

Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Jitka Marčaníková

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jitka Marcaníková**
Osobní číslo: **H13169**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti politiky zaměstnanosti, trhu práce a rekvalifikace.

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

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KREBS, Vojtěch a kolektiv. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-864-2908-3.

MATOUŠEK, Oldřich. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

6. ledna 2016

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 6. ledna 2016


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 16.2.2016

.....

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá fenoménem nezaměstnanosti, který je v posledních letech velmi diskutovaným tématem a stal se již běžnou součástí dnešní společnosti. Vypořádat se s jejími důsledky není snadné, přičemž jednou z možností, jak si zvýšit uplatnění na trhu práce, je využití jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, respektive rekvalifikace. Teoretická část této bakalářské práce se zabývá objasněním základních pojmů, jako je trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, a tvoří tak důležitý základ pro výzkum v praktické části. Hlavním cílem výzkumu je zmapovat problematiku rekvalifikace, jako jednoho z aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti a zjistit, zda jsou rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání efektivním nástrojem vzhledem k jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Tato práce se zabývá otázkou rekvalifikace a to jak z pohledu čistě teoretického, tak z pohledu účastníků rekvalifikačních kurzů.

Klíčová slova: Aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce, uchazeč o zaměstnání, Úřad práce České republiky, zaměstnanost

ABSTRACT

This Bachelor's thesis deals with the phenomenon of unemployment, which has been greatly discussed and has become a common part of the society. Dealing with the consequences of unemployment is not easy. One of the options to be more successful on the job market is requalification – one of the tools of the active labour market policy. The theoretical part of this thesis explains basic terms such as a job market, employment, unemployment, a labour market policy, an active labour market policy and requalification and forms a solid base for the research described in the practical part of this thesis. The aim of the research is to map the problem of requalification as one of the tools of the active labour market policy and find out if requalification is an efficient tool which helps job seekers to improve their chances of being successful on the job market. This thesis describes requalification from both the theoretical point of view and the requalification courses participant's point of view.

Key words: Active labour market policy, European Social Fund, unemployment, labour market policy, requalification, job market, job seeker, employment, Labour Office Czech Republic

Děkuji Mgr. Evě Šalenové za cenné rady a odborné vedení při psaní bakalářské práce.

Děkuji své rodině, blízkým a přátelům za poskytnutou podporu po celou dobu studia.

Mé poděkování patří rovněž všem respondentům, bez nichž by práce nemohla vzniknout.

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

Motto: *„Být připraven je nejdůležitější předpoklad úspěchu.“*

Henry Ford

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	12
1.1.1 Dynamická rovnováha na trhu práce.....	13
1.2 ŽENA VERSUS MUŽ NA TRHU PRÁCE	14
1.2.1 Genderová segmentace pracovního trhu	14
2 OD ZAMĚSTNANOSTI K NEZAMĚSTNANOSTI	15
2.1 PRÁCE JAKO KAŽDODENNÍ SOUČÁST ŽIVOTA JEDINCE	15
2.2 PROFESNÍ ROLE	16
2.3 ZAMĚSTNANOST	17
2.4 ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ.....	18
2.5 NEZAMĚSTNANOST.....	18
2.5.1 Druhy nezaměstnanosti	19
2.5.2 Důsledky nezaměstnanosti	21
2.5.3 Nezaměstnanost rizikových skupin.....	21
3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	23
3.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
3.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	25
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její účinky	27
3.3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	28
4 REKVALIFIKACE	29
4.1 LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ REKVALIFIKACÍ	29
4.2 ÚČASTNÍCI A AKTÉŘI REKVALIFIKACÍ.....	30
4.3 PODMÍNKY A PRŮBĚH REKVALIFIKACÍ.....	30
4.4 DĚLENÍ REKVALIFIKACÍ.....	31
4.4.1 Rekvalifikace zabezpečovaná ÚP	31
4.4.2 Rekvalifikace zvolená	32
4.4.3 Rekvalifikace zaměstnanecká	33
4.5 PŘEKÁŽKY V REKVALIFIKACI	33
4.6 PŘEDČASNÉ UKONČENÍ REKVALIFIKACE	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
5 METODOLOGICKÁ ČÁST	36
5.1 POPIS VÝZKUMU	36
5.2 HLAVNÍ CÍL VÝZKUMU	37
5.3 DÍLČÍ CÍLE VÝZKUMU	37
5.4 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	37
5.4.1 Stanovení výzkumných problémů.....	38
5.4.2 Stanovení hypotéz	38

