

## Věk 50+ nebývá jedinou překážkou zaměstnatelnosti

Marie Gazdagová

**Společnost Diverta, a. s., realizovala v době od 1. 2. 2013 do 31. 5. 2015 projekt ESF č. CZ.1.04/2.1.01/91.00276 „Nejlepší věk“. Projekt byl financován z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu. Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let okresů Kolín, Kutná Hora, Nymburk a Svítavy. Do projektu se zapojilo 67 osob, z toho 34 mužů a 33 žen. Účastníci projektu absolvovali kurs osobního rozvoje, posouzení zdravotní způsobilosti a bilanční diagnostiku. Součástí projektu byly i rekvalifikační kursy včetně kursů pro získání počítačové gramotnosti. V rámci individuálního poradenství byla vytvářena strategie zaměstnatelnosti. Účastníkům projektu byla poskytována přímá podpora formou úhrady jízdného a poskytnutím stravného. Vhodná pracovní místa byla podporována i formou mzdových příspěvků pro zaměstnavatele.**

Podmínkou pro zařazení do projektu byl pouze věk 50+ a zájem o zapojení se do projektu. Z tohoto důvodu byla cílová skupina nehomogenní. Vysokoškolské vzdělání mělo 6 účastníků, úplné středoškolské vzdělání s maturitou 16, vyučených bylo 34 a pouze základního vzdělání dosáhlo 11 účastníků. Dosažené vzdělání se odrazilo v aspirační úrovni jednotlivých účastníků i v jejich motivaci k prohloubení a rozšíření stávající kvalifikace.

Již při přípravě projektu byl kladen důraz na individuální přístup. Individuální přístup ke klientům kladl vyšší nároky na realizační tým, protože v průběhu realizace projektu bylo nutno provádět některé změny tak, aby bylo dosaženo jeho cíle - dosáhnout pracovní uplatnění u 24 účastníků projektu.

Kurs osobního rozvoje byl zaměřen na získání a prohloubení kompetencí pro trh práce. Zahrnoval způsoby hledání zaměstnání a kontaktování zaměstnavatelů, pracovní právní problematiku, ale i základní informace o důchodovém pojištění. Součástí kursu byl i rozvoj sociálních kompetencí včetně sebe prezentace, komunikace, týmové práce, řešení konfliktních situací, asertivity a vyjednávání. Obsahoval i tvorbu osobního portfolia. Účastníci se učili vyrovnávat se se stresem, relaxovat a pracovat s negativními emocemi. Součástí kursu byly i základy finanční gramotnosti s přihlédnutím k problematice úvěrů a postupy při řešení neschopnosti dostát svým finančním závazkům.

Bilanční diagnostika byla prováděna dle metodiky MPSV jen u těch účastníků projektu, kteří o tuto aktivitu projeví zájem. Jejím cílem je profesní orientace klienta. Vychází z vyhodnocení osobnostních dispozic s využitím nástrojů psychodiagnostiky, dosaženého vzdělání, osobních a pracovních zkušeností, zdravotního stavu a představa o profesním růstu, ovlivňovaných reálnými možnostmi trhu práce. Bilanční diagnostika byla zaměřena na individuální posouzení veškerých klientových kompetencí pro jeho optimální pracovní zařazení včetně navržení další profesní orientace a následných aktivit (vhodná rekvalifikace, atp.) zaměřených na nejvhodnější a nejrychlejší uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikace jsme zaměřili podle poptávky na trhu práce v příslušných regionech na technické obory, k nimž patří např. obsluha NC a CNC strojů, čtení a kreslení technické

dokumentace, svářečské kursy, odborná způsobilost v elektrotechnice. Součástí nabídky rekvalifikačních kursů byly ale i kursy pro pečovatelské či všeobecné sanitáře, sportovní a rekondiční masáž, plánován byl i rekvalifikační kurs „Základy podnikání“, ale vzhledem ke kvalifikačním a zdravotním předpokladům účastníků jsme byli nuceni nabídku rekvalifikací v průběhu realizace projektu měnit.

