

20 Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

Markéta Horáková, Miroslava Rákozyová

Třh práce, lidský kapitál, sociální vyloučení

Současná světová společnost je konfrontována s nezaměstnaností, která dosahuje v poválečné éře nelyžových rozměrů. Mnoho vyspělých států je nuceno mobilizovat svý ekonomický a sociální potenciál v hospodářských podminekách, v nichž průměrně každý pátý občan je bez práce. V zemích, které čelí problému nezaměstnanosti, nabývá na významu fenomén *dlouhodobé exkluze* osob z trhu práce, z kulturního, sociálního a politického života společnosti (Schoenmann, Becker, 2002).

Room charakterizuje *sociální exkluzi* jako nedostatek participace ve společenských systémech, které jsou považovány za rozhodující činitele sociální koheze a vymezují tři podmičky, za nichž se jedinec ocitá v situaci sociálního vyloučení: (1) je znevýhodněn v oblasti vzdělání a výcviku, práce, bydlení, finančních zdrojů ad.; (2) má oproti většině ve společnosti výrazně horší přístup k sociálním institucím a (3) tato znevýhodnění jsou dlouhodobá (Room, In Abrahamson, Hansen, 1996). Corden a Duffy (1998) navíc zdrazňují dynamický charakter sociální exkluze, kterou definují jako takové procesy ve společnosti, které způsobují izolaci některých jednotlivců či skupin od mechanismů produkce a distribuce společenských zdrojů.

Omezený přístup k materiálním a finančním zdrojům pramení z nedostatečné participace osob na trhu práce a je interpretován prostřednictvím *konceptu chudoby a marginalizace*. Podle Möllera (1995) se marginalizace na trhu práce týká těch lidí, kteří jsou v produktivním věku a jsou trvale nebo dlouhodobě vyloučeni z běžného trhu práce. Širováčka (1997) pak pojem marginalizace chápe současně jako absenci

či omezení participace jedinců v tržní soutěži o pracovní místa (z důvodů objektivních podmínek, subjektivní nedostatečnosti či obojího) a jako jejich vytlačování do okrajových a nevyhodných pozic pracovního trhu.

Marginalizace je tedy na jedné straně vytvářena a podporována procesy segmentace pracovního trhu (a s ním spojenými procesy diskriminace a selekce), na straně druhé je i důsledkem nízkých sociálních a pracovních kapacit některých jedinců či skupin.

Změny ve výrobní struktuře, technologický pokrok a s ním spojená substituce výrobních faktorů kladou vysoké požadavky na možnou úroveň produktivity, flexibility a kvality pracovní síly při udržení konkurenceschopnosti hospodářských subjektů.² Poválečná Evropa charakteristická implementací formalizovaných, rutinních a kvalifikačně naprosto nenáročných pracovních postupů do výroby (tzv. Taylorismus a Fordismus) (Giddens, 2000) se mění v postmoderní (globalizovanou) Evropu, v níž se *lidský a sociální kapitál pracovníků stává diferencujícím faktorem úspěchu na trhu práce*.

Problém neúspěchu některých osob při hledání pracovního uplatnění v důsledku nedostatečného lidského kapitálu bývá v moderní společnosti navíc umocňován přístupem zaměstnavatelů, kteří mají tendenci přeceňovat význam formálního vzdělání (tzv. credentialism), a přestože ve společnosti nemusí být růst počtu diplomovaných osob doprovázen skutečnými pohyby v kvalifikaci těchto osob, zaměstnavatelé je při nabízení nových zaměstnanců preferují. Dochází k tzv. *kvalifikační inflaci* (qualifications inflation), která diskvalifikuje i do nedávné doby dostatečně kvalifikované pracovníky (Green et. al, 1998).

Nedostatek lidského a sociálního kapitálu společně s institucionálními bariérami přístupu na trh práce (tzv. deficit zaměstnatelnosti pracovní síly) je příčinou vzniku masové, opakované a dlouhodobě nezaměstnanosti některých jedinců či skupin. Dlouhodobost pobytu v nezaměstnanosti je znatelně problematická nejen vzhledem k omezení ekonomického růstu společnosti, ale především pro svý *multiplykační (rysterezní) efekt na kválitu pracovní síly* a možnosti jejího pracovního začlenění.³

Schmid upozorňuje, že proces *sociální integrace v moderních společnostech* neznamená zajištění všem jednotlivcům permanentní zaměstnání a bezpodmienečně je chránit takovými sociálními právy, jakým je nárok na dávky v nezaměstnanosti. Sociální integrace znamená především perspektivu vývoje pracovní kariéry, přístup k prostedkům zabezpečujícím zaměstnatelnost pomocí procesu celoživotního vzdělávání a možnosti plně participovat v odpovídajících oblastech sociálního života (In

¹ Charakteristickým rysy marginalizace na trhu práce jsou dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost, existence nejistých pracovních míst a tzv. podzaměstnanost, někdy označovaná jako neduplná zaměstnanost (underemployment) (viz Mareš, 1998) nebo převzdělávanost (overqualification) nebo overeducation) (viz Green et. al, 1998)

² V literatuře se v této souvislosti objevují koncepty tzv. „nabytelné populace“ (surplus population), tedy osob, které vyčtvářejí trvalou a vzdálenější předyčtenou nabídku pracovní síly. Ta je, dle Mareše, dána (1) fluidní (osoby, které se pohybují mezi zaměstnaností a nezaměstnaností podle pravidel ekonomického cyklu), (2) statickou (osoby, které jsou zaměstnány na neregulárních pracovních místech, např. domácí práce) a (3) latentní složkou (osoby, které vstoupily do nezaměstnanosti pouze v případě vysoce vzrůstající poptávky po práci, např. ženy v domácnosti ad.) (Möller, Lind, 1999)

³ Efekt hypersereze na pracovním trhu je vysvětlován jako proces opakované neúspěšnosti dlouhodobě nezaměstnaných na pracovním trhu v důsledku ztráty znalostí, dovedností, sociálních kontaktů, pracovních návyků a motivace (a to i v době ekonomického oživení) a je základem teorie fronty, podle níž jsou jednotlivci uchazováni o práci institucionálně frázni tak, že v čele stojí vždy noví příchozí, kteří mají v průměru lepší kvalifikační a motivační předpoklady. To znamená, že čím dle je konkurenční šance na získání kvalitního (či vůbec nějakého) zaměstnání.

