou profesi (Bělina et al. 2001). Může mít podobu krátkodobých odborných kurzů, a to u uchazečů o zaměstnání, kteří potřebují kvalifikaci pouze doplnit nebo rozšířit. Nebo může být dlouhodobá, a to u osob, které svoji kvalifikaci potřebují zásadně změnit (Kotýnková, Němec 2003).

Rekvalifikace je dalším profesním vzděláváním, tzn. mimo počáteční vzdělání (MPSV 2012a). Za rekvalifikaci se tedy nepovažuje středoškolské ani vysokoškolské vzdělání (Kotýnková, Němec 2003).

Existují dva typy rekvalifikace, a to specifická a nespecifická. Specifická je zaměřena na konkrétní profesi, kdy zaměstnavatel přislíbí uchazeči o zaměstnání pracovní místo. Nespecifická není zaměřena na konkrétní profesi, účastník rekvalifikace pouze získá znalosti a dovednosti zvyšující jeho šanci na participaci na trhu práce (Kotýnková, Němec 2003).

Při volbě rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, ze zdravotního stavu a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována (MPSV 2012a).

Rekvalifikační kurzy nabízí Úřad práce, nebo různé vzdělávací agentury<sup>3</sup>. Kurzy jsou ve většině případů uvedeny na internetu, kde jsou o jednotlivých kurzech podrobné informace<sup>4</sup> (Balladová 2013).

*„Rekvalifikace jsou prováděny snad od počátku vzniku Úřadu práce a vývoj se nedá určit. Jednou převažují řidičáky, jindy pečovatelky, záleží i v jakém okrese“* (Balladová 2013).

### **2.3.2 Zprostředkování kurzů**

Rekvalifikaci zabezpečují Úřady práce nebo agentury zabývající se rekvalifikací. Úřady práce na krajských pobočkách nezaměstnaným osobám, které jsou v evidenci Úřadu práce, mohou zabezpečit rekvalifikaci na základě písemné dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením. Takovým rekvalifikačním zařízením mohou být soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení či škola (MPSV 2012a). Úřady práce zabezpečují

---

<sup>3</sup> Například: <http://www.rekvalifikace.com/>; <http://www.oapraha.cz/>

<sup>4</sup> Obsáhlou databází rekvalifikačních kurzů lze nalézt na: <http://www.eu-dat.cz/>

rekvalifikaci na základě příslibu zaměstnavatele přijmout do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, který musí být veden na Úřadu práce, za podmínky, že uchazeč úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz, na kterém se Úřad práce a zaměstnavatel dohodli. Uchazeč o zaměstnání tak po úspěšném absolvování rekvalifikace nastoupí do slíbeného zaměstnání. V případě, že uchazeč o zaměstnání nemá příslibeno žádné pracovní místo po ukončení rekvalifikace, ale očekává se poptávka na trhu práce na základě rozboru současné kvalifikační struktury uchazečů o práci, může Úřad práce zajistit rekvalifikaci stejně tak jako u uchazečů s příslibem zaměstnání (Kotýnková, Němec 2003).

Pokud chce být osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu, musí splňovat určité podmínky:

- být evidována na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání;
- mít schopnosti a vzdělání pro daný rekvalifikační kurz a následné profese, na kterou se rekvalifikuje;
- být zdravotně způsobilá jak pro rekvalifikační kurz, tak pro následnou profesi;
- rekvalifikace musí být potřebná a účelná, kvalifikace uchazeče neumožňuje získat zaměstnání, ale po rekvalifikačním kurzu je šance, že zaměstnání najde

(MPSV 2012a).

Útvar zaměstnanosti Úřadu práce provádí s uchazeči o rekvalifikaci profesně - poradenský pohovor, na jehož základě pak Úřad práce zprostředkuje či nezprostředkuje zájemcům rekvalifikaci (MPSV 2012a). *„Tento útvar také podává návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství Úřadu práce. Konečné stanovisko k návrhu na zařazení do rekvalifikace má tento referát. K podpisu dohod jsou uchazeči/zájemci o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů zvaní*



*útvarem zaměstnanosti kontaktních pracovišť nebo referátem zprostředkování a poradenství Úřadu práce“ (MPSV 2012a).*

Od 1. 1. 2012 si mohou uchazeči o zaměstnání vybrat a zabezpečit rekvalifikaci sami, jde o tzv. zvolenou rekvalifikaci. Zájemce má tak možnost sám si zvolit jak druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, tak i zařízení, které rekvalifikaci provede. Uhrazení částky za zvolenou rekvalifikaci záleží pouze na zvážení Úřadu práce, není to nárokové. Pokud Úřad práce souhlasí s úhradou rekvalifikace, uhradí částku přímo rekvalifikačnímu zařízení a to až po úspěšném dokončení rekvalifikace. Pokud účastník zvolené rekvalifikace ukončí rekvalifikační kurz bez vážných důvodů, Úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí, stejně tak je tomu pokud účastník o zvolenou rekvalifikaci bez vážného důvodu nenastoupí do zaměstnání, k němuž mu měla rekvalifikace pomoci. (MPSV 2012a, Zvolená rekvalifikace).

### **2.3.3 Finanční podpora při rekvalifikaci a financování rekvalifikace**

Uchazeč o zaměstnání má v průběhu rekvalifikace nárok na podporu, kterou zabezpečuje Úřad práce. Pokud měl nezaměstnaný dříve zaměstnání, má nárok na podporu ve výši 60 % jeho průměrného měsíčního výdělku v bývalém zaměstnání. Účastníkům rekvalifikace, kteří dříve provozovali samostatně výdělečnou činnost, je podpora při rekvalifikaci stanovena (MPSV 2012a), *„procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteno na 1 kalendářní měsíc. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v*

*národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci“ (MPSV 2012a).*

Pokud Úřad práce uzavře s uchazeči o zaměstnání písemnou dohodu o rekvalifikaci, na kterou je doporučil, hradí uchazeči náklady na rekvalifikaci. Uchazeči hradí Úřad práce i náklady, které uchazeči vznikly kvůli rekvalifikaci, jako je doprava na rekvalifikační kurz (MPSV 2012a).

K financování rekvalifikace i ostatních nástrojů politiky zaměstnanosti slouží Evropský sociální fond, dále jen ESF (Halásková 2008). Evropský sociální fond byl založen v roce 1960 a je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie a je nejdůležitějším finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti (ESF). ESF využívá principu společného financování, čímž podporuje státy Evropské unie v jejich snaze o zvýšení kvalifikace nezaměstnaných lidí (Halásková 2008, Kotýnková 2006).

Původně byl ESF zaměřen pouze na zaměstnanost, specializoval se na rekvalifikaci a na pomoc zaměstnancům, kteří se museli za prací přestěhovat do jiného státu Evropské unie (Halásková 2008). Postupně se oblast působení ESF rozšiřovala a po přijetí dohody o jednotném trhu je fond, až doposud, primárně zaměřen na rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podporu exkluze osob na pracovní trh, na rovné příležitosti všech osob, rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (ESF). Evropský fond má jasně definované cíle, kterých by měl dosahovat, a těmi jsou:

- pomoc nezaměstnaným lidem participovat na trhu práce;
- zajištění rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce;
- pomoc vstoupit na trh práce i osobám ze znevýhodněných skupin;
- celoživotní vzdělávání;
- rozvíjení kvalifikované pracovní síly;
- zavádění moderní způsoby organizace práce;

- zlepšení postavení žen při vstupu na trh práce i na něm;
  - boj s diskriminací na trhu práce
- (ESF).

Řízení pomoci z Evropského sociálního fondu má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Magistrát hlavního města Prahy. Pomoc z fondu je realizována i přes Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Úřady práce a orgány regionální samosprávy (ESF).

#### **2.3.4 Očekávání od rekvalifikačních kurzů**

U osob, které chtějí absolvovat rekvalifikační kurz, se většinou objevují dva druhy očekávání, která se mohou někdy i překrývat. Jde o integraci do sekundárních sociálních skupin a integraci na pracovní trh. Očekávání od rekvalifikačních kurzů jsou založena na tom, jak nezaměstnaní vnímají svoji situaci a jaký mají problém. Většina žen spojuje účast v rekvalifikačním kurzu s budoucím zaměstnáním spíše nepřímo (Mareš, Sirovátka 2003). Ženy často *„nastupují do nespécifického rekvalifikačního programu v situaci, kdy prožívají nezaměstnanost po mateřské dovolené. V této situaci chápou rekvalifikaci jako první (často v daný okamžik jediný aktuálně dostupný) krok ve znovuzáčlenění do širších, spíše formálních sociálních vztahů“* (Mareš, Sirovátka 2003, s. 212-213). Ženy tak hlavně očekávají únik z každodenního rodinného života (Mareš, Sirovátka 2003).

Naopak muži od rekvalifikačních programů očekávají, že získají zaměstnání, jiná očekávání nemají. Muži většinou nastupují do specifického rekvalifikačního programu, jako je svářečský výcvik nebo oprávnění řídit vysokozdvizný vozík. Takoví lidé chtějí pracovat a očekávají, že rekvalifikace

jim k tomu pomůže, nemají zájem rozvíjet své schopnosti ani získat sociální kontakty (Mareš, Sirovátka 2003).

### **3 METODOLOGICKÁ ČÁST**

Tato část mé práce je věnována metodologii, kterou jsem použila pro svůj výzkum. Představuji zde design výzkumu a popisuji kvalitativní výzkum, jenž je v práci využit. Dále popisuji kritéria, na základě kterých jsem hledala a vybírala konverzační partnery pro rozhovory, stručně zde i své konverzační partnery představuji. Také se zaměřuji na průběh prováděných rozhovorů a následnou analýzu dat. Na konci kapitoly se věnuji otázce etiky.