U účastníků se základním vzděláním a s výučním listem byly patrné obavy z možného selhání při absolvování rekvalifikačního kursu. Potřebovali podporu a povzbuzení již k tomu, aby se zapojili např. do kursu práce s počítači, ale díky individuálnímu přístupu ze strany lektorů je všichni, kteří do nich byli zařazení, i úspěšně absolvovali.

Rekvalifikace „Základy podnikání“ nebyla nakonec realizována, ačkoliv samostatná výdělečná činnost je možností, jak překonat případnou diskriminaci zejména z důvodu věku či zdravotních omezení. Podnikání vyžaduje relevantní podnikatelský záměr, ale i proaktivní přístup a ochotu podstoupit určité riziko. Kromě toho musí podnikající osoba vynaložit finanční prostředky na pořízení potřebného vybavení a ihned po zahájení činnosti hradit náklady na zdravotní a sociální pojištění. Značná část účastníků projektu však byla odkázána na dávky státní sociální podpory a měla problémy s pokrytím nákladů na živobytí. Někteří jen obtížně hledali prostředky na jízdné do místa konání aktivit, což jsme řešili formou poskytnutí zálohy. Již jenom nutnost hradit zálohy na zdravotní a sociální pojištění ve výši dosahující měsíčně téměř 4000 Kč pro ně byla nereálná.

### Překážky zaměstnatelnosti

Při práci s cílovou skupinou jsme zjistili, že samotný věk nebývá překážkou zaměstnatelnosti. V naší skupině se objevovaly dva a více faktorů negativně ovlivňujících zaměstnatelnost.

Nejčastěji se vyskytovala **zdravotní omezení**. Poživateli invalidního důchodu bylo 14 účastníků, tj. 20 %, z toho čtyřem byl přiznán invalidní důchod II. stupně. Avšak faktické zdravotní problémy bez statusu osoby se zdravotním omezením uvádělo dalších 16 osob. Jednalo se zejména o nemoci pohybového ústrojí, ale i o nervové a psychické poruchy. Někteří účastníci neúspěšně žá-

dali o přiznání invalidního důchodu, jiní tuto možnost nevyužili. U osob, které jsou z důvodu nižšího vzdělání odkázány vykonávat fyzické, resp. manuální práce, je zdravotní kondice klíčovým faktorem ovlivňujícím zaměstnatelnost. Domníváme se, že při posuzování zdravotního stavu posudkoví lékaři nevyužívají ustanovení § 3, odst. 2 vyhl. 359/2009 Sb. a nepřihlížejí k tomu, zda dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav žadatele o invalidní důchod má takový vliv na jeho schopnost využívat dosažené vzdělání, zkušenosti a znalosti, na schopnost pokračovat v předchozí výdělečné činnosti nebo na schopnost rekvalifikace, že pokles jeho pracovní schopnosti je větší, než odpovídá horní hranici míry poklesu pracovní schopnosti u příčiny, popřípadě rozhodující příčiny dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Těžké zdravotní postižení má dle našeho názoru menší dopad na vysoce kvalifikovaného pracovníka, např. experta v oboru IT se znalostí cizích jazyků, než syndrom karpálního tunelu u operátora výroby či pokladní v hypermarketu.

Účastníci, zejména z menších obcí, se potýkají s problémy **dopravní obslužnosti**. Veřejná hromadná doprava je omezována, při práci ve dvousměnném a nepřetržitém provozu bývají obyvatelé menších obcí odkázáni na používání automobilu. Náklady na dojíždění však jsou tak vysoké, že při nízké úrovni mezd vyplácených v oblastech s vyšší nezaměstnaností je pro ně používání neveřejné dopravy neefektivní a nedostupné. Kromě toho část uchazečů o zaměstnání ani automobil nevládnou. A nejedná se pouze o nezaměstnané ve věku 50+. Domníváme se, že by bylo vhodné v těchto případech zvážit zavedení příspěvku na dopravu.