*Vzskum, z něhož vychází tato stat., byl podpojen grantem Grantové agentury České republiky GAČR č. 403/00/0420 a výzkumným zámeřem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky MSM 143200001.

Korespondenci směřujte na adresu: Mgr. Markéta Horáková, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, Gorkého 7, 602 00 Brno. E-mail: horakova@fss.muni.cz.

Tabulka 2: Členost podle vybraných skupin

Ohraná kategorie osob na trhu práce	Rekvalifikace		Nezaměstnanost		Členost	
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	(b)/(d)	(c)/(d)
Ženy	25 000	57,4	231 870	50,2	1,14	
Absolventi a mladiství	8056	18,5	57 393	12,4	1,49	
ZPS	2555	5,9	61 518	13,3	0,44	
Osoby nad 40 let	10 226	23,5	179 231	38,7	0,61	
Nizko- a nekvalifikované osoby	5 928	13,6	148 443	32,1	0,42	
Celkem	43 560	100,0	461 923	100,0	1,00	

Rekvalifikace jako nástroj prevence dlouhodobé nezaměstnanosti

V roce 2001 (podobně jako v předchozích letech) byli do rekvalifikací o něco častěji zařazováni lidé nezaměstnaní krátkou dobu. Z celkového počtu osob zařazených do rekvalifikace jich bylo 58 % evidováno v registru úřadu práce méně než 6 měsíců, jejich podíl na celkové nezaměstnanosti byl však podstatně nižší (45 %). Index členosti na krátkodobě nezaměstnané zůstal ve srovnání s předchozím rokem v podstatě nezměněn, což indikuje spíše preventivní charakter rekvalifikačních kursů. Významnou determinantou je však proces selekce účastníků, kteří rekvalifikaci potřebují. Otázkou proto zůstává, zda se vždy daří vybrat ty uchazeče, kteří jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohrožení nejvíce.

Jako velmi významné se jeví zjištění poměrně silné souvislosti mezi čleností rekvalifikací na krátkodobě nezaměstnané a mírou nezaměstnanosti v okrese, čím hlže je okres postižen, tím více snižuje rekvalifikační programy ke krátkodobě nezaměstnaným. Přitom v okresech s vysokou nezaměstnaností je patrný nižší podíl krátkodobě nezaměstnaných v evidenci (vyšší nezaměstnanost je spojena s vyšším podílem osob dlouhodobě nezaměstnaných¹¹).

Do strategie úřadů práce se tak pravděpodobně promítá snaha zařazovat do rekvalifikací klienty méně „ovlivněné“ nezaměstnaností, tzv. *cleaning-off effect*. Osoby evidované v registrech úřadů práce krátkou dobu mají totiž zpravidla vyšší motivovanost a předpoklady rekvalifikace dokončit a nalézt zaměstnání, navíc není obvykle nutno s nimi intenzivně poradensky pracovat. Takto anticipovaný úspěch „vhodnějších“ uchazečů je však spíše vědomou strategií pracovníků úřadů práce, aniž by odrazil skutečné postoje a chování nezaměstnaných osob.

V roce 2001 zaznamenala relativně významný posun i rostoucí členost na osoby nezaměstnané více než rok a zvláště pak na osoby, které hledají práci déle než dva roky. Tato skutečnost je možné si vysvětlit jednak nepřítivním trendem postupného růstu podílů dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti v regionech, což vyvolává potřebu jejich aktivace prostřednictvím nejprizávanějších nástrojů APZ (tedy i rekvalifikací), jednak i změnou struktury dlouhodobě nezaměstnaných, mezi nimiž se výrazně častěji objevují mladí lidé (tři významní motivací kursů) a absolventi především středních škol (programy na podporu pracovní zkušenosti). Svou úlohu

¹¹ K korelační koeficient míry nezaměstnanosti a podílu osob nezaměstnaných déle než rok v registru ÚP je 0,869 na hladině významnosti 0,01.

Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

Tabulka 3: Členost rekvalifikací podle délky evidence v letech 2000 a 2001

Délka nezaměst.	Rekvalifikace (2001)		Nezaměstnanost (2001)		Členost	
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	(2001)	(2000)
Méně než 3 měsíce	14 310	32,9	120 721	26,1	1,26	1,20
3-6 měsíců	10 872	25,0	87 755	19,0	1,36	1,46
6-9 měsíců	5198	11,9	47 202	10,2	1,17	1,32
9-12 měsíců	2990	6,9	35 042	7,6	0,91	1,04
12-24 měsíců	5814	13,3	69 785	15,1	0,88	0,78
Nad 24 měsíců	4376	10,0	101 418	22,0	0,45	0,35
Celkem	43 560	100,0	461 923	100,0	1,00	1,00

sehrává i poněkud zřetelnější důraz státních institucí (úřadů práce) na rekvalifikace jako kurativní prostředek řešení dlouhodobě nepřiznávého stavu na trhu práce.