5.5	VÝZKUMNÝ SOUBOR	39
5.6	STATISTICKÁ METODA CHÍ-KVADRÁT.....	41
5.6.1	Test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku	41
6	ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT	42
6.1	OBECNÁ DATA.....	43
6.2	VÝZKUMNÉ OTÁZKY	53
6.3	SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	74
6.4	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	78
	ZÁVĚR	80
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	82
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	85
	SEZNAM OBRÁZKŮ	86
	SEZNAM TABULEK.....	87
	SEZNAM GRAFŮ	89
	SEZNAM PŘÍLOH.....	90

ÚVOD

Práce hraje v našem životě velmi významnou roli a patří mezi samozřejmou a neodmyslitelnou podmínku a součást lidského života již po celá staletí. Udržet si práci v dnešní společnosti, kdy jsou na jedince v pracovním procesu kladeny velmi vysoké nároky ve všech směrech, není nikterak snadné. Rázem se tedy může z člověka zaměstnaného stát člověk nezaměstnaný. Nezaměstnanost je v současné tržní ekonomice považována za přirozený jev společnosti, navíc neustále dochází k intenzifikaci, zanikají odvětví stará a vznikají odvětví nová. Člověku tak nezbývá nic jiného, než se rychle přizpůsobit změnám a požadavkům pracovního trhu, přičemž tou správnou cestou k získání nového zaměstnání bezpochybně patří celoživotní vzdělávání, zvyšování kvalifikace, popřípadě změna kvalifikace, jinými slovy rekvalifikace.

Nápomocnou institucí je v této situaci pro nezaměstnaného Úřad práce České republiky, který prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti disponuje určitými nástroji, kterými ovlivňuje pracovní trh. K jednomu z těchto nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který je v současnosti využíván jako prostředek pro boj s nezaměstnaností, rozhodně patří rekvalifikace. Aby však mohla být rekvalifikace skutečně účinným nástrojem boje s nezaměstnaností, je potřeba při jejím výběru brát na zřetel i její následné uplatnění na pracovním trhu.

Vzhledem k tomu, že sama autorka se již několik let zabývá nezaměstnaností a s ní se pojící politikou zaměstnanosti, nabývá tato bakalářská práce na aktuálnosti z hlediska výše uvedeného tématu. Důraz je přitom kladen na jeden z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace.

Hlavním cílem výzkumu je zmapovat problematiku rekvalifikace, jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zjistit, zda jsou rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání efektivním nástrojem vzhledem k jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Výstupem bakalářské práce je zároveň hodnocení rekvalifikací z pohledu samotných účastníků rekvalifikace.

V teoretické části bakalářské práce definujeme základní pojmy spojené s nezaměstnaností. Empirická část navazuje na část teoretickou a tvoří tak důležitý základ pro výzkum v praktické části, který je zaměřen přímo na účastníky rekvalifikačních kurzů. Informace, získané metodou kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření, by měly poukázat na efektivitu rekvalifikačních kurzů ve vztahu k uplatnitelnosti jejich účastníků na trhu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je určitý prostor, ve kterém dochází k určité směně a ve kterém se setkává zaměstnanec se zaměstnavatelem. Práce je specificky lidská činnost. Práce je uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, respektive výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb. (Nový, Surynek a kol., 2006, s. 205) Podle Buchtové (2002, s. 59) je trh práce jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má také řadu svých specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé – nositelé schopnosti pracovat. Trh práce není homogenní a lze jej dle Mareše (1998, s. 60-61) členit na:

Primární – kde se shromažďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, kde přinášejí prestiž, lepší platové ohodnocení a menší riziko ztráty zaměstnání. *Sekundární* – kde se nachází pracovní místa s nižší prestiží, nižším pracovním ohodnocením, vyšší pravděpodobnost ztráty zaměstnání, protože tento trh práce je méně stabilní. Na druhou stranu je na sekundárním trhu práce větší šance najít zaměstnání. Na tomto trhu se častěji nachází marginalizované skupiny obyvatel. *Formální* – kde se nacházejí oficiální pracovní místa kontrolovaná a regulovaná státními institucemi k tomu určenými. *Neformální* – trh bez kontroly, který vede k různým formám nelegálního podnikání, spojení s „prací načerno“. Zahrnují se sem i domácí práce a různé druhy výpomoci. Mareš (1998, s. 62-63) dále dělí trh práce na *interní*, který je uvnitř podniků a firem a *externí*, který je trhem otevřeným a kontrolovaný podniky a firmami.

Sirovátka (2009, s. 5) tvrdí, že v současné době je přijímán koncept segmentace trhu práce s tím, že rozdílné mechanismy fungování jeho segmentů tlačí marginální či periferní pracovní sílu do nejistých a špatných pozic na trhu práce.