Zjistili jsme, že zaměstnatelnost je výrazně ovlivňována **osobnostními rysy a sociálními dovednostmi**. Jedná se zejména o aktivitu, pozitivní ladění, odolnost vůči zátěži, vytrvalost, komunikační dovednosti a adaptabilitu. V naší cílové skupině se ukázalo, že osobnostní rysy a sociální dovednosti mohou ovlivnit zaměstnatelnost, resp. minimalizovat či eliminovat i dopady zdravotního omezení. V projektu byla kvalifikovaná zdravotní sestra s dlouholetou praxí, která však byla konfliktogenní, což se projevovalo již při skupinových aktivitách. V menším městě, kde bydlí, se pro ni nepodařilo najít zaměstnání ani po rekvalifikaci. Na druhé straně pro 2 účastníky, poživatele invalidní-

ho důchodu II. stupně, se zaměstnání najít podařilo. Bylo zřejmé, že se jedná o osoby s vyšší odolností vůči zátěži a sebedisciplínou. To se projevovalo již v tom, jakým způsobem se dokázaly vyrovnat s obtížemi souvisejícími s jejich zdravotním stavem.

Značná část účastníků projektu potřebovala poradenství při řešení osobních problémů včetně zadluženosti.

Realizace projektu „Nejlepší věk“ prokázala, že individualizace přístupu k účastníkům projektu z hlediska jejich osobních

kompetencí a potřeb včetně poradenství a koučingu byla efektivní. V průběhu projektu našlo pracovní uplatnění 27 účastníků, což je více, než jsme původně předpokládali.

*Autorka působí ve společnosti Diverta, a. s.*

## Statistiky a analýzy

# Transformace veřejných služeb zaměstnanosti v ČR

Helena Vychová

**Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) a o změně souvisejících zákonů, byl zřízen k 1. dubnu 2011 Úřad práce České republiky, jako samostatně organizační složka státu, v jehož vedení stojí generální ředitel a který se organizačně člení na generální ředitelství a krajské pobočky, působící v jednotlivých krajích, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Vznik nového správního úřadu s celostátní působností znamenal významnou změnu v dosavadním uspořádání systému služeb zaměstnanosti. Provedená reforma systému veřejných služeb zaměstnanosti však ve svých reálných důsledcích přinesla řadu problémů ve fungování systému a skutečný stav neodpovídá představě o zvýšení efektivity řízení výkonu státní správy v oblasti zaměstnanosti, již mělo být reformou dosaženo. Podoba a způsob provedení reformy a dopady realizované organizační změny jsou celkově hodnoceny výrazně negativně, a to jak ze strany odborných expertů, tak samotných pracovníků ÚP ČR. Reforma je považována za chybnou, v jejím důsledku došlo ke ztížení podmínek pro výkon a poskytování potřebných služeb zaměstnanosti. Po přenesení agendy výplaty nepojistných sociálních dávek na ÚP ČR v roce 2012 došlo k převýšení rozsahu této oblasti nad činnostmi, pro které byly úřady práce původně zřízeny. Staly se tak především výplatními místy a jejich původní poslání, pomoc nezaměstnaným v návratu na trh práce, se dostalo do pozadí. Za hlavní negativa reformy jsou považovány nekonceptnost provedené reformy, rozpor mezi deklarovanými cíli reformy a dosaženým skutečným stavem, rozpad fungujícího systému veřejných služeb zaměstnanosti, chybné zaměření reformy, nedostatečné personální, materiální a prostorové zabezpečení realizace organizačních změn, ztráta základního poslání veřejných služeb zaměstnanosti, ztráta akceschopnosti APZ, vytěsnění agendy zaměstnanosti agendou nepojistných dávek.**