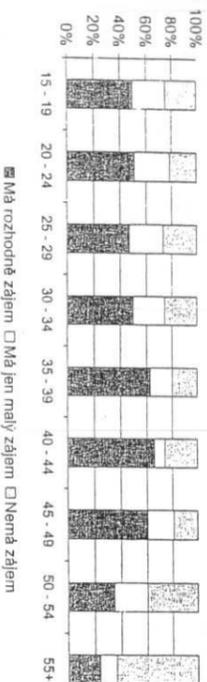
Informovanost a zájem o rekvalifikační programy

Obecně se zdá, že rekvalifikace slouží jako aktivace mechanismus pro ty skupiny nezaměstnaných, u kterých lze předpokládat, že by se na trhu práce uplatnily snáze než na tyto kategorie uchazečů o zaměstnání nižší výsledkem jak vědomé strategie úřadů práce tak také postojem nezaměstnaných vůči programům, které jsou jim těmito úřady nabízeny. Do jaké míry úřady práce poskytují nezaměstnaným informace o existenci rekvalifikací, šiklé nabízených programů a o podmínkách účasti v nich? A na druhé straně, mají nezaměstnaní zájem participovat v těchto kurzech nebo sledují spíše jiné cesty?

Informace o existenci a formách rekvalifikačních kursů patří již tradičně k nejlépe dostupným. Ve srovnání např. se znalostmi lidí o možnostech účasti v klubech o tomto nástroji APZ mělo v roce 2001 celých 80 % zaměstnaných i nezaměstnaných respondentů. Oproti roku 2000 tak informovanost o rekvalifikačních kurzech narostla o 15 %.

Úřady práce nabízejí účast v rekvalifikačních především mladým lidem, kteří jsou obecně adaptabilnější na nové profesní požadavky a výrazně flexibilnější i vzhledem k tomu, že ještě nejsou naplno sžití se svým povoláním. Postoj samotných nezaměstnaných však naznačuje zcela odlišnou tendenci: zatímco lidé ve věku mezi 15–24 lety volí v 50 % případů, zájem o rekvalifikace v populaci ve věku mezi 40–44 lety dosahuje 65,8 %.

Výsledek je pravděpodobně dán složením zkoumaného vzorku, neboť jde pouze o populaci nezaměstnaných, která vyjadřuje svůj zájem o nástroje APZ po uplynutí doby 6–9 měsíců od prvotní registrace na ÚP. Je tedy možné, že lidé v této věkové skupině mají zkušenosti s relativně dlouhodobou (min. 6–9 měsíců) či opakovanou nezaměstnaností vidí v rekvalifikaci vhodnou strategií pro možnost participace na pracovním trhu (částečně proto, že již na nalezení příměrného pracovního místa rezignovali, částečně proto, že je tento nástroj pro ně nejnepřístunější). Svou váhu má i lokální prvek – až 20 % všech osob ve věku 40–44 let, které mají zájem podšoupit rekvalifikaci, pochází z okresu Karviná, tedy z oblasti hlže postižené nezaměstnaností.



Obrázek 1: Zájem o rekvalifikace podle věku

Mezi zájemci o rekvalifikace jsou rovněž zastoupeni muži i ženy a lidé všech úrovní vzdělání kromě vysokoškolského. Ti nejsou ochotni účastnit se rekvalifikačních kursů – zatímco pouze 18 % z nich vyjádřilo jednoznačný zájem podšoupit rekvalifikaci, plných 50 % o tuto formu podpory nesouhlasí. Z hlediska hledáckého cyklu (výhlediska fáze hledání vhodného zaměstnání a uvědomování si vlastních diskvalifikačních znevýhodnění) jsme zjistili následující poznatky:

1. osoby při vstupu do nezaměstnanosti vyjadřují menší zájem (a příbližně stejnou míru informovanosti) o účast v rekvalifikaci než při dotazování o 6–9 měsíců později – tento závěr posiluje naši hypotézu o významu zkušenosti s neúspěchem při hledání práce;
2. jedinci, kteří i přes trvalý či opakovanou nezaměstnanost hodnotí vyhlídky na uplatnění ve svém oboru pozitivně, častěji projevují menší ochotu podšoupit rekvalifikaci (zřejmě se to projevuje zejména u osob, které své současné vyhlídky na získání zaměstnání ve svém oboru považují za velmi dobré);
3. mezi respondenty, kteří jako důvod svého dlouhodobého neúspěchu na pracovním trhu označují skutečnost, že zaměstnavatel vyžaduje vyšší nebo jinou kvalifikaci než jakou sami disponují, převažují ti, kteří mají zájem účastnit se rekvalifikace či kurzů pracovní přípravy, a tím zlepšit své šance na získání pracovního místa – plných 60,5 % dotázaných má rozhodně zájem participovat na rekvalifikacích a 13,6 % bude tuto variantu do budoucna zvažovat (prozatím mají pouze malý zájem).

Souhrnné řečeno, osoby dlouhodobě nezaměstnané projevují dostatečné znalosti a relativně velkou ochotu zúčastnit se rekvalifikace. Tako ochota je však do značné míry odvislá od subjektivního vnímání situace a pozice na pracovním trhu samotným nezaměstnaným, který musí mít na jedné straně povědomí o nevhodnosti či nedostatečnosti své stávající kvalifikace a na druhé straně musí projevovat ochotu tento stav řešit, tzn. musí mít i jakýsi pozitivní aktivní náhled na vlastní profesní budoucnost. I přes značný zájem o rekvalifikační kurzy mají však dlouhodobě nezaměstnaní výrazně méně příležitosti se rekvalifikací účastnit.

Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

Tabulka 4: Zájem o rekvalifikace podle osobních vyhlídek respondentů na získání zaměstnání ve svém oboru (%)

Zájem o rekvalifikaci	Jaké máte nyní vyhlídky získat zaměstnání ve svém oboru?
Nemám zájem	základně spíše špatně průměrné spíše dobré velmi dobré
Malý zájem	31,6 22,4 24,0 20,0
Rozhodně zájem	15,4 26,7 30,7 20,0
	52,9 50,9 45,3 60,0
	5,0 35,0

Přínosy rekvalifikací pro ohrožené skupiny nezaměstnaných v břeclavském regionu

Je patrné, že strategie úřadů práce jsou v některých případech v rozporu s tendencemi a postoji nezaměstnaných (viz. preference vhodnějších uchazečů na straně pracovníků úřadů a jasně doložený vysoký zájem o participaci v rekvalifikačních deklarovaný zástupci tzv. ohrožených skupin nezaměstnaných). Jestliže významnější (ale podhodnotěny) a další instituce státní správy klade již zmiňovaný Národní akční plán zaměstnanosti, služba však jako dobře vychoďeno pro pochopení dynamiky trhu práce promítající se s účastí v rekvalifikaci.