#### **3.1 Design výzkumu**

Má práce se věnuje problematice nezaměstnanosti a rekvalifikaci. Rozhovory probíhají se dvěma typy konverzačních partnerů. S nezaměstnanými lidmi a s absolventy rekvalifikačních kurzů. Cílem práce je zjistit, jak nezaměstnané osoby vnímají svoji situaci, jaké na ně má podle nich dopady, a jak se snaží svoji situaci řešit. Zajímá mě, zda mají nějaké představy o možnostech, které by mohly jejich nezaměstnanost vyřešit, a to konkrétně o rekvalifikačních kurzech. Zjišťuji tedy, jak nezaměstnaní nahlíží na rekvalifikaci jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který má pomoci lidem k uplatnění na trhu práce. Cílem práce je také zjistit, jaká měly osoby, které absolvovaly rekvalifikační kurz, od kurzu očekávání a zda se jejich očekávání naplnila. Zajímá mě, jak probíhalo zprostředkování jejich rekvalifikace, jaký byl průběh samotné rekvalifikace a proč se vůbec rozhodly na rekvalifikace přistoupit. U absolventů rekvalifikace také zjišťuju, jakou roli hrála, či hraje rekvalifikace v jejich životě, zda například, na základě kurzu, našli uplatnění na trhu práce, nebo zda na rekvalifikaci nachází s odstupem času jiná pozitiva, či naopak negativa. Cílem práce je také zjistit, jak absolventi rekvalifikačních kurzů vnímají nezaměstnanost, a jak by ji, po zkušenostech s rekvalifikací, řešili. Ve výzkumu se především zabývám tím, jak je rekvalifikace nezaměstnanými lidmi a absolventy vnímána, a zda se vnímání liší u mužů a u žen. Jako metodu sběru dat jsem zvolila hloubkové rozhovory.

## 3.2 Kvalitativní výzkum

Pro svoji práci jsem zvolila kvalitativní přístup. Ve výzkumu se zaměřuji na to, jak lidé vnímají určité jevy, na osobní představy, očekávání a zkušenosti lidí. Jde mi především o porozumění. Kvantitativní shrnutí získaných informací, které by mi umožňoval kvantitativní výzkum, by pro mou práci nebylo vhodné.

Kvalitativní výzkum je takový výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí žádných způsobů kvantifikace. Jde o nenumerické šetření a interpretaci sociální reality, jako příklad kvalitativního šetření může být například výzkum života lidí (Disman 2002, Strauss, Corbinová 1999).

Cílem kvantitativního výzkumu je především testovat předem určené hypotézy, oproti tomu v kvalitativním výzkumu jde o vytváření teorií a hypotéz nových. Díky kvalitativnímu výzkumu můžeme získat mnoho informací o malém počtu jedinců, to ovšem za cenu problematické, někdy zcela nemožné generalizace na celou populaci. Standardizace je v kvalitativním výzkumu velmi slabá, a proto má takový výzkum nízkou reliabilitu. Vzhledem ke slabé standardizaci kvalitativního výzkumu, volné formě otázek a odpovědí má ale takový výzkum vysokou validitu (Disman 2002). „Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případu“ (Hendl 2005, s. 53).

V kvalitativním výzkumu „výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz,(...) a informuje o názorech účastníků výzkumu“ (Hendl 2005, s. 50). Výzkumník se snaží o porozumění lidem v sociálních situacích (Disman 2002). Na začátku výzkumu si výzkumník vybere téma, a určí základní výzkumné otázky. Kvalitativní výzkum bývá označován jako pružný typ výzkumu, protože otázky může výzkumník v průběhu sběru dat i analýzy upravovat a doplňovat (Hendl 2005).

Kvalitativní výzkum má tři hlavní složky. První složka je tvořena údaji, ty mohou pocházet z mnoha zdrojů. Jako nejčastější zdroje údajů se uvádí rozhovory a pozorování. Druhou složkou výzkumu jsou analytické nebo

interpretační postupy, které výzkumníkům pomáhají dojít k jejich záměrům nebo teoriím. Třetí složkou kvalitativního výzkumu jsou písemné a ústní výzkumné zprávy, ty mohou být publikovány ve vědeckých časopisech či na konferencích a jejich charakter závisí na charakteristice závěrů výzkumu, na teorii nebo na samotných výzkumnících lidí (Strauss, Corbinová 1999).

### **3.3 Kritéria pro výběr konverzačních partnerů**

Před provedením samotného výzkumu jsem si zvolila několik podmínek, podle kterých jsem vybírala své konverzační partnery. K provedení výzkumu jsem potřebovala dva druhy konverzačních partnerů, a to nezaměstnané osoby a osoby, co absolvovaly rekvalifikační kurz. U nezaměstnaných osob bylo podmínkou, aby byly dlouhodobě, tj. více než 12 měsíců, evidovány na úřadu práce. Tato doba je dostatečně dlouhá na to, aby se osoba seznámila se všemi možnostmi, které by jí mohly pomoci nalézt zaměstnání a zároveň vylučuje ty uchazeče, kteří našli uplatnění na trhu práce bez větších problémů. Pro výzkum jsem potřebovala tři muže a tři ženy, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, abych mohla zjistit, zda se odpovědi na otázky liší podle pohlaví. Zde jsem počítala s tím, že ženy odchází na rodičovskou dovolenou, s čímž může souviset ztráta zaměstnání. U druhého typu konverzačních partnerů, absolventů rekvalifikačního kurzu, bylo podmínkou, aby od doby, kdy absolvovali rekvalifikační kurz, uplynulo jeden až dva roky. Tato doba zajistí, že si konverzační partner bude pamatovat, jak rekvalifikace probíhala, a bude schopen vyprávět o svých představách a pocitech a zároveň díky této době bude mít možnost rekvalifikaci zhodnotit s odstupem času. I v tomto případě jsem k rozhovoru potřebovala tři muže a tři ženy, a to kvůli srovnání informací mezi pohlavími.

Pro získání konverzačních partnerů jsem využila svých sociálních sítí a sociálních sítí svých přátel na Facebooku, které jsem poprosila o sdílení zprávy, která stručně obsahovala kritéria konverzačních partnerů a prosbu o

zúčastnění se rozhovoru k bakalářské práci. Osoby, které měly zájem o participaci na výzkumu, jsem poté telefonicky kontaktovala a domluvila si s nimi schůzku. Tímto způsobem jsem získala pouze část konverzačních partnerů. Stejnou zprávu, jakou jsem použila na sociální síti, jsem napsala i na několik internetových diskusí<sup>5</sup>, tam jsem ale nezískala žádného konverzačního partnera<sup>6</sup>. Zbylou část konverzačních partnerů jsem získala „metodou sněhové koule“, kdy jsem požádala získané konverzační partnery, zda by mi neposkytli kontakt na někoho, kdo by odpovídal mým kritériím. Díky tomu jsem výzkumný vzorek rozšířila na 12 osob, které splňovaly stanovené podmínky a byly ochotné zúčastnit se rozhovoru. Získávání konverzačních partnerů skrze pracovníky Úřadu práce, či přes vzdělávací agentury nebylo nutné.

### **3.4 Charakteristika konverzačních partnerů**

V této kapitole stručně popisuji základní charakteristiku osob – konverzačních partnerů, kteří se zúčastnili rozhovoru k mému výzkumu. Abych zachovala anonymitu těchto osob, pozměnila jsem jejich jména.

#### **Paní Eva**

Paní Evě je 37 let. Má středoškolské vzdělání technického směru zakončené maturitní zkouškou. Po studiu pracovala jako mechanik a seřizovač strojů. Po druhé rodičovské dovolené byl paní Evě ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele a byla 2 měsíce nezaměstnaná. Rekvalifikačního kurzu na pedikérku a manikérku se zúčastnila v roce 2010.

---

<sup>5</sup> Internetové stránky s diskusí: <http://diskuse.doktorka.cz/> ; <http://www.omlazení.cz/>

<sup>6</sup> Na email se mi ozvaly tři osoby, 2 z nich ale chtěli za rozhovor zaplatit - jedna osoba min. 200Kč a druhá osoba 250Kč. Na tyto osoby jsem si ponechala kontakt s tím, že se jim ozvu, pokud bych nenašla jiné vhodné informátory. Třetí osoba nejdříve s rozhovorem souhlasila, ale poté přestala komunikovat.



### **Paní Jitka**

Paní Jitce je 34 let. Vystudovala vysokou školu na Slovensku, obor sociální práce. Po studiu odjela do Anglie, kde pracovala dva roky jako au-pair a poté měla brigády v obchodech. V Anglii se provdala za Angličana a měla jedno dítě. Když byly její dceři dva roky, rozhodla se vrátit do ČR, její manžel za ní přijel o rok později. V roce 2011 absolvovala rekvalifikační kurz Mzdová účetní.

### **Pan Honza**

Panu Honzovi je 25 let. Je vyučený v oboru kuchař-číšník bez maturity. Po vyučení byl několik měsíců nezaměstnaný. Poté byl zaměstnán jako kuchař, ze zaměstnání dostal výpověď a byl opět nezaměstnaný. V roce 2010 absolvoval rekvalifikační kurz a získal svářečský průkaz. Od té doby je zaměstnaný.

### **Paní Petra**

Paní Petře je 27 let, vystudovala Audiovizuální tvorbu díla na Filmové akademii se zaměřením na režii. Po studiu se živila natáčením krátkých videí. Bez stálého příjmu je rok a půl.

### **Pan Karel**

Panu Karlovi je 50 let. Učil se truhlářem, ale nevyučil se, protože emigroval do USA. V USA se živil vyřezáváním nábytku ze dřeva a hrou na kytaru. V roce 2011 se vrátil do ČR, protože si přes internet našel v ČR přítelkyni a chtěl se tu s ní oženit. Po návratu do Čech se oženil a je v evidenci Úřadu práce.