### Úvod

Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, byl k 1. dubnu 2011 zřízen Úřad práce České republiky jako samostatná organizační složka státu, v jehož vedení stojí generální ředitel a který se organizačně člení na generální ředitelství a krajské pobočky, působící v jednotlivých krajích, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Vznik nového správního úřadu s celostátní působností tak znamenal významnou změnu v dosavadním uspořádání systému služeb zaměstnanosti opírajícího se o 77 samostatných úřadů práce s vlastní právní subjektivitou, kdy řízení jednotlivých agend koordinovala určená sekce Ministerstva práce a sociálních věcí a jednotný výkon kompetencí samostatných úřadů práce byl zajišťován prostřednictvím metodických a závazných řídicích aktů. Po organizační změně byla činnost přenesena na nově vytvořený centralizovaný Úřad práce ČR (ÚP ČR).

Uskutečněná reforma systému veřejných služeb zaměstnanosti však ve svých reálných důsledcích přinesla řadu problémů ve fungování systému a skutečný stav po jejím provedení neodpovídá představě o zvýšení efektivity řízení výkonu státní správy v oblasti zaměstnanosti, jehož mělo být změnou dosaženo. Podoba a způsob provedení organizační změny

a její dopady jsou celkově hodnoceny výrazně negativně, a to jak ze strany odborných expertů, tak samotných pracovníků ÚP ČR, a tato organizační změna, v jejímž důsledku došlo ke ztížení podmínek pro výkon a poskytování potřebných služeb zaměstnanosti, je považována za chybnou. Objevují se i názory, že znamenala rozbití dosud fungujícího systému, který je po jejím provedení v troskách. Nevyhovující situaci ještě zhoršilo převedení celé agendy nepojistných sociálních dávek na Úřad práce ČR v roce 2012. Zátěž pracovníků ÚP ČR, jejichž počet zůstal poddimenzovaný, se tak dále zvýšila a rozsah této nové agendy převýšil rozsah činností, pro které byly úřady práce původně zřízeny. Ty se tak staly především výplatními místy a jejich původní poslání, pomoc nezaměstnaným v návratu na trh práce, se tak dostalo do pozadí.

Článek se věnuje problematice organizačních změn veřejných služeb zaměstnanosti realizovaných v roce 2011, které jsou často označovány jako „Reforma veřejných služeb zaměstnanosti“, i když s ohledem na dopady, kdy následný stav po provedené změně spíše nevedl ke zlepšení původního stavu, což cílem reformy obecně bývá, je použití pojmu „reforma“ v tomto smyslu diskutabilní a jako vhodnější se nabízí označení „organizační změna“ (nicméně pro zachování větší ja-

zykové pestrosti je v textu užíváno obou pojmů).

### Potřebnost reformy

V počátcích transformace ČR v 90. letech úřady práce sehrály velmi významnou úlohu, v obdobích systémové změny se osvědčily jako instituce krizového řízení a i přes krátké období svého působení v nových společensko-ekonomických podmínkách České republiky získaly poměrně dobrou pověst, a to i v zahraničí. Prioritou se stala podpora tvorby pracovních míst a aktivní politika zaměstnanosti byla preferována před výplatou dávek v nezaměstnanosti. Aktivní podpora úřadů práce tak přispěla k vytvoření velkého počtu pracovních míst a návratů nezaměstnaných na trh práce.

Po počátečních úspěších ale veřejné služby zaměstnanosti, tehdy tvořené Správou služeb zaměstnanosti (SSZ) a úřady práce, dostatečně nereflektovaly aktuální vývoj změnami potřebnými pro další perspektivu činnosti veřejných služeb zaměstnanosti v ČR. Řada úřadů práce, z nejrůznějších objektivních i subjektivních důvodů, pak podcenila svou roli na trhu práce, kterou zúžila do evidenční a výplatní polohy, a postupně došlo ke ztrátě jejich původního kreditu pružných institucí agenturního typu z počátku devadesátých let. Úřady práce byly také stále