V následujícím textu zaměříme pozornost na to, jakými představiteli institucí by brání jedinci do rekvalifikací, jak se tyto jejich představy liší od skutečného průběhu a struktury rekvalifikačních kursů a jak – vzhledem ke svým očekávaním – hodnotí přínos absolvované rekvalifikace pro své budoucí pracovní uplatnění, sociální začlenění a psychologickou rovnováhu. Zdrojem informací pro tuto kvalitativní analýzu se pro břeclavský úřadem práce do programu rekvalifikací. Respondenty jsme navštívili v místě jejich bydliště v průběhu roku 2001 bezprostředně po té, co zvolený rekvalifikační program absolvovali. Struktura dotazovaných byla determinována zmíněnými látkami a bez výrazných zdavolních ohlžů), přišlo měly v našem souboru poměrně časté zastoupení i dvě tzv. znevýhodněné skupiny osob: mladé ženy po mateřské dovolené a absolventi¹⁴.

¹⁴ V souboru byla zřejmá členost rekvalifikací na mladé osoby – 14 dotázaných bylo ve věku do 30 let, mezi 31–40 lety se pohybovalo 6 osob, 3 osoby patřily do věkové kategorie 41–50 let a pouze dva dotázaní byli starší 50 let.

¹⁵ Dvě třetiny respondentů tvořili středněškolská (17 osob), 4 účastníci měli základní vzdělání, 3 byli znanámé, v našem dotazování jednoznačně převažovaly ženy, které se staly nezaměstnanými po n-mnucny opusit své zaměstnání v důsledku restrukturalizace či zániku firmy. Na základě vlastního rozhodnutí odešli ze zaměstnání 2 dotázaní. Mezi další důvody nezaměstnanosti patří příchod z vojenské služby (1), přestěhování respondentů (1), ukončení pracovního poměru na dobu určitou (2) a nezaměstnanost v souvislosti s ukončením sezónních prací (2).

Očekávání spojená s rekvalifikacemi

K účasti v rekvalifikačních kurzech se zpravidla věžou dvě skupiny očekávání, které se mohou u některých osob vzájemně překrývat. Očekávání se primárně odvíjejí od toho, jak nezaměstnaní vnímají svoji situaci, v čem spatřují svůj největší problém.

Postoji k nezaměstnanosti a očekávání spojená s účastí v rekvalifikaci se u mužů a žen významně liší, proto můžeme obecně charakterizovat (a) sociální strategie žen jako snahu o integraci do sekundárních sociálních skupin a (b) pracovní strategie mužů jako snahu o integraci na pracovní trh.

(a) Integrace do sekundárních sociálních skupin

Poměrně velká skupina účastníků *spojuje účast v rekvalifikaci s následným zaměstnáním pouze nepřímo*. Jedná se především o ženy, které nastupují do nespécifikého 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 zrovnalnění do širších, spíše formálních sociálních vztahů*. Ukazuje se, že účast v rekvalifikaci není vnímána jako prostředek navázání hlubších přátelských vztahů – prvotně je očekáváno rozšíření podnětů, únik z každodennosti rodného života.

„Co jsem od toho čekala. Hlavně, že se dostanu z domáckho prostředí. Že se dostanu nklam mezi lidi a tím asi nějaký vliv na psychiku ... prostě když už chodíte tři měsíce do kurzu, tak už vlastně chodíte skoro i do práce ... na futr.“ (Žena, 2 děti, VŠ.)

Po dlouhé době strávené v domácnosti se u těchto žen projevuje *touha po osobostním rozvoji, snaha získat nové informace zejména v těch oblastech, které v průběhu let, kdy stály mimo trh práce, prošly značným vývojem – ať už jde o obecné o vývoj informačních technologií nebo o konkrétní změny v jednotlivých oborech*.

Hlavně novinky, protože jsem vlastně byla s dělná domna. No a v tom účelnicví se to pořídá jako mění, zákony, takže hlavně novinky, co se změnilo, co je novější ... abych se dostala zpátky do obrazu.“ (Žena po MD, účetní, na oltáku, co očekávala od účasti v rekvalifikaci.)

... prostě pro mě samotnou ... abych mohla říct: „Ježíš, já to umím.“ Jo, že nejsu takový ten jako zaošalec, protože dneska to prakticky internet a všechno ... a vy neumíte zapnout ani počítač, to je takové ...“ (Žena, 3 děti, SŠ bez maturitivy.)

Jako specifická podskupina se jeví osoby, které *se chtějí zúčastnit rekvalifikačního kurzu v oboru, který je jejich koníčkem* (např. počítače) a svoji účast nespojují s následným uplatněním v daném oboru.

Je významné, že i tato skupina účastníků rekvalifikačních programů má zájem o získání zaměstnání. *K překonání bariér, které jim v tom brání, však není rekvalifikace dostatečným prostředkem*. Za nejvýznamnější přítom obecně považují bariéry mateřství, resp. péče o malé děti („Jak říkujete, že mále dvě děti, to je jak kdybyste měla mor.“) nebo nedostatek odborné praxe (zejména u absolventů). Zatímco s účastí v rekvalifikaci zcela jasně nespojují následné začlenění na pracovní trh, vidí v něm alespoň příležitost pro zvýšení šancí uplatnit se (strategie dlouhodobých efektů).