### **Paní Eliška**

Paní Elišce je 30 let a je vyučená prodavačka. Do 25 let pracovala jako prodavačka a poté byla na rodičovské dovolené, pak jí byl ukončen pracovní

poměr v obchodě a paní Eliška byla nezaměstnaná. V roce 2011 se rozhodla pro rekvalifikační kurz v oboru kadeřnictví.

### **Paní Jana**

Paní Janě je 47 let. Má vysokoškolské vzdělání v oboru rostlinné produkce. Po studiu pracovala jako asistentka na univerzitě, kterou vystudovala. Poté byla na rodičovské dovolené s dvěma dětmi. 11 let pracovala jako dispečerka výroby v keramických závodech, kde plánovala výrobu dlaždic. Z tohoto zaměstnání musela odejít, kvůli uzavření závodů. Ještě před odchodem si našla novou práci ve společnosti zabývající se výkupem obilí, kde poté pracovala čtyři roky. Nyní je paní Jana 12 měsíců v evidenci Úřadu práce.

### **Slečna Lucie**

Slečně Lucii je 26 let, je vyučená jako cukrářka bez maturity. Po vyučení nemohla najít práci, a proto se rozhodla pokračovat ve studiu na střední škole v oboru Pečovatelská činnost, kde mohla získat maturitu. Školu ale na konci třetího ročníku ukončila. Nyní je 13 měsíců v evidenci Úřadu práce.

### **Pan Jiří**

Panu Jiřímu je 34 let. Je vyučený řezník a tomuto oboru se po vyučení věnoval. Svě zaměstnání musel opustit kvůli zranění ramene. Tři měsíce byl v evidenci Úřadu práce, poté absolvoval rekvalifikační kurz v oboru tiskař. Po dokončení rekvalifikace nastoupil do tiskařské firmy jeho rodičů, kde obsluhoval tiskařské stroje. Jeho rodiče se ale rok po jeho nástupu do firmy rozvedli a z finančních důvodů museli firmu prodat. Pan Jiří už měl v té době zdravé rameno, takže se opět nechal zaměstnat jako řezník.

### **Pan Jaroslav**

Panu Jaroslavovi je 57 let. Po základní škole pracoval jako závozník nebo jako dělník ve velké továrně na prací prostředky. Od 18 let začal pracovat jako řidič nákladního automobilu v dopravní společnosti. Po změně

režimu začal podnikat v oboru autodopravy. V roce 2010 z finančních důvodů musel ukončit svoji činnost. Od té doby je nezaměstnaný a v evidenci Úřadu práce.

### **Pan Tomáš**

Panu Tomášovi je 38 let. Je vyučený v oboru kuchař-číšník. Do 35 let pracoval jako kuchař, poté byl ze zaměstnání propuštěn. Dva roky byl v evidenci Úřadu práce, poté mu byla nabídnuta práce řidiče nákladního automobilu. Absolvoval tedy rekvalifikaci na řidiče s řidičským průkazem skupiny C a E. Od absolvování rekvalifikace pracuje jako řidič vnitrostátní dopravy.

### **Pan Pavel**

Panu Pavlovi je 35 let. Je vyučený zámečník. Po vyučení pracoval jako seřizovač výrobního lisu ve firmě zabývající se výrobou auto-heverů. Před dvěma lety byl propuštěn z důvodu snižování stavu. Od té doby je v evidenci Úřadu práce.

Mým konverzačním partnerem byla i zaměstnankyně Úřadu práce paní Ballardová, která mi poskytla pouze doplňkové informace k rekvalifikaci, ty jsem využila v teoretické části práce. Paní Ballardová se zabývá rekvalifikacemi přes čtyři roky. Nebyla součástí mého výzkumu.

## **3.5 Průběh rozhovorů**

Jako metodu sběru dat jsem zvolila hloubkové rozhovory. Prostřednictvím tohoto typu rozhovoru a otevřených otázek, které se při hloubkovém rozhovoru používají, může výzkumník porozumět pohledu lidí a to bez omezení, které by nastalo při kladení uzavřených otázek. Hloubkový rozhovor umožňuje zachytit výpovědi v jejich přirozené podobě, což je jeden ze základních principů kvalitativního výzkumu (Švaříček et al. 2007). Tato

metoda sběru dat je vhodná v případě, že by konverzační partner mohl mít určité zábrany hovořit o daném tématu (Individuální hloubkové rozhovory).

Hloubkový rozhovor, neboli in – depth interview, trvá obvykle jednu hodinu a je doporučeno provést rozhovor alespoň s dvanácti konverzačními partnery (Individuální hloubkové rozhovory). Existují dva hlavní typy hloubkového rozhovoru – polostrukturovaný, který je založen na předem připravených tématech, a nestrukturovaný, který může být založen pouze na jedné otázce (Švaříček et al. 2007).

Ve své práci jsem použila polostrukturovaný hloubkový rozhovor. Před samotnými rozhovory jsem si připravila seznam témat, která mě zajímají, a která vznikla na základě prostudované literatury a tematicky zaměřené otevřené otázky. Tyto otázky, doplněné o otázky, které vyplynuly v průběhu jednotlivých rozhovorů, tvořily základ všech rozhovorů. Tento návod, pomocí kterého jsem rozhovory vedla, umožňuje co nejefektivnější využití času stráveného s konverzačními partnery, ulehčuje srovnání jednotlivých rozhovorů, a v neposlední řadě pomáhá k udržení zaměření rozhovoru s tím, že konverzačním partnerům dovoluje vyjádřit vlastní zkušenosti a postoje (Hendl 2005).

Výběr místa pro rozhovory jsem nechala na konverzačních partnerech. Chtěla jsem, aby jim prostředí, kde probíhal rozhovor, bylo příjemné, cítili se tam dobře a neměli pocit, že je omezují. Měla jsem pouze podmínku, aby to bylo klidné místo, kde nás nebude nikdo rušit. Ve většině případů probíhal rozhovor v kavárně a restauračním zařízení, pouze v jednom případě probíhal rozhovor v zaměstnání konverzačního partnera<sup>7</sup>. Všechny rozhovory jsem prováděla osobně a to s každým konverzačním partnerem jednotlivě. Délka rozhovorů se pohybovala od 50 do 90 minut. Rozhovory s absolventy

---

<sup>7</sup> Rozhovor probíhal v prodejně čistírny peří, kde nás ale po celou dobu rozhovoru nikdo nevyrušil.

rekvalifikačních kurzů trvaly déle než rozhovory s nezaměstnanými lidmi. Všechny rozhovory byly se souhlasem konverzačních partnerů nahrávány na diktafon v mobilním telefonu. V průběhu každého rozhovoru jsem si psala poznámky o nonverbálních projevech konverzačních partnerů a po ukončení rozhovorů terénní deník, kde jsem zaznamenala své pocity z rozhovorů a stručný průběh rozhovorů.

Na samém počátku rozhovorů jsem konverzační partnery vždy podrobně seznámila se svoji prací a s výzkumem, poprosila jsem je o souhlas s nahráváním rozhovorů a dala jsem jim podepsat informovaný souhlas.

### **3.6 Zpracování dat a jejich analýza**

Po provedení rozhovorů jsem provedla jejich analýzu. Všechny rozhovory nahrané v mobilním telefonu jsem přepsala do textového editoru Microsoft Word. Nahrání rozhovorů na nahrávací zařízení mi umožnilo nejen jejich opakované přehrávání a doslovný přepis výpovědí konverzačních partnerů, ale také sledovat intonaci hlasu, podle které jsem mohla poznat, jaký význam danému tématu konverzační partner přisuzuje. Doslovný přepis rozhovorů jsem doplnila o své poznámky o nonverbální komunikaci, které jsem si psala během rozhovorů.

K analýze jsem měla připravena data z 12-ti rozhovorů, vzhledem k takovému množství dat jsem se rozhodla pro analýzu pomocí tabulkového procesoru Microsoft Excel. Aplikaci Microsoft Excel více využívají výzkumníci v kvantitativním výzkumu než v kvalitativním, Meyer a Avery (2009) se ale snaží ve svém článku poukázat na výhody použití této aplikace v kvalitativním výzkumu. Microsoft Excel umožňuje organizovat kvalitativní data smysluplným způsobem, není omezen pouze na numerické výpočty. Jeho logické funkce mohou poskytnout významnou pomoc při kvalitativní analýze. Tabulka vytvořená v této aplikaci nabízí mnoho možností práce s daty, umožňuje

přehledně zorganizovat kvalitativní data, a tím usnadňuje celou analýzu (Meyer, Avery 2009 s. 91-112).

Vytvořila jsem tabulku, do které jsem zanesla získané výpovědi opatřené kódy, doplněné o poznámky z průběhu rozhovorů. V tabulce jsem rozhovory od nezaměstnaných a od absolventů navzájem oddělila, stejně tak jsem to učinila i u mužských a ženských konverzačních partnerů. Tato tabulka mi při analýze umožnila zjistit, kde se výpovědi shodují a porovnat výpovědi konverzačních partnerů.

### **3.7 Etika**

Všichni konverzační partneři, kteří se zúčastnili výzkumu v mé práci, byli s prací i výzkumem detailně seznámeni, všem jsem vysvětlila, k čemu budou jejich odpovědi určeny a jak s nimi bude naloženo. Ujistila jsem je, že výzkum je anonymní, jejich jména a data, která by mohla prozradit jejich identitu, budou pozměněna. Všem jsem rovněž nabídla možnost poskytnutí výsledků tohoto výzkumu. S nahráváním rozhovorů na mobilní telefon všichni konverzační partneři souhlasili. Abych si byla jista, že participaci na výzkumu všemu porozuměli, požádala jsem je o podepsání informovaného souhlasu<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Vzor viz příloha 1.