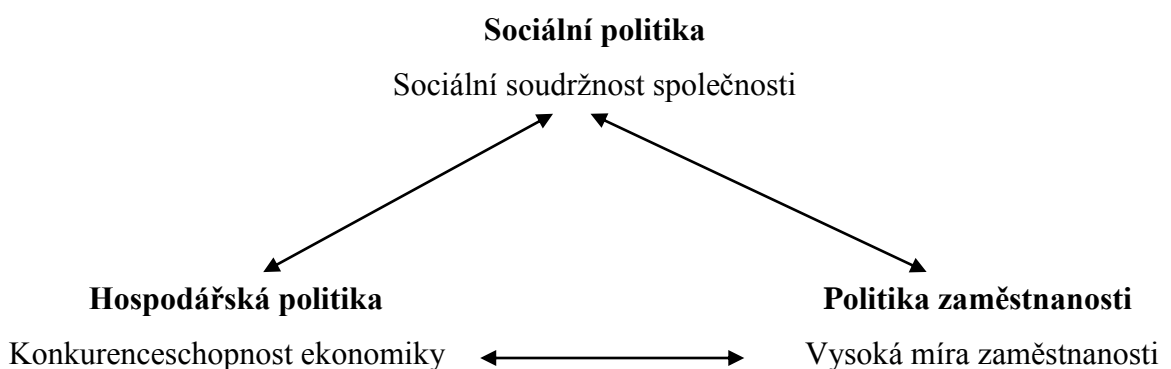
1.1 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává za předpokladu, že nabídka je v rovnováze s poptávkou. Na reálném trhu práce není rovnovážný stav častým jevem. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 27)

1.1.1 Dynamická rovnováha na trhu práce

Podpora dynamické rovnováhy na trhu práce a dosažení míry nezaměstnanosti je hlavním cílem a posláním politiky zaměstnanosti, která je úzce spojena s politikou hospodářskou, politikou regionální i se všemi obory politiky sociální. Přítomnost nezaměstnanosti začala společnost znepokojovat počátkem 70. let. Zatímco míra nezaměstnanosti vyskytující se ve vyspělých zemích EU v 60. letech dosahovala v průměru mezi 2 až 3%, v roce 2000 byla výše její míry v zemích EU 8,2 %, přičemž např. ve Španělsku vystoupla až na 14%. (Durdisová a Krebs, 2002, s. 226) Vzhledem ke zvyšující se a rychle rostoucí dlouhodobé nezaměstnanosti, zvláště koncem 20. století, byla pozornost soustředěna především na rozvoj lidských zdrojů na evropském trhu práce. Dále byl důraz kladen nejen na zvýšení zaměstnanosti, ale zároveň bylo stěžejní zabývat se prostřednictvím trhu práce sociálním začleněním znevýhodněných jednotlivců či skupin obyvatelstva do života společnosti. V důsledku těchto změn je poukazováno na nutnost dosažení vyváženosti vzájemného působení politiky hospodářské, politiky zaměstnanosti a sociální politiky, viz obr. 1. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 14)

Obrázek č.1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou



Zdroj: (Kotýnková, Němec, 2003, s. 14)

1.2 Žena versus muž na trhu práce

Vodáková (2003, s. 186) tvrdí, že ženská pracovní síla bývá vnímána jako druhořadá v porovnání s mužskou, je považována za méně kompetentní, méně stabilní, méně výkonnou a méně perspektivní. Ženy v porovnání s muži jsou více zastoupeny na sekundárním trhu práce, o kterém je pojednáno v kapitole 1. Palíšková (2014, s. 86) poukazuje na to, že i když se z dlouhodobého hlediska postavení žen na trhu práce nadevší pochybnost zlepšilo, ve srovnání s muži je jejich pozice na pracovním trhu méně stabilní a také míra zaměstnanosti žen je nižší. Zároveň existují nerovnosti v odměňování muži a ženami a kariérní růst žen bývá pomalejší, kdy je často zastaven tzv. skleněným stropem (glass ceiling). To všechno jsou důvody, proč je problematice rovného postavení žen na pracovním trhu věnována v rámci EU velká pozornost. Tuto otázku rovněž reflektuje nová hospodářská strategie Evropa 2020, kdy v jejím rámci přijala Evropská komise *Strategii Evropské unie pro rovnost žen a mužů pro období 2010 – 2015*. Dokument stanovuje tyto úkoly:

1. Zvýšení počtu žen na trhu práce (stejná zaměstnanost žen i mužů, a to 75%).
2. Zvýšení počtu žen ve vysokých manažerských pozicích.
3. Podpoření podnikání žen.
4. Zajištění rovnosti v odměňování mužů a žen (v průměru ženy vydělávají o 17,5% méně než muži).
5. Spolupráce se všemi členskými zeměmi při potírání násilí na ženách. (Pelíšková, 2014, s. 86)

1.2.1 Genderová segmentace pracovního trhu

Havelková (2007, s. 117) dělí genderovou segmentaci pracovního trhu na horizontální, která se projevuje v rozdílné koncentraci mužů a žen v různých pracovních odvětvích a k tomu se váže i odlišné finanční ohodnocení. Vertikální genderová segmentace pracovního trhu se vyznačuje nižším tarifním řazením žen v rámci stejné profese a malým podílem žen ve vedoucích pozicích.

2 OD ZAMĚSTNANOSTI K NEZAMĚSTNANOSTI

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

G. Mankiw

Prožívání ztráty zaměstnání je zpravidla velmi intenzivní a to i tehdy, kdy je pracovník o této skutečnosti dávno předem informován. Negativními duševními dopady ztráty zaměstnání jsou deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí. Se sociálním stresem je spojena také řada tělesných nemocí – vyšší pravděpodobnost výskytu kardiovaskulárních onemocnění, vysokých hodnot cholesterolu, vysokého krevního tlaku, vyšší úmrtnost. Zaměstnání je i prostředek společenského vzestupu. Nezaměstnanost tedy neznamená jen ztrátu stávajícího statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. V naší kultuře hrají roli instituce, skrze které se seberealizujeme. Bez práce jsou lidé v naší společnosti sráženi do nestrukturované sociální a morální prázdnoty. (Buchtová, 2002, s. 75)

2.1 Práce jako každodenní součást života jedince

Práce, respektive zaměstnání, je samozřejmou a neodmyslitelnou podmínkou a součástí lidského života a zaujímá ve společnosti vysoké postavení v žebříčku hodnot. Nejen okolí, ale i my sami se definujeme prostřednictvím svých rolí v zaměstnání, z nichž často odvozujeme vlastní obraz a společenský status. (Belz a Siegrist, 2011, s. 23) Obdobně i dle Matouška, Koláčkové a Kodymové (2005, s. 304) je práce vždy spojena se sociálním statutem jedince a určuje tak i jeho celkovou životní úroveň. V důsledku její ztráty často dochází u nezaměstnaného k jeho izolaci či sociálnímu selhání, přičemž je postižena nejen jeho rodina, ale i sociální okolí nezaměstnaného. Dle Buchtové (2002, s. 75) práce přináší jedinci nejen materiální prospěch, ale zároveň mu zajišťuje pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce jedince vřazuje do řádu sociálních vztahů a uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Zároveň zajišťuje jakýsi zdroj sociálních kontaktů s možností vést rozhovory, setkávat se s jinými lidmi a navazovat přátelství. Při skupinové práci tak vytváří sociální prostředí pro individuální hodnocení ve srovnání s ostatními jedinci. Práci ukazujeme dětem platné hodnoty, nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby či osobního příkladu. V souvislosti s životní dráhou člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. (Buchtová, 2002, s. 75)

Giddens (199, s. 308) tvrdí, že zaměstnání má několik faktorů, které určují psychologický stav jedince a jeho každodenní fungování. K těmto faktorům řadí:

- *peníze* – práce představuje hlavní zdroj obživy,
- *míru aktivity* – prací jsme nuceni osvojovat si potřebné znalosti a dovednosti,
- *změnu* – práce nám umožňuje změnu prostředí odlišného od prostředí domácího,
- *strukturovaný čas* – práce udává časovou strukturu našich dnů, tedy udává našim dnům jakýsi řád, který při ztrátě zaměstnání překvapivě postrádáme,
- *sociální kontakty* – v pracovním prostředí si vytváříme síť sociálních vztahů,
- *osobní identitu* – zaměstnání nám poskytuje pocit sociální identity a sebeúcty.

Lze tedy konstatovat, že práce má významný formující vliv na naše životy a není divu, že se stala kulturní reprodukční potřebou a právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod. „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“ (Buchtová, 2013, s. 12)

Obecně řečeno, práce má hluboký a nezastupitelný význam v životě jedince.