... nevěřila jsem, že když budu mít papír tady na toto, že tu práci okamžitě najdu, ale ... že bych prostě měla větší šanci.“ (Žena, 1 dítě, SŠ.)

... Já jsem se prostě chtěla přinutit a chtěla jsem prostě mít další papír jako do sbírky. Abych prostě měla lepší možnost, aby mě někdo zaměstnal.“ (Žena, absolventka, bezdětná, SŠ.)

214

Markéta Horáková, Miroslava Rákozyová

o aktuálních znalostech a přiměřených praktických dovednostech absolventů rekvalifikaci. Dostatkem může být klesající motivace nezaměstnaných participovat nejen na programu samotném, ale i na trhu práce.

„Opravdu to pro ty ženy, a to říkají opravdu, to jsme všichni nadávali, jsme si stěžovali mezi sebou, že jsme si to představovaly opravdu trošičku jinak jako tam by se opravit mohly ty hlposti se zlomkna vymchat a, to bylo prakticky k ničemu, dneska kdo počítá zlomky? ... Nó, jako takový, spíš kdyby víc toho účelnicví nebo opravdu ... tak tam zlomky. A nesmíme k tomu ani kalkulačku. Rozumíte, oni si to představují jako kdybysme teď vyšly školu ...“ (Žena, 32 let, SŠ bez maturitvy, kurz základů účelnicví.)

Možná ze začátku, když jsme ještě čekali, že se něco jako výrazné naučím, ale pak ... když jsem tam chodila čtrnáct dní, tak už mi bylo jasný, že to prostě jako nebude taková sláva.“ (Žena, 36 let, VŠ, kurz s názvem marketingová a reklamní činnost.)

Negativní efekt odlišné náplně výuky bývá mnohdy znásohen *neupřesnění (velmi krátkou délkou trvání kurzu*. Kratší rekvalifikační kurzy (nejčastěji v délce trvání mezi 1 týdnem až 3 měsíci) jsou upřesňovány z důvodu nižší finanční, administrativní, časové i kvalifikační náročnosti a mají bezesporu výhodu snadné a rychlé adaptace na aktuální požadavky trhu práce. Zejména v odborných manuálních profesích však neposkytují účastníkům dostatečný prostor pro obsáhlutí nejdůležitějšího učiva a praktických zkušeností, které mladí lidé v běžném vzdělávacím procesu získávají nekolik let. Deklarovaný cíl kurzu (vybavení jedince takovými znalostmi a schopnostmi, které mu umožní ucházet se plnohodnotně o zaměstnání v rekvalifikované profesi) je tak redukován na osobní uspokojení z „přičichnutí“ k novému oboru bez aspirací na následné pracovní uplatnění.

Někteří nezaměstnaní však *krátkodobé kurzy jednoznačně preferují*, a to z pochopitelného důvodu finančního zabezpečení své osoby a své rodiny. Jde tedy převážně o mladší muže tradičně chápáné jako živitele rodiny.

(b) Hodnocení využitelnosti rekvalifikačních programů

Praktická uplatnitelnost nově získané či rozšířené kvalifikace je odvislá od reálných znalostí a dovedností uchazečů získaných prostřednictvím rekvalifikačního kurzu a zejména od *faktického výstupu v podobě osvědčení o absolvování rekvalifikačního programu*. Právě tento doklad, který by měl v praxi celý rekvalifikační program zastřešovat, často postřídá na trhu práce svou hodnotou.

... vřbec ne, nikoho to nezajímá, že mám certifikát a zkušený, oni chou praxi. Certifikát mám, mnži s nim umří, ale je mi to na nic platný!“ (Žena, 39 let, SŠ.)

... nevěřila jsem, že když budu mít papír tady na toto, že tu práci okamžitě najdu, ale chtěla jsem se prostě obohatit o něco jiného ...“ (Žena, 39 let, SŠ.)

„Tak jsem myslel, že to bude lepší, a je to pořád stejné. Kvůli tomu, že nemám praxi, tak ten sváček mi nepomůže moc. Samotný papír nestačí.“ (Muž, 25 let, SŠ bez maturitvy.)

Přičinou „bezvýznamnosti“ závěrečného osvědčení o absolvování všeobecně zaměřeného rekvalifikačního kurzu může být již zmínovaný nesouhlas mezi rekvalifikací (jejím obsahem, strukturou a délkou) na jedné straně a potřebami účastníků a trhu (zejm. na straně druhé (viz Nicaise 1995). Skutečnost, že *většina pracovníků trhu (nejčastěji zaměstnavatelé, ale též pracovníci zprostředkovatelských agentur a samotní nezaměstnaní) nerespektují písemný certifikát o ukončené rekvalifikační jako doklad o jisté úrovni znalostí a dovedností dotyčného jedince, pramení z několika příčin*:

Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

213

(b) Integrace na pracovní trh

Motivaci druhé významné skupiny účastníků rekvalifikací je jednoznačně *získání pracovního místa, získání další očekávané nové účasti v kurzu nemají*. Jedná se především o muže, kteří žádají o účast v rekvalifikaci úzce zaměřené na specifickou kvalifikační (světelský výcvik, oprávnění řídit vysokozdvizný vozík, počítačový program CAD, ad.). Jsou to lidé, kteří nemají zájem tímto způsobem pracovat na svém odborním rozvoji nebo na získání širších sociálních kontaktů – títo lidé jednoduše chtějí pracovat a rekvalifikace jim k tomu pomohou.

Kvalita rekvalifikačních programů očima jejich účastníků

Jak se projevují rozdílná očekávání na hodnocení rekvalifikačních kurzů? A jaké jsou zkušenosti účastníků?

Účastníci rekvalifikační hodnotí programy ve třech rovinách: (a) z hlediska jejich obsahu, (b) praktického uplatnění na trhu práce a (c) z hlediska jejich psychosociálních efektů.