## 4 ANALYTICKÁ ČÁST

V této analytické části jsou prezentovány výsledky, ke kterým jsem došla na základě 12- ti provedených rozhovorů. Tato část je rozdělena do podkapitol podle témat, která mě zajímala.

### 4.1 Vnímání nezaměstnanosti

S nezaměstnaností se setkal každý z mých konverzačních partnerů. Ne každý ji ale vnímá stejně. Odpovědi na otázku vnímání nezaměstnanosti se nelišily ani tak mezi muži a ženami, ale spíše mezi dlouhodobě nezaměstnanými a absolventy rekvalifikačních kurzů. Téměř ve všech případech u obou skupin konverzační partneři vypověděli, že nezaměstnanost obecně vnímají negativně. Negativní vnímání nezaměstnanosti zmiňuje i Buchtová (2002). Konverzační partneři uváděli, že nezaměstnanost je velkým problémem, který má na jednotlivce špatné dopady. V deseti případech dokonce zmínili negativní dopady nezaměstnanosti pro stát:

*„No, nezaměstnanost je určitě špatná, člověka to může úplně změnit. Zním lidi, který to úplně zničilo, ale hlavně to není dobrý ani pro stát, protože ten musí vyplácet ty podpory a i když nejsou vysoký tak jsou to výdaje, který se můžou použít jinak.“* (paní Eva, po rekvalifikaci)

Dlouhodobě nezaměstnané osoby byly v odpovědích na vnímání nezaměstnanosti ale mnohem více razantní, než absolventi rekvalifikace. Nezaměstnaní nenacházeli v současnosti žádná pozitiva na své situaci a zdůrazňovali dopady, které na ně nezaměstnanost má. Pan Pavel říká:

*„Jako je to něco strašného, podle mě, kdo to nezažil, tak si to vůbec neumí představit, člověk si připadá strašně zbytečněj, úplně k ničemu.“* (pan Pavel, nezaměstnaný)

Velmi silná negativní reakce na nezaměstnanost u lidí dlouhodobě bez práce, je důsledkem dopadů, které nezaměstnanost na takové lidi dlouhodobě

má. Výpovědi absolventů rekvalifikace byly o poznání mírnější, i když absolventi uváděli, že nezaměstnanost obecně vnímají negativně:

*„Jako nezaměstnanost je špatná to jo, ale zase bych to tak nehrotil, myslím, že když člověk chce, tak práci vždycky najde.“* (pan Honza)

Pokud ale vztáhli nezaměstnanost na sebe, ve dvou případech si uvědomovali i pozitiva ztráty jejich zaměstnání. Uvedli, že díky ztrátě zaměstnání a následné rekvalifikaci mohou nyní dělat to, co je naplňuje. Paní Eliška říká:

*„Jako nezaměstnanost není určitě nic dobrého, ale zase když se se nad tím zamyslím, tak já jsem jako prodavačka nebyla spokojená, připadala jsem si jako robot. Ale stejně bych výpověď sama nedala, protože bych se bála, že jinou práci neseženu, takže jako po tý výpovědi sem na tom byla s nervama hodně špatně, ale za tu rekvalifikaci jsem ráda, dá se říct, že díky tomu, že mě vyhodili, mi vlastně trochu pomohli.“* (paní Eliška, po rekvalifikaci)

Celkové mírnější vnímání nezaměstnanosti u absolventů rekvalifikace vysvětluje délka doby, kdy byly osoby nezaměstnané. Pokud je jedinec nezaměstnaný krátkou dobu nemusí na něj mít nezaměstnanost takové dopady jako na dlouhodobě nezaměstnaného. Dalším vysvětlením je doba, která uplynula od doby, kdy byly osoby po rekvalifikaci ještě nezaměstnané. Absolventi rekvalifikace si už nemusí plně uvědomovat dopady nezaměstnanosti, které pociťovali v době, kdy byli nezaměstnaní. Dalším důvodem pro lepší vnímání nezaměstnanosti mohou být samotné rekvalifikační kurzy, které změnily osobám život k lepšímu. Proto si nyní nemusejí připouštět problémy, které měly, když byli nezaměstnaní a celkově vnímají nezaměstnanost lépe než ti, co se nachází nyní v situaci nezaměstnaných. Důležitou roli hrají ve vnímání nezaměstnanosti i povahové rysy. Pokud je člověk sebevědomý a věří, že zaměstnání najde, vnímá dobu, kdy je bez práce lépe, než ti co mají malé sebevědomí a na hledání zaměstnání rezignují:



*„Jako byl jsem z toho špatnej, že nemam práci, ale zase jsem furt věřil, že něco seženu. Někdy jsem z toho byl chvíli na nervy, ale většinou jsem byl optimistickéj.“* (pan Tomáš, po rekvalifikaci)

Pan Tomáš i pan Honza mají velmi podobné povahové rysy, oba jsou velmi sebevědomí a shodují se v tvrzení, že kdo práci opravdu chce najít, tak ji najde. Záleží na každém, jak k hledání práce přistupuje. Oba se shodují v tom, že nezaměstnaní nesmí při hledání práce polevit a rezignovat.

Nalezení pozitiv na nezaměstnanosti je zásluha následných rekvalifikačních kurzů a změna oboru, který nebyl pro osoby vhodný. Ukázalo se, že výpověď ze zaměstnání a následnou nezaměstnanost sice vnímali absolventi rekvalifikací negativně, ale zároveň si uvědomovali, že jim nezaměstnanost a rekvalifikace posloužily jako prostředek k získání lepší práce, než kterou vykonávali do doby, než se stali nezaměstnanými.

V dnešní době, kdy je rozšířeným faktem, že najít si zaměstnání může být velkým problémem, se lidé bojí opustit stávající zaměstnání pouze z důvodu, že je nenaplňuje, či je jen nebaví. Uvědomují si, že podat výpověď ze zaměstnání si nemohou dovolit, bojí se, že je okolí odsoudí za to, že si své práce neváží. Proto může být dostání výpovědi a následné absolvování rekvalifikace ve výsledku vnímáno pozitivně. Paní Eva říká:

*„...jako a i když jsem nebyla spokojená, tak jsem výpověď nechtěla dát, přeci jen sehnat práci je dost těžký, bála jsem se. Jo a taky mi to všichni říkali, ať jsem ráda, že mam vůbec nákou práci, a já stejně nevěděla, co jinýho bych chtěla dělat. Jen jsem věděla, že mě tohle nebaví.“* (paní Eva, po rekvalifikaci)

Z výzkumu vyplynulo, že vnímání nezaměstnanosti se v průběhu nezaměstnanosti může měnit. Na počátku nezaměstnanosti vnímali někteří nezaměstnaní i absolventi a současní zaměstnaní svoji situaci výrazně jinak než po nějaké době bez zaměstnání. Tento rozdíl ve vnímání nezaměstnanosti zmiňuje i Hora (2008), který ve své zprávě z výzkumu uvádí, že na začátku nezaměstnanosti dochází u lidí k úlevě od stresu, který zažívali

v zaměstnání. Nezaměstnanost jim v počáteční fázi umožnila odpočinout si od pracovních povinností. Nezaměstnaní si v počáteční fázi nezaměstnanosti mohou užívat více volného času a dělat věci, na které by při zaměstnání neměli čas. Někteří si rizika spojená s nezaměstnaností zpočátku vůbec neuvědomují, protože s dlouhodobou nezaměstnaností neměli do té doby žádnou zkušenost a své šance na trhu práce vnímali jako velmi dobré (Hora 2008).

V mém výzkumném vzorku došlo u pěti osob k výrazné změně vnímání nezaměstnanosti. Paní Jana říká:

*„Víte, já jsem v práci nebyla zas tak spokojená, nešlo o práci, ale o lidi tam, nebyl tam dobrej kolektiv a šéf byl dost často dost nepříjemnej, úplně zbytečně buzeroval. Takže když jsem dostala výpověď, tak jsem byla ráda, že se z toho blázince dostanu. Myslela jsem si, že si trochu odpočinu, bylo teplo, tak jsem si plánovala, jak budu jezdit na kole na výlety,(...), no a hlavně jsem předpokládala, že když mám vejšku a dost let praxe, tak že najdu zaměstnání poměrně snadno a rychle. Naprosto jsem si nepřipouštěla, že budu dlouho nezaměstnaná, to mě vůbec nenapadlo.“* (paní Jana, nezaměstnaná)

Příběh paní Jany se velmi podobá tvrzení, které Hora (2008) uvádí. Podobnou výpověď uvedla i slečna Lucie:

*„No tak já jsem ukončila školu, protože už jsem to tam nemohla snést. Vybrala jsem si asi špatnej obor, psychicky mě to tam deptalo. Myslela jsem si, že si udělám chvíli volno a pak, že začnu schánět nějakou práci. Takže jsem si chvíli užívala svobody a pak začla schánět práci. Jenže jako cukrářku mě nikde nechtěli, že maj plno, jediný co jsem mohla tak jít dělat, bylo u pásu, takže jsem na to byla dost blbě.“* (slečna Lucie, nezaměstnaná)

Slečna Lucie si sice uvědomovala, že nemá dobrou šanci uspět na trhu práce, přesto doufala, že nějakou práci sežene. Po vyučení cukrářkou nastoupila na střední školu s maturitou obor Pečovatelská činnost kvůli tomu, aby měla lepší uplatnění na trhu práce. Ze školy ale musela ve třetím ročníku

odejít, když se měla starat o staré a nemocné lidi, psychicky školu nezvládala, a proto ji vzdala. Nabídku práce u pásu musela odmítnout z důvodu dojíždění a nízkého platu, který by nestačil na dopravu a ostatní položky, jako jsou nájem a obživa.

Určitá změna ve vnímání nezaměstnanosti se objevila i u pana Honzy. V jeho případě však nešlo o změnu během jednoho období nezaměstnanosti, ale o rozdíly ve vnímání nezaměstnanosti ve dvou obdobích. Pan Honza říká:

*„Jako když jsem byl nezaměstnaný po vyučení, tak jsem to moc neřešil, bylo mi to celou dobu jedno, měl jsem, co jsem potřeboval k životu a prostě jsem si žil podle sebe. Dělal jsem si, co jsem chtěl, chodil jsem s klukama na pívko a prostě jsem si jen tak žil, bez starostí.“* (pan Honza, po rekvalifikaci)

Důvodem proč panu Honzovi nevadilo, že je bez práce, byla skutečnost, že v době kdy byl poprvé nezaměstnaný, žil u rodičů. Rodiče ho v té době nejen finančně podporovali, ale vzhledem k jeho, podle Honzových rodičů, nízkému věku mohl u rodičů i bydlet. Pan Honza tedy neměl potřebu hledat si zaměstnání. O době, kdy byl pan Honza nezaměstnaný podruhé, říká:

*„...jako po druhý to bylo horší, to se nedá srovnat, to jsem už bydlel s přítelkyní a chtěli sme dítě. Věděl jsem, že si musím práci rychle najít, měl sem za ní zodpovědnost no, nemohli sme žít dlouho jen z jejího platu, to by nestačilo. Takže jsem se dost ptal po kamarádech a všude možně, ne že bych byl z toho nákej zoufalej, věděl sem, že je to jen o času, kdy něco seženu.“* (pan Honza, po rekvalifikaci)

V době, kdy byl pan Honza po druhé nezaměstnaný, už bydlel s přítelkyní a musel platit nájem, svoji situaci vnímal spíše negativně.

U sedmi konverzačních partnerů z mého výzkumného vzorku nedošlo k výrazné změně vnímání nezaměstnanosti.

V rámci výzkumu mě nezajímalo pouze vnímání nezaměstnanosti, ale také vnímání nezaměstnaných osob mými konverzačními partnery. Všichni konverzační partneři, nezaměstnaní i absolventi, shodně vypověděli, že existuje více typů nezaměstnaných. Paní Eva říká:

*„No tak jsou nezaměstnaný a nezaměstnaný. Někdo je nezaměstnanej, nemůže za to a snaží se si práci nějak najít, ale pak sou lidi, kterým je to jedno, v klídku si žijou, maj spoustu dětí a živí je stát.“* (paní Eva, po rekvalifikaci)

Podobnou výpověď měl i pan Pavel, ten říká:

*„Já bych nás neházel všechny na jednu hromadu, jsou lidi, který celej život poctivě pracovali a pak najednou dostanou výpověď. Takovejch lidí je dost a o ty by se měl stát starat, u těch je jasný, že si budou práci hledat. Pak tu jsou ale takový ty, no víte, takový ty ochlastové, ty práce nezajímá, jen jestli dostanou nějaký peníze. No a pak ti naši slavní nepřizpůsobiví – cikáni, to mam vždycky vztek, když to vidim, jak se to akorát fláká a ještě za to dostávají od státu prachy.“* (pan Pavel, nezaměstnaný)

Ukázalo se tedy, že nezaměstnaní jsou vnímáni jako poctiví a slušní lidé, co se snaží získat zaměstnání a bez práce jsou proti své vůli. Takové osoby by měly dostávat vysokou podporu v nezaměstnanosti, protože v jejich případě jde pouze o výjimečnou situaci. Naproti tomu existují nezaměstnaní, kteří si práci aktivně nehledají a peníze, které dostávají od státu, utrácejí za alkohol a cigarety. Být nezaměstnaný, je pro ně životním stylem. V odpovědích mých konverzačních partnerů se často objevovalo slovo „cikáni“. Ukázalo se, že Romové jsou považováni za ty, kdo nepracují, pracovat nechtějí a ve většině případů pracovat nikdy nebudou. Romové byli označováni jako ti, kteří *„ze státu jen tahají peníze a nic nedělají“* (pan Pavel, nezaměstnaný). Žádný z konverzačních partnerů ovšem nedokázal být konkrétnější, pan Pavel řekl:

*„No neznám žádnýho Roma, ale to je přece jasný, ty nikdy nepracujou.“* (pan Pavel, nezaměstnaný)

Nikdo neuvedl, že by znal Roma, který nepracuje. Z toho usuzuji, že zmínění Romů ve spojitosti s nezaměstnaností může být následkem zažitých předsudků o Romech, které ve společnosti panují.

## 4.2 Dopady nezaměstnanosti

Právě dopady nezaměstnanosti mají zásadní vliv na to, jak nezaměstnanost lidé vnímají. V mém výzkumu se ukázalo, že čím více měla nezaměstnanost negativních dopadů na jedince, tím více ji vnímal negativněji a naopak.

Následky nezaměstnanosti pociťovala velká část konverzačních partnerů, kteří se zúčastnili výzkumu. Výjimkou byl pan Jiří a pan Honza. Pan Jiří nepociťoval žádné dopady nezaměstnanosti na svou osobu. Pan Jiří říká:

*„No mě to bylo vcelku jedno, nějaký peníze sem měl našetřený, takže o to nešlo. Prostě sem byl doma, v té době sem měl ty zdravotní problémy, takže pracovat sem prostě nemoch.“* (pan Jiří, po rekvalifikaci)

Pan Jiří pracoval jako řezník, ze zdravotních důvodů ale musel zaměstnání opustit. Uvedl, že jeho finanční situace byla dobrá a opustit zaměstnání si mohl dovolit. Situace pana Jiřího se velmi podobá tvrzení v práci Hory (2008), ten uvádí, že zdravotní problémy v nezaměstnanosti jsou pro nezaměstnaného důležitější než negativní dopady nezaměstnanosti. Zdravotní problémy mohou být natolik závažné, že nezaměstnanému ani nedovolují pracovat (Hora 2008). Dopady nezaměstnanosti nepociťoval při své první nezaměstnanosti ani pan Honza, který bydlel u rodičů, kteří ho finančně podporovali, a jeho nezaměstnanost rodičům nevadila. Zároveň byl pan Honza mladý, lidé v jeho věku v jeho okolí také nepracovali, proto se necítil nijak výjimečně. Důležitost rodinného zázemí se ukázala i v dalších případech. Dopady nezaměstnanosti u paní Jitky nebyly tak dalekosáhlé díky podpoře jejího manžela. Ten ji podporoval nejen finančně ale i psychicky. Paní Jitka říká:

*„(..)mě strašně pomáhal manžel, pořád mě ujišťoval, že práci seženu, že sem do teď měla jen smůlu, ale že se to zase obrátí. Sledoval hodně nabídky práce na netu a pak mi to posílal. Musím říct, že mi jeho podpora hodně pomohla. Mít chlapa, kterej by mi říkal, jak sem neschopná, tak bych to všechno nesla mnohem hůř.“ (paní Jitka, po rekvalifikaci)*

Psychickou podporu v nezaměstnanosti, ze strany svých partnerů, uvádí i paní Eliška, paní Petra a pan Tomáš.

Odlišnou zkušenost s podporou partnerky má pan Karel, ten říká: *„Manželka říká, že se dost nesnažim, je naštvaná, že neberu jakoukoliv práci, ale já mám pořád svou ideu, pak se hádáme a já si přídu úplně neschopnej.“* (pan Karel, nezaměstnaný)

Pan Karel pracoval dlouhá léta jako truhlář v USA, myslel si, že po návratu do ČR nebude mít problém sehnat zaměstnání. Jak nyní říká:

*„Zkrátka jsem si myslel, že si ze mě všichni sednou na prdel, to si myslela i žena a ono ne.“* (pan Karel)

Svoje uvažování vysvětluje tím, že v USA neměl s hledáním zaměstnání žádný problém, proto si myslel, že v ČR bude situace stejná. Nyní si zaměstnání hledá, ale podle jeho manželky nevyvíjí dostatečné úsilí. To si pan Karel ale nemyslí, a proto se na téma jeho práce často hádají a nezaměstnanost tak ničí jeho vztah s manželkou. Absence manželčiny podpory je pro pana Karla velmi stresující, objevuje se u něj pocit naprosté neschopnosti.