(a) Hodnocení obsahu rekvalifikačních programů

Nad kvalitou obsahu rekvalifikačních kurzů se *kriticky zaměřují především ti účastníci, kteří od participace v programu očekávají osobnostní rozvoj*. Poměrně zvažují, ale snadno řešitelný problém se projevuje u kurzů zaměřených na získání základů práce a počítačem. Tyto kurzy jsou poskytovány osobám, které nemají v oblasti výpočetní techniky žádné zkušenosti a lze tedy předpokládat (což se projevuje i v našich rozhovorech), že k počítači mají jen velmi omezený přístup. To se následně projevuje v *zártě nebo ziténé možnosti procvičovat probírané učivo*.

„No, počítač nemám. No, cvičit nemám kde, kdybych to měl kde cvičit, tak možná na to ani nejdu. To bych to možná uměl už z domu ... (smích)“ (Muž, 41 let, SŠ.)

... pro mě to bylo trošku náročnější, protože opravdu ten počítač jsem doma takže jako neměla ... Měla jsem přičtený počítač, ale to byl ... ten straší typ ...

Pořteba domácího (resp. doplňujícího) procvičování souvisí se způsobem výuky

v kurzu, který je do značné míry individuální a odvíjí se od pedagogických schopností přednášejícího. *Stoznamitěnost a demonstrativnost vykladač a dostatečný prostor pro návrat do hlavy a člověk z toho byl zmatený*.“ (Žena, 31 let, SŠ bez maturitvy.)

... Prostě jeden pan profesor to demonstroval, ukazoval to přesně, jak máme jako kliknout, všechno prostě na tom plátně. To bylo bezva, protože jako ... pomalu, jako prostě tak, jako úplně pro začínající a ona (vyučující) prostě to vedla tím způsobem, že řekla jenom to, to, to, to udělejte, to, to, a já než jsem se nadála, vlastně, tak jsem z toho byla úplně zmatená, jo? Takže prostě myslím si, že ta úroveň té výuky byla prostě u každého jiná a ta demonstraativní na tom, prostě taková ta poloprácký, jo, prostě tak jako s téma blbeckáma úplně, když to řeknu na rovinu, že to bylo prostě jako lepší.“ (Žena, 39 let, SŠ.)

Ve skutečnosti v některých kurzech dochází *k odklonu od deklarovaného obsahu nebo cíle výuky, což je pro účastníky frustrující*. Taková výuka nespínuje ani představy účastníků o zvýšené šanci na pracovní uplatnění, ani očekávání zaměstnavatelů

Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných

215

1. rekvalifikace stejně jako ostatní nástroje APZ našly své místo v systému sociální politiky naší země teprve po roce 1990, a přestože již mají relativně dobře zakotvenou tradici, jejich výstup není zaměstnavateli zatím plnohodnotně akceptován (jedná se především o všeobecně zaměřené kurzy typu základů práce a počítačem, které mohou způsobovat u některých případch dokonce jakýsi typ signalizačního efektu pro zaměstnavatele, který si přičítá zhoršení jakýsi covní mysli s tímto certifikátem jednoduše označuje jako nevhodného, neboť ještě donedávna neuměl pracovat s počítačem a i jeho využití „schopnosti“ jsou vzhledem ke znáým kvalitám takových rekvalifikačních programů značně diskutabilní).

2. pro svou časovou omezenost a reálnou podstatu (j. aktuálně působit na nabídku pracovní síly a umožnit jí lepší výchozí podmínky na pracovním trhu) nemohou ve větší míře přispět rekvalifikace nahradit tradiční vzdělávací a výcvikový proces a ani závěrečná osvědčení nemohou být tudíž srovnatelná (j. nemohou přinášet stejnou pozici uchazeče na trhu práce, stejné výhody a očekávání)¹⁵.

3. v současně době se rekvalifikační programy stále ještě často pokývají s problémy aktuálního zaměření, modernizace výukových metod i učebních pomůcek a nedostatek praktického výcviku, což dohromady skutečně indikuje rozdílnost nabytých vědomostí jednotlivých účastníků (demonstroványch osvědčením o absolvování rekvalifikace) od reálných požadavků zaměstnavatelů.

Účastníci *specificky zaměřených rekvalifikačních* (např. kurzu svářeč nebo řidič vysokozdvizného vozíku) a *ugišších stupňů modulare postavených rekvalifikačních kursů* (typicky kurzy AUTOCAD I, II, III) hodnotí však praktický přínos programů a jeho efekt na následnou zaměstnanost výrazně pozitivně. Získávají totiž osvědčení, které má pro zaměstnavatele zásadní význam (je dokladem toho, že jedinec umí např. svářet pomocí CO dva). Navíc jsou již v průběhu kurzu často kontraktováni potenciálními zaměstnavateli, což vede k posílení zniženého uzamykacího efektu, k prolonení bariér vstupu na trh práce a následnému nalezení pracovního místa.

„Ano, dokončil jsem, dostal jsem akreditaci, jako certifikát pro Evropu a pro Českou republiku. Dvakrát. Co jsem tam proběhl, tak přišlo asi pět firm. No, každý je se uvažoval o tom, že tady už to někdo ví a že už s tím někdo umí dělat, to už je pro pokročilejší ...“ (Muž, 22 let, SŠ.)

(c) Hodnocení psychosociálních účinků rekvalifikací

Ztráta zaměstnání a neúspěchy při jeho opětovném hledání znamenají pro většinu osob velkou psychickou a emocionální zátěž (stovně Buchtova, 2000, Sen, 1997 ad.). Lidé bez práce ztrácejí důvěru v sebe sama, ve své schopnosti a dovednosti, ocitají se v sociální izolaci. Při dlouhodobější ztrátě zaměstnání slabně jejich aktivita a mízi motivace pro smysluplné činnosti včetně zapojení se do pracovního a sociálního života kominu.