Všichni konverzační partneři v mém výzkumu, kromě pana Jiřího a v prvním období nezaměstnanosti i kromě pana Honzy, uváděli, že nezaměstnanost na ně měla jak finanční, tak i psychické dopady. V případě dopadů nezaměstnanosti byli odpovědi mírně rozdílné u stále nezaměstnaných a u absolventů rekvalifikace. Finanční dopady byly u obou skupin velmi podobné, naopak psychické dopady se lišily. Na dlouhodobě

nezaměstnané měla nezaměstnanost hlubší psychické dopady než na absolventy rekvalifikace. Pan Jaroslav říká:

*„Já jsem pracoval celý život, nevěděl sem, co je to dovolená, mě práce strašně bavila, byl to takovej můj koníček. Takže pro mě je to teďko děs, jsem z toho psychicky hodně špatnej, skončil jsem z toho u psychiatra a beru prášky na nervy.“* (pan Jaroslav, nezaměstnaný)

Pan Jaroslav zároveň připouští, že jeho psychické problémy z nezaměstnanosti umocňuje fakt, že je mu 57 let a celý život pracoval pouze v jednom oboru, tudíž nemá obecný přehled a jeho věk se považuje u zaměstnavatelů za poměrně vysoký. Paní Jana říká:

*„Už jsem z toho fakt zoufalá, připadám si naprosto zbytečná a nevyužitá, na všechny jsem zbytečně vzteklá a nic mě nebaví.“* (paní Jana, nezaměstnaná)

Paní Jana nejdříve pohlížela na svoji nezaměstnanost pozitivně, s prodlužováním doby, kdy byla stále nezaměstnaná, si více uvědomovala negativní dopady nezaměstnanosti. Oproti tomu paní Eva říká:

*„Mně nejvíc vadilo, že sem zase nebyla tolik v kontaktu s lidma, celkem jsem se nudila.“* (paní Eva, po rekvalifikaci)

Pocit nudy a ztrátu sociálních kontaktů u dlouhodobě nezaměstnaných zaznamenal ve svém výzkumu i Hora (2008). Paní Eva byla propuštěna ze zaměstnání jen půl roku po návratu z rodičovské dovolené, kde jí také chyběl dostatečný kontakt s lidmi. Dopady nezaměstnanosti na její psychiku byly mírné, a to především kvůli krátké době, kdy byla nezaměstnaná. Nezaměstnanost trvala pouhé dva měsíce. Ve výzkumu se ukázalo, že právě trvání nezaměstnanosti je rozhodujícím faktorem při určení výše a hloubky důsledků nezaměstnanosti. Pokud je osoba dlouhodobě nezaměstnaná, dopady nezaměstnanosti jsou více negativní a naopak. V mém výzkumném vzorku uváděli muži více negativních dopadů nezaměstnanosti než ženy.

Muži vysvětlovali, že jsou považováni za živitele rodiny, a bez práce tuto roli nemohou plně plnit. To u nich vyvolávalo pocity selhání. Nikdo z konverzačních partnerů nevedl, že by měl kvůli nezaměstnanosti pocít stigmatizace.

### 4.3 Způsoby řešení nezaměstnanosti

U konverzačních partnerů jsem zjišťovala, jak se snažili svoji nezaměstnanost řešit. Státní institucí, která eviduje a nabízí volná pracovní místa uchazečům a zájemcům o zaměstnání je Úřad práce. V mém výzkumném vzorku byli všichni v současnosti nezaměstnaní i absolventi rekvalifikace, v době své nezaměstnanosti, evidováni na Úřadu práce. Nejprve tedy získali informace o volných pracovních místech, které tato instituce nabízela. Ve všech případech ale konverzační partneři shodně uvedli, že na pomoc s hledáním zaměstnání Úřadem práce nespolehali. Paní Jitka říká:

*„Tak na pracáku bylo na nástěnce docela dost nabídek na práci, ale nic se mi nelíbilo a pani, co mě měla na starosti, mi nic nenabízela. Ani jsem nečekala, že by mi něco našli, maximálně něco podřadného a to bych stejně nechtěla. Bylo mi jasné, že si musím něco najít sama.“* (paní Jitka, po rekvalifikaci)

Způsobů hledání zaměstnání je mnoho. Velké množství pracovních nabídek lze nalézt na internetu<sup>9</sup>, kde si lidé mohou zadat požadavky, které má jejich zaměstnání splňovat. Volná pracovní místa nabízí personální agentury<sup>10</sup> i novinový tisk. Dalším způsobem jak si najít zaměstnání může být rozesílání životopisů na personální oddělení firem. Lidé z mého výzkumného vzorku využili všechny tyto možnosti. Paní Jana říká:

---

<sup>9</sup> Například: <http://www.prace.cz/>; <http://www.jobs.cz/>;

<sup>10</sup> Například: <http://www.manpower.cz/>;



*„Já zkouším všechno možný, každej den koukám na internet, a hledám, když najdu něco, co bych mohla dělat tak jim pošlu životopis. Moc odpovědí sem ale nedostala, a když už odepíšu, tak že už je místo obsazeno, a to jsem poslala už něco kolem 600 životopisů. Taky sem poslala životopisy do spousty firem, i když žádnou práci zrovna nenabízeli, ale co kdyby.“ (paní Jana, nezaměstnaná)*

Hledání práce na internetu bylo u mých konverzačních partnerů velmi oblíbené, a to hlavně díky požadavkům na zaměstnání, které si může jedinec na internetu zadat. Dalším oblíbeným vyhledáváním zaměstnání bylo přes sociální kontakty nezaměstnaných. Konverzační partneři uváděli, že se ptali svých známých, zda neví o volném pracovním místě, nebo zda neznají někoho, kdo by je do nějaké firmy doporučil.

O rekvalifikaci při neúspěšném hledání zaměstnání vážně přemýšlelo osm konverzačních partnerů, z toho šest se jich rekvalifikace zúčastnilo a dva si účast v rekvalifikačním kurzu rozmysleli. O rekvalifikaci věděli, nebo alespoň znali základní informace, všichni konverzační partneři. Informace o rekvalifikaci získali především na internetových stránkách a z informační tabule na Úřadě práce.

#### **4.4 Důvody k absolvování rekvalifikačních kurzů**

Ve většině případů v mém výzkumu bylo důvodem k absolvování rekvalifikace získání zaměstnání. Paní Eva říká:

*„Kamarádka přišla s tím, že by pro mě měla práci v jejím salonu, že chce rozšířit služby i o manikúru a pedikúru a že bych to mohla dělat. Musím na to ale udělat rekvalifikaci.“ (paní Eva)*

Paní Eva tedy s příslibem zaměstnání absolvovala rekvalifikační kurz. V případě paní Evy tak šlo o specifický typ rekvalifikace, kdy jedinec nastupuje na rekvalifikaci s tím, že po jejím ukončení nastoupí do slíbeného zaměstnání (Kotýnková, Němec 2003). Specifickou rekvalifikaci podstoupil i pan Honza,

který viděl nabídku rekvalifikace na svářeče v televizi. Upoutalo ho obvyklé finanční ohodnocení svářeče, které bylo u nabídky uvedeno. Právě výše finanční ohodnocení ho motivovala k získání více informací o rekvalifikaci v oboru svářeč na Úřadě práce. Pan Honza říká:

*„(..)tak sem se šel zeptat no, a voni zrovna nabízeli místo svářeče, takže když prej ten kurz úspěšně dokončím, tak mi daj rovnou práci.“* (pan Honza)

O specifickou rekvalifikaci šlo i v případě pana Jiřího a pana Tomáše. Pan Jiří po absolvování rekvalifikačního kurzu okamžitě nastoupil do firmy jeho rodiny jako tiskař. Panu Tomášovi nabídl jeho bratr práci řidiče. Rozhodl se proto pro rekvalifikační kurz na řidiče a po jeho ukončení získal zaměstnání. Paní Eva, pan Honza, pan Jiří i pan Tomáš uvedli, že je možnost rekvalifikace už dříve napadla. Nevěděli však, v jakém oboru si rekvalifikaci zvolit a obávali se, že i po rekvalifikaci nebudou moci nalézt zaměstnání. Příklad zaměstnání tak při rozhodnutí o absolvování rekvalifikace sehrál velkou roli.

V dalších dvou případech šlo o rekvalifikaci nespécifickou, osoby neměly po ukončení rekvalifikace přislíbeno zaměstnání. Paní Jitka chtěla rekvalifikačními kurzy zvýšit svoje šance na uplatnění se na trhu práce. Paní Jitka říká:

*„Chtěla jsem zkusit něco trochu jinýho než mam vystudováno, myslela jsem si, že tím vylepším svůj životopis, že bude vidět i snaha dalšího vzdělávání se.“* (paní Jitka)

Paní Jitka tedy považovala rekvalifikaci i jako signál pro zaměstnavatele, že je schopna učit se novým věcem a pracovat na sobě. Paní Eliška je kreativní typ a i při svém zaměstnání prodavačky upravovala vlasy svým kamarádkám. Proto ji v nezaměstnanosti napadlo, že by se mohla stát kadeřnicí. Absolvovala tedy rekvalifikační kurz v tomto oboru. Důvodem k nastoupení do kurzu byl její hlavní koníček, který se rozhodla vykonávat profesionálně.

Čtyři stále nezaměstnané osoby v mém výzkumu o rekvalifikaci nikdy nepřemýšlely. O rekvalifikaci měly informace, ale nevěřily, že by jim absolvování rekvalifikačního kurzu pomohlo nalézt zaměstnání.

V mém výzkumném vzorku byly dvě osoby, které vážně o rekvalifikaci přemýšlely. Byly jimi pan Karel a paní Petra. Paní Petra chtěla absolvovat rekvalifikační kurz v oboru účetnictví, do kurzu nastoupila, ale uvědomila si, že tento obor pro ni není vhodný. Paní Petra říká:

*„Tak myslela, jsem si, že to bude dobrý, že mě to bude bavit. O účetnictví sem do té doby nevěděla vůbec nic, ale po dvou dnech sem zjistila, že to není nic pro mě a hlavně jsem si uvědomila, že chci dělat to, co jsem vystudovala.“* (paní Petra, nezaměstnaná)

Paní Petra souhlasí s tvrzením, že rekvalifikace může pomoci lidem nalézt zaměstnání, zároveň ale dodává, že je to za cenu často naprosté změny oboru, který vystudovali. To podle paní Petry není dobré a rozhodla se, že pokud nesežene práci ve svém oboru, nebo alespoň v oboru podobném, bude raději nezaměstnaná. Paní Petra vystudovala obor, který je zároveň její velkou zálibou, proto se ho nechce v žádném případě vzdát. Pan Karel uvažoval o rekvalifikaci z důvodu nátlaku své manželky, která chtěla, aby rekvalifikaci absolvoval. Došel k závěru, že:

*„Rekvalifikace je naprostá blbost. Je to jen kvůli tomu, aby se ti nahoře mohli dál pakovat a krást státní peníze místo toho, aby se snažili dělat něco proto, aby vznikaly nová pracovní místa. Tady se všechno akorát zavírá a voni pak říkají, že kdo nemá práci, tak má blbej obor, po kterém není poptávka a že by měl jít na rekvalifikaci a snažit se to změnit.“* (pan Karel, nezaměstnaný)

Pan Karel opět srovnával USA s ČR, uváděl, že v USA je lepší politická situace a politici mají zájem nezaměstnanost řešit, což mu v ČR chybí. Nezaměstnanost je podle něj způsobena špatnou státní politikou a on není ochoten napravovat špatnou práci politiků absolvováním rekvalifikace a nalezením práce v jiném oboru, než který dosud umí. Proto se rozhodl, že

bude raději nezaměstnaný až do doby, kdy nalezne uplatnění na trhu práce ve svém oboru.

#### 4.5 Očekávání od rekvalifikačních kurzů

Při výzkumu se ukázalo, že osoby, které absolvovaly rekvalifikační kurz, měly především jeden hlavní druh očekávání a to integraci na pracovní trh. Paní Eva říká:

*„No hlavně jsem očekávala, že pak dostanu tu slíbenou práci.“* (paní Eva, po rekvalifikaci)

Paní Jitka říká:

*„Chtěla jsem se něco naučit a poté si co nejrychlejš sehnat práci. Věřila sem, že díky tomu kurzu práci seženu.“* (paní Jitka, po rekvalifikaci)

Pan Tomáš říká:

*„Do toho kurzu sem šel hlavně, abych měl práci, očekával sem, že pak budu moc dělat řidiče kamionu.“* (pan Tomáš, po rekvalifikaci).

Získání zaměstnání bylo tedy ve všech případech předmětem očekávání od rekvalifikačních kurzů.

Podle Mareše a Sirovátky (2003) mají muži a ženy rozdílná očekávání od rekvalifikačního kurzu. Muži očekávají získání zaměstnání a ženy zase začlenění do sociálních vztahů. V mém výzkumu tomu tak nebylo. Očekávání mezi muži a ženami se v mém výzkumu nelišilo. Začlenění do sociálních vztahů jako očekávání od rekvalifikačního kurzu, se ve výzkumu objevilo, ovšem bylo stejnou měrou zastoupeno jak u žen, tak u mužů. Pan Honza říká:

*„Taky sem čekal, že tam potkám náký nový lidi.“* (pan Honza, po rekvalifikaci)

Paní Eva říká:

*„Sem hodně společenská, takže sem se tam těšila i proto, že poznám nové lidi.“* (paní Eva)

Poznání nových lidí a získání sociálních vazeb bylo považováno za jakýsi bonus, který rekvalifikace přinese. Ženy ani muži tedy primárně neočekávali únik z každodenního života, který zažívali v nezaměstnanosti. Dalším očekáváním od rekvalifikačních kurzů bylo rozvíjení schopností. Paní Eliška říká:

*„Stříhat sem už celkem uměla, ale chtěla jsem získat víc schopností, naučit se pořádně barvit a takový věci.“* (paní Eliška, po rekvalifikaci)

Zdokonalení schopností a získání nových dovedností byly druhým nejčastějším očekáváním, které se v mém výzkumu objevilo. Toto očekávání měli muži i ženy.

#### **4.6 Zprostředkování a průběh rekvalifikačních kurzů**

Rekvalifikaci zprostředkoval ve všech případech Úřad práce. Ten zájemcům o rekvalifikaci nabídl konkrétní rekvalifikační kurz, nebo jako v případě paní Evy umožnil vybrat si podle vlastního uvážení zařízení, kde bude rekvalifikace probíhat. Paní Eva říká:

*„Já sem chtěl manikúru a pedikúru a pani na úřadě mi řekla, ať si nákej kurz vyberu a že to pak už oni zprostředkujou.“* (paní Eva)

Ve všech ostatních případech byl kurz v nabídce Úřadu práce, který prováděl i následné zprostředkování. Zvolenou rekvalifikaci nevyužil žádný z mých konverzačních partnerů a to z toho důvodu, že byla zákonem umožněna až po roce 2012. Osoby se zvolenou rekvalifikací tak nesplňovaly požadavky pro můj výzkumný vzorek. O zprostředkování rekvalifikace měli účastníci informace z internetu a od osob z Úřadu práce, které měly rekvalifikaci na starosti. Osoby tak pouze vyplnily potřebné papíry ke schválení

rekvalifikace. Se schválením neměl nikdo z mého výzkumného vzorku problém, všem bylo vyhověno. Informace k nástupu do kurzu obdrželi opět od pověřené osoby z Úřadu práce.

Průběh rekvalifikačních kurzů byl u každého jiný. Lišily se jak délkou trvání, tak intenzitou. Pan Honza říká:

*„Bylo to každéj den čtyři hodiny asi tři měsíce, takže docela ostrý.“* (pan Honza)

Paní Eva zase navštěvovala kurz, který byl denně po dobu tří týdnů. Důvodem rozdílu v délce trvání kurzu byla pravděpodobně náročnost kurzu. Kurzy se odehrávaly v učilištích a vzdělávacích zařízeních.

#### **4.7 Hodnocení rekvalifikačních kurzů**

Rekvalifikační kurzy, které navštěvovali lidé z mého výzkumného vzorku, byly kvalitní, dobře vedené a velmi přínosné. Absolventi se dozvěděli a naučili vše, co potřebovali v zaměstnání, do kterého díky rekvalifikaci nastoupili. Pan Honza říká:

*„Já sem byl nadšenej, neučili nás žádný zbytečný blbosti, ale věci co fakt využívám.“* (pan Honza)

Paní Jitka říká:

*„Pani co nás učila mě naprosto oslovila a díky ní byl celej kurz opravdu věcný, hlavně nám říkala strašně moc příkladů z praxe, protože ona sama se účetnictvím živila.“* (paní Jitka)

Podle Sirovátky a kol. (2003) je pro účastníky rekvalifikace problémem krátká délka kurzů, kdy je jen málo prostoru pro zažití znalostí, a podmínky nácviu dovedností neodpovídající praxi. Tento problém konverzační partneři v mém výzkumu neuváděli.

## 4.8 Vnímání rekvalifikace

Rekvalifikace jsou vnímány velmi pozitivně, všichni absolventi rekvalifikačního kurzu, se kterými byly uskutečněny rozhovory, uvedli, že jsou rádi, že absolvovali rekvalifikační kurz. Lze říci, že rekvalifikace jim změnila život, našli totiž díky ní zaměstnání. Kromě pana Jiřího, byli všichni v době provádění rozhovorů, zaměstnání v oboru, na který se rekvalifikovali. Pan Jiří po rekvalifikaci také nastoupil do tiskařské firmy a pracoval v oboru, na který se rekvalifikoval. Později však musel zaměstnání, kvůli uzavření firmy, opustit a našel zaměstnání v oboru, ve kterém už dříve pracoval. Rekvalifikace byla tedy v životě mých konverzačních partnerů – absolventů, velkým životním zlomem. Paní Eliška říká:

*„Jsem za tu rekvalifikaci strašně ráda, díky ní sem si vlastně splnila sen a jsem kadeřnice, po kurzu jsem si totiž otevřela kadeřnictví.“* (paní Eliška)

Stejně tak i pan Tomáš říká:

*„Jako určitě mi to změnilo život a o hodně k lepšímu, práce mě baví a slušně žíví, takže co víc si přát. Dokonce už sem dva známý, co nemohli najít práci, přemluvil, aby šli taky na rekvalifikaci, fakt to každému, kdo nemůže dlouho najít práci ve svém oboru, doporučuju.“* (pan Tomáš)

Absolventi zároveň uvedli, že si myslí, že pokud by nenastoupili na rekvalifikaci a nezměnili tak svůj obor, práci by vůbec nenašli, nebo ji hledali dlouhodobě. Také uvedli, že díky rekvalifikaci získali vyšší sebevědomí. Nyní se už nebojí případné nezaměstnanosti, kdyby opět ztratili zaměstnání, a nemohli nové nalézt, neváhali by nastoupit na další rekvalifikaci. Zvýšení sebevědomí uvádí v souvislosti s rekvalifikací i Sirovátka a kol. (2003).

## 5 ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem se věnovala nezaměstnanosti a rekvalifikaci.

Hlavním cílem mého kvalitativního výzkumu bylo zjistit, jak je rekvalifikace vnímána lidmi nezaměstnanými i těmi, kteří už rekvalifikaci absolvovali. Zajímalo mě, jaká měli absolventi rekvalifikace od rekvalifikace očekávání a zda se jejich představy naplnily. U nezaměstnaných a (dříve) nezaměstnaných jsem zjišťovala, jak svoji nezaměstnanost řeší/- či řešili, zda měli dostatečné informace o rekvalifikačních kurzech. Především jsem chtěla odhalit, jaké motivace vedly dnes již absolventy kurzu, k účasti na rekvalifikaci. Stejně tak jsem zjišťovala, jaké mají nezaměstnané osoby důvody k tomu, aby se rekvalifikace nezúčastnily, tedy co je odrazuje. U absolventů rekvalifikace jsem dále zjišťovala, jak s odstupem času hodnotí rekvalifikační kurz, kterého se zúčastnili, i jak celkově vnímají rekvalifikaci jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Ve svém výzkumu jsem se zabývala otázkou nezaměstnanosti, cílem tedy také bylo zjistit, jak je nezaměstnanost vnímána jak lidmi dlouhodobě nezaměstnanými, tak absolventy rekvalifikace.