¹⁵ I když je nutné poznamenat, že i s takovým případem jsme se v našem dotazování setkali (tito však o dotazování v rámci jiného regionu). Jedna mladá žena absolvovala roční kurz Kadefirne Fádových středních a následně začala v nové vyukačované oboru samostatně podnikat. Podstatný pro takový úspěch byl ovšem jak postoj konkrétního náda práce, tak také zřejmá motivace a pevná vůle na straně klientky.

V takové situaci má pro ně vstup do rekvalifikace význam nejen jako prostředek získání nových dovedností, znalostí a zkušeností, ale zejména jako prekv začlenění do ústí v nalezení příležitosti pracovního místa, které zejména jako prekv začlenění do širších sociálních sítí, jako faktor psychosociální podpory.

Zejména ženy po mateřské dovolené přijímají prostřední rekvalifikačních kurzů jako jakousi kompenzaci pracovního kolektivu, který byly nuceny v důsledku svého mateřství opustit. Hledají tedy nejen neformální kontakty v oblasti jiných aktivit než s sebou přinášejí mateřské povinnosti, ale také jakési formální uzdravy substituující běžné pracovní prostředí.

Tyto ženy také často pocítují uspokojení z účasti v kursu, kde se nacházejí podobně „postizené“ osoby. Dává jim to pocit, že se ve složitě situaci nejprve pracovní neaktivitu (mateřství) a poté nezaměstnanosti neocítají osamocené. Sílí jejich sebevědomí a motivace pro další aktivity na trhu práce.

„A můžu říct, že to bylo strašně fajn, protože vlastně když jste pili rodu doma a jste nezaměstnaná, tak je člověk takovej aj trošku psychicky na tom jako ... Jo, že ho to ubíjí. Tady to doma, pořádk, nemůžete sehnat práci a to, a pak se na tři týdny vlastně dostanete mezi lidi, kteří jsou na tom stejně. Někteří i hůř, že! Takže tady na toto určitě. Určitě ano, že i tak jako to povzbudí, pozvedne tu náladu nebo i to sebevědomí, že člověk zjistí, nejsou úplně jako na tom úplně nejhůř, nebo k němu, že to zvládá, takový ty základy a tak to, takže...“ (Žena po mateřské dovolené, 30 let, SS, rekvalifikace na program AUTOCAD)

Mladí lidé nacházejí v rekvalifikačních příležitostech, jak se seberealizovat, jak přiklonit bariéru výběru povolání, které za ně učinili v záveru základní školy rodiče. Rekvalifikační kace spojená s následným zaměstnáním¹⁶ dává mladým lidem možnost osamostatnit se, uplatnit si své sociální a pracovní zázemí, vytvořit si vlastní identitu odvozenou nikoli od pozice své původní rodiny, užijit od své pozice na pracovním trhu a v sociálním struktuře komunity.

„No, já jsem předtím pracovala, no ... vy to asi neznáte ... v Gale v Mikulově, tam jsem dělala šitku, protože jako, já jsem krejčově vystudovaná ... krejčová a mám potom nástavbu, takže jsem měla maturitu, takže mě tam vzali hned jako na šitku, že je to takový nadhodnocení, no a prosit se mě zdálo, že to není jaksi pro mě, že tam, rekurne strádám duševně ... co mi přinesla (myšleno rekvalifikace na kruptičku)? No, já bych řekla, že hlavně jsem se tak nějak dostala od té krejčoviny a že jsem si rozšířila ten jako teda obzor ... já jsem si vždycky říkala jako že bych ještě mohla něco víc studovat jako dál a takhle se mi to trochu povedlo, sice jsem na ty tři měsíce, co jsem měla práci a myslím, že hlavně jsem rekurne víc dospěla během toho kursu a hlavně potom, že jsem se jako dostala tady z domu, že jsem se o sebe musela starat, osamostatnila se trochu.“ (Žena, 23 let, vyučená s maturitou.)

„No mě tam šlo jenom o to, že bych měl, vlastně, nové zaměstnání, že bych měl další, dá se říct, něco něco prostě k té škole, kterou už jsem měl, k té střední škole (OA Biečlav), k té maturitě, že budu mít další dostala od té krejčoviny a navíc, vzdělání, které budu moct uplatnit, když si tohleto rozšířím tou rekvalifikací, já že budu mít, že se mi vlastně otevřou další možnosti tímhletem...“ (Muž, 21 let SS)

Mnoho nezaměstnaných si s účasti v rekvalifikaci nespojuje možnost uplatnění na pracovním trhu (viz očekávání spojená s integrací do sekundárního sociálního skupin), přesto je pro ně následující a v podstatě předpokládány úspěch při hledání místa

¹⁶ V našem případě jde např. o rekvalifikaci na kruptičku u zábravních společnostech, které svým absolvováním bezprostředně po ukončení kursu zabezpečují zaměstnání ve svých podobkách.

nané, nejsem schopni zhodnotit efekt rekvalifikaci na zaměstnanost těchto osob. Přesto bychom rádi vyzdvihli zejména dva jejich klíčové momenty: (1) *rekvalifikace mají značný sociálně integrační a informační potenciál pro ženy po mateřské dovolené (a ženy obecně), (2) ve spojení se subvencovaným zaměstnáním mohou být příležitostí k seberealizaci mladých lidí*¹⁷ (v České republice na podobném principu úspěšně fungují programy MOST, které kombinují motivační složku s praktickou zkušeností mladých lidí u konkrétního zaměstnavatele a často i se zajištěním následného pracovního uplatnění).