Z výzkumu jednoznačně vyplývá, že nezaměstnanost je obecně chápána negativně. Míra negativity se odráží od dopadů, které nezaměstnanost na nezaměstnaného má. Pokud jsou dopady vážné a dlouhodobé, nezaměstnanost je vnímána negativněji a naopak. Dlouhodobě nezaměstnaní vnímají nezaměstnanost více negativně než absolventi kurzu. Důvodem jsou dlouhodobé finanční a psychické dopady nezaměstnanosti. Dopady nezaměstnanosti ovlivňuje přístup rodiny k nezaměstnanému i dobrá finanční situace rodiny. Psychická podpora ze strany partnerů důsledky nezaměstnanosti zmírňuje. Hlavními dopady nezaměstnanosti jsou pocit zbytečnosti a zklamání. V neposlední řadě rovněž finanční problémy. Nezaměstnanost má i kladné stránky a to v případě, že byl jedinec ve svém posledním zaměstnání nespokojen. Pak vnímá náhlou nezaměstnanost jako



úlevu a zbavení se stresu. Vnímání nezaměstnanosti se u nezaměstnaných mění, zpočátku je považována za poměrně pozitivní jev. Lidé si zprvu neuvědomují dopady nezaměstnanosti a svoji situaci využívají k odpočinku. Pokud je osoba nezaměstnaná dlouhodobě, na nezaměstnanosti žádná pozitiva neshledává. Jedinci se při hledání práce nespolehnají pouze na pomoc Úřadu práce, ale zaměstnání si snaží najít sami pomocí internetu a svých sociálních sítí.

Ukázalo se, že hlavní motivací k absolvování rekvalifikačního kurzu je příslibení zaměstnání po dokončení kurzu. Zároveň vyšlo najevo, že část dlouhodobě nezaměstnaných nevěří, že by jim rekvalifikace mohla zvýšit šance na uplatnění se na trhu práce. Důvodem nezaměstnanosti tak podle nich není jejich kvalifikace, ale nízký počet volných pracovních míst. Dalším důvodem, proč neabsolvovat rekvalifikační kurz je fakt, že rekvalifikace může dosavadní obor osob naprosto změnit, což je u někoho vnímáno negativně. Z výzkumu vyplývá, že hlavním očekáváním od rekvalifikace je získání zaměstnání. Dalšími důvody jsou rozšíření schopností, dovedností a získání sociálních vazeb. Také z mého výzkumu vyplývá, že rekvalifikační kurzy jsou na dobré úrovni, jsou vedeny kvalitními vyučujícími a pro následné zaměstnání jsou velice přínosné.

Rekvalifikace je obecně vnímána kladně, z mého výzkumu vyplývá, že může být dobrým prostředkem k získání zaměstnání. Absolventy rekvalifikačních kurzů je rekvalifikace vnímána jako velký zlom v jejich životě, díky kterému nejen že našli uplatnění na trhu práce, ale který jim také přinesl rozvoj jejich schopností a s tím spojené vyšší sebevědomí. Ve výzkumu se neobjevily velké rozdíly v odpovědích mužů a žen.

Výzkum jsem provedla pomocí hloubkových rozhovorů se šesti dlouhodobě nezaměstnanými lidmi a se šesti absolventy rekvalifikačních kurzů, kteří byli v době rekvalifikace rovněž nezaměstnaní. V mé práci nastal pouze jeden velký problém týkající se literatury. O rekvalifikačních kurzech

existuje velmi málo literatury a o vývoji kurzů jsem nenašla literaturu žádnou. Proto jsem v teoretické části své práce uvedla alespoň stručné informace o vývoji kurzů, které mi poskytl pracovník Úřadu práce zabývající se rekvalifikačními.

Tento výzkum byl pro mě velmi přínosný, získala jsem poznatky nejen o nezaměstnanosti ale i o rekvalifikaci, jejímž cílem je nezaměstnanost řešit. Můj osobní pohled na dlouhodobě nezaměstnané se díky výzkumu změnil. Výzkum mě také obohatil o cenné výzkumné zkušenosti. V budoucnu by bylo zajímavé výzkum rozšířit. Zajímalo by mě například, v jaké situaci budou dlouhodobě nezaměstnaní za několik let, zda například našli práci. Vzhledem k rozsahu bakalářské práce je moje práce poměrně stručná, v jiném, rozsáhlejším typu práce, by bylo jistě zajímavé zabývat se například tím, jaký vliv má dosažené vzdělání člověka na (jeho) nezaměstnanost, či jak souvisí vzdělání s potřebou absolvovat rekvalifikační kurzy.

## 6 BIBLIOGRAFIE

### 6.1 Seznam použité literatury

Bělina Miroslav et al. 2001. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck.

Brožová, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Buchtová, Božena at al. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.

Disman, Miroslav. 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

Giddens, Anthony. 1999. *Sociologie*. Praha: Argo.

Halásková, Renáta. 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita.

Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hora, Ondřej. 2008. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. Souhrnná zpráva z výzkumu. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Jandourek, Jan. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál.

Jírová, Hana. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická.

Kotýnková, Magdalena, Otakar Němec. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing.

Kotýnková, Magdaléna. 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica.

Krebs, Vojtěch et al. 2008. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia.

Mareš, Petr, Sirovátka, Tomáš a Jiří Vyhlídal. 2003. *Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie*. Sociologický časopis 39 (1):37-54.

Mareš, Petr, Tomáš Sirovátka. 2003. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita.

Mareš, Petr. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Meyer, Daniel, Leanne Avery. 2009. Excel as a Qualitative Data Analysis Tool. *Field Methods*. Vol. 21, No. 1: 91-112

Sirovátka, Tomáš et al. 2003. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Strauss, Anselm, Juliet Corbinová. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert.

Švaříček Roman et al. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Tomažič, Ivan et al. 2003. *Ekonomie pro právníky*. Dobrá Voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk.

## **6.2 Seznam internetových zdrojů**

Aghová, Irena. 2011. Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní. [online] [cit. 27. 11. 2012]. Dostupné z:

<http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/c/233417/Zamestnanost-Politika-zamestnanosti-vyvoj-a-jak-nyni.html>

Zvolená rekvalifikace. *Akreditované vzdělávání*. [online] [cit. 27. 11. 2012]. Dostupné z: [http://www.rcv.cz/cs/articles/show/zvolena\\_rk](http://www.rcv.cz/cs/articles/show/zvolena_rk)

Individuální hloubkové rozhovory. *Výzkumy soukup*. [online] [cit. 12. 03. 2012]. Dostupné z:

<http://www.vyzkumysoukup.cz/vyzkumne-metody/individualni-hloubkove-rozhovory/>

MPSV. 2012a. *Rekvalifikace*. [online] [cit. 27. 11. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

*Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2013*. [online] [cit. 27. 11. 2012]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

ESF. Evropský sociální fond v ČR. [online] [cit. 26. 12. 2012]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Wikipedie. 2013. Úřad práce. [online] [cit. 20. 01. 2013]. Dostupné z: [http://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9A%C5%99ad\\_pr%C3%A1ce](http://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9A%C5%99ad_pr%C3%A1ce)

MPSV. 2012b. Statistiky o rekvalifikacích. [online] [cit. 27. 11. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

## 7 RESUMÉ

The aim of my bachelor's work on theme Retraining courses from the perspective of the (previously) unemployed and graduates is to recognize how unemployed and (previously) unemployed persons perceive unemployment, what are the impacts and how they try to change the situation. First of all I have focused on the reason what leads unemployed for attending or on the other hand not attending retraining courses that is the main tool of active policy of employment and should lead to gain human capital and better application on employment market. The aim of my work is also to recognize what the graduates of retraining courses expect from retraining courses and whether the expectation were completed, how the retraining courses were going on and what role it was playing in their life. The work is divided in three main parts, theoretical, metodological and analytical one. The work has a qualitative character and the results were achieved by twelve detailed interview. There were six long term unemployed persons and six persons who attended retraining course. There were men as well as women for the reason to recognize the differences in answers. Taking down all the reasons of my work it's possible to say that unemployment is perceived negatively. Negativity scale reflexes the impact which uneployment has on unemployed person. If there is serious and long term impact, unemployment perceive more negatively. As well as if unemployment is long term. Financial and psychological impact of unemployment might be reduced by attitude of the family of unemployed person. Unemployed persons don't rely only on unemployment office but they try to find out a new job also on the websites and social networks. Persons have enough information about possibilities of retraining courses but the final motivation for attending is the fact, that there is an offer of the job that demands attending of retraining course. Some of them do not believe that retraining courses could help to get a new job and that's why they don't pay attention for it. Participants expect from retraining

courses mainly that they get a new job. The retraining courses are provided by unemployment office and their progress and evaluation is perceived positively. In all cases participants of retraining courses founded the application on employment market. Due to above mentioned reasons are the retraining courses evaluated as a good means to find to job.

## 8 PŘÍLOHY

### Příloha č. 1 – Informovaný souhlas

Byl/a jsem podrobně seznámen/a s účelem výzkumu a s tím, jak bude s informacemi z rozhovoru nakládáno. Byl/a jsem ujištěn/a o anonymitě své osoby. Svým podpisem stvrzuji, že souhlasím se zapojením do výzkumu na téma Rekvalifikační kurzy z perspektivy (dříve) nezaměstnaných a absolventů.

V.....Dne.....

Podpis.....

### Příloha č. 2: Okruhy témat k rozhovoru

- Informace o konverzačních partnerech
- Vnímání nezaměstnanosti a nezaměstnaných
- Dopady nezaměstnanosti
- Způsoby řešení nezaměstnanosti
- Řešení nezaměstnanosti rekvalifikací
- Motivace k absolvování rekvalifikace
- Důvody k neabsolvování rekvalifikace
- Očekávání od rekvalifikačních kurzů
- Hodnocení rekvalifikačních kurzů
- Celkové vnímání rekvalifikace