Literatura

- ABRAHAMSON, P., HANSEN, F. K. 1996. *Poverty in the European Union*. Copenhagen: European Parliament.
- BUCHTOVÁ, B. (ed.) 2000. *Psychologické a mediální aspekty nezaměstnanosti*. Brno: MU.
- BURCHARDT, T., LE GRAND, J. 2002. *Constraint and Opportunity: Identifying Voluntary Non-Employment*. London: CASE.
- CALMFORNS, L. 1994. *Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features*. Paris: Organisation for Co-operation and Development.
- CONDEN, A., DUFFY, K. 1998. Human Dignity and Social Exclusion. In SYKES, R., ALCOCK, P. (eds.) *Developments in European Social Policy - Convergence and Diversity*. Bristol: The Policy Press.
- EVANS, M. 2001. *Welfare to Work and the Organisation of Opportunity: Lessons from Abroad*. London: ESRC.
- FAY, R. G. 1996. *Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries*. Paris: Organisation for Co-operation and Development.
- GIDDENS, A. 2000. *Sociologie*. Praha: ARGO.
- GREEN, F. et al. 1998. Are British Workers Getting More Skilled? In ATKINSON, A. B., HILTS, J. (eds.) *Exclusion, Employment and Opportunity*. London: CASE.
- KONNING, J. 2002. Training for the Unemployed in the Netherlands: What do We Know after more than 50 Evaluation Studies? In SCHÖMANN, K. (ed.) *Education, Training and Employment Dynamics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLOU.
- MOLLER, I. H. 1995. *Labour Market Marginality in North-West Europe - Some Causes and Consequences*. Copenhagen: CID.
- MOLLER, I. H., LIND, J. 1999. *The Labour Market in Process of Change? Some Critical Comments*. Copenhagen: CID.
- NÁROVNÍ AKČNÍ PLÁN 2001. *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001*. Praha: Správa služeb zaměstnanosti.
- NICAISE, I. et al. 1995. *Labour Market Programmes for the Poor in Europe*. Pitfalls, Dilemmas and How to Avoid Them. Aldershot: Avebury.
- SEN, A. 1997. Inequality, Unemployment and Contemporary Europe. *International Labour Review*, Vol. 136, No. 2, pp. 155-172.

¹⁷ V Dánsku slouží takováto schémata subvencovaného místa kombinovaného s pracovním výcvikem k metodám boje s dlouhodobou nezaměstnaností. Úspěch tohoto systému nepočívá ve vysokém procentu osob, které postupně přejdou ze subvencovaného do běžného zaměstnání, ale v dlouhodobosti jejich setrvání na získaném běžném pracovním místě (Fay, 1996).

frustrující. Některé z nich ale tato zkušenost motivuje ke stálejším (dlouhodobějším) aktivitám zvyšujícím jejich šanci na pracovní uplatnění.

„Řikám ale to sa neztratí jako, protože kdyby náhodou něco, tak už to můžu použít, že, to každý rok si udělám toto, prodlužení, takže to už není žádný problém.“ (Muž, 41 let, vyučený.)

Závěr

Rekvalifikace patří k *flexibilním nástrojům APZ* (podobně jako poradensví či kluby práce), jejichž užiti předpokládá značnou variabilitu v konkrétních účincích. Zatímco tvorba pracovních míst v soukromém i veřejném sektoru přináší pozitivní výsledky rekvalifikaci mohou oddělu vybraných jedinců z evidence nezaměstnaných, efekty

Mnoho odborných studií poukazuje na fakt, že rekvalifikace a pracovní výcvik mají velmi slabé, nulové nebo dokonce negativní účinky na pracovní výcvik (viz Nicaise, 1995; Fay, 1996; Calmfors, 1994). Jsou jim ovšem připisována jiná pozitiva, která se liší od kapitolu nezaměstnaných, slouží k odstranění sociální exkluze, ke kladnému sebnazírání jednotlivců, k udržení motivace participovat na trhu práce.

Rozsah, v jakém jsou rekvalifikace poskytovány klientům českých úřadů práce, není v mezinárodním kontextu příliš velký, přesto je patrný jeho rostoucí trend. V průběhu let 1999-2001 se index růstu počtu osob zářezných do rekvalifikací téměř zdvojnásobil téměř 10 %. Stále se nezdáť fesit tendenci pracovních úřadů k tzv. *streaming-off efektu* (Zahmco mezi nezaměstnanými je patrný zájem o účast v rekvalifikačním programu i v řadách starších a dlouhodobě evidovaných osob, úřady práce preferují spíše jedince mladší, vzdělané a krátkodobě nezaměstnané. Z tohoto pohledu má užiti rekvalifikací techná informovanost občanů o nástrojích APZ a možnostech jejich využití pro řešení vlastní nezaměstnanosti.

Důležitým předpokladem úspěchu každého rekvalifikačního programu je *motivace nezaměstnaných ke vstupu do tohoto programu*. Základním motivačním činitelem (očekávaním) je u většiny dotázaných získání nových informací a zapojení se do širších sociálních skupin. U rekvalifikací, pro které musí mít nezaměstnaný souhlas potenciálního zaměstnavatele (člené rekvalifikace), je jednoznačným motívem vstupní zprávy v rekvalifikaci příší významnou roli.

Klíčovým problémem nastaveného systému rekvalifikací se zdá být obsahová náplň kursů, jejich struktura a metody výuky. Nicaise upozorňuje, že krátkodobá výcviková schémata mohou být nedostatečná především pro osoby nekvalifikované (1995, s. 206) a vzhledem k obsahovým nárokům nemusi vyhovovat ani dlouhodobě nezaměstnaným kursů není pro řadu účastníků dostatečně srozumitelná, chybí demonstrace výsledků a praktické procvičení nových dovedností. Závěrečné osvětlení o absolvování kursu vedou k tomu, že jedinec, který podstoupí rekvalifikaci za účelem zvýšení lidského a sociálního kapitálu, mnohdy nepostoupí v *pomyslné frontě na zaměstnání*.

Vzhledem k povaze dat, které jme měli k dispozici a vzhledem k malému vzorku respondentů využitelnu při kvalitativní analýze přínosů rekvalifikací pro nezaměst-