2.2 Profesní role

V první dekádě mladé dospělosti, tedy v rozmezí mezi 20. a 30. rokem života končí sociálně tolerované období přípravy a experimentování v profesní oblasti. V tomto období se profesní role stává aktuální realitou. Přijetí stabilní profesní role odpovídá očekávání české společnosti a naplňuje tak její normu, tímto způsobem potvrzuje jedinec svou vazbu na společnost. (Vágnerová, 2008, s. 48) Říčan (2011, s. 231) toto období nazývá „Zlatá dvacátá léta“. Jde o období velkých nadějí, optimismu, nadějného životního rozběhu, ale také o období konkretizace profesní dráhy. Profesní role uspokojuje základní psychické potřeby mladého člověka – potřebu změny, nových zkušeností, sociálního kontaktu, seberealizace, smyslu života, samostatnosti a nezávislosti, otevřené budoucnosti. Okolnostmi vynucená nezaměstnanost snižuje sebehodnocení a sebejistotu mladého člověka a zatěžuje jeho další rozvoj, negativním způsobem mění jeho návyky i postoje. Nezaměstnaní mladí lidé nemohou podle Vágnerové (2008, s. 51) rozvíjet své schopnosti a dovednosti a nevytvoří si pracovní návyky. Zvyšuje se riziko, že si zvyknou na roli

nezaměstnaného a na podporu, kterou dostávají bez nutnosti vynaložit jakékoliv úsilí. Období střední dospělosti, tedy v rozmezí mezi 40. a 50. rokem života, se postoj k profesní roli mění v souvislosti se změnou psychických potřeb. Profesní role by měla podle Vágnerové (2008, s. 200-201) uspokojovat především potřebu seberealizace, smysl pracovní činnosti. Vztah k profesi lze označit jako období finální diferenciaci a stabilizace. Období starší dospělosti, rozmezí mezi 50. – 60. rokem věku, je fází postupného uzavírání profesní kariéry, fází postupného úbytku profesní angažovanosti. Dále se vyznačuje vyzrálým postojem k profesní roli, ale také ztrátou zájmu o profesní činnost či vyčerpaností a vyhořením.

2.3 Zaměstnanost

Český trh práce se podle Sirovátky (2009, s. 43) vyznačuje dlouhodobě vysokým podílem participace žen. Míra zaměstnanosti žen ve věku 15 – 64 let v roce 2007 dosahovala 57,3%, nicméně na muže ztrácely 17,5%. Z hlediska úrovně dosaženého vzdělání se ukazuje, že je na trhu práce výrazně více mužů se středním vzděláním bez maturity než žen se stejným vzděláním. Obdobně je tomu u vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen. Při pohledu na podíly jednotlivých vzdělanostních skupin na pracovní síle podle pohlaví je největší podíl mužů na trhu práce se středním vzděláním bez maturity, kdežto u žen se jedná o střední vzdělání s maturitou. V souvislosti s věkem se ukazuje, že mladí muži i ženy napříč vzdělanostními skupinami vykazují velmi nízkou míru zaměstnanosti, což pramení z účasti na vzdělávání, ale i z obtížné zaměstnatelnosti osob s malými či žádnými pracovními zkušenostmi. Rostoucí věk přispívá více k zaměstnanosti žen, protože ty jsou častěji v období péče o dítě ekonomicky neaktivní. Sirovátka (2009, s. 45) uvádí, že z rozdílu měr zaměstnanosti mužů a žen je patrné, že české ženy jsou zaměstnány méně často než muži, pokud mají nižší vzdělání, ale především pokud pečují o dítě. Důležitou roli hraje mimo počtu dětí i věk dítěte. Míra zaměstnanosti žen je výrazně nižší u žen s dítětem/děťmi ve věku do pěti let, u matek dětí mezi 6. a 11. rokem a matek dětí starších 12 let věku nejsou patrné významnější rozdíly v mírách zaměstnanosti, což zrcadlí i nastavení jednotlivých opatření rodinné politiky.

2.4 Ztráta zaměstnání

Ztráta zaměstnání může v současné době postihnout kohokoliv z nás a je skutečností, že většina uchazečů o zaměstnání si svou roli „nezaměstnaného“ nepřidělila sama. K této skupině nezaměstnaným patří např. absolventi škol po ukončení studia, zaměstnanci, jejichž společnost ukončila svou činnost (likvidace společnosti) nebo pracovníci společnosti snižující stavy svých pracovníků z jiných důvodů. Nutno podotknout, že ztráta zaměstnání ovlivňuje nejen život nezaměstnaného, ale přináší také výraznou změnu do života jeho blízkým. (Siegel, 2005, s. 12) Rozhodující roli při ztrátě zaměstnání dle Buchtové (2002, s. 101) má kvalifikace, jelikož nekvalifikovaní lidé přijdou o práci snadněji a zároveň obtížněji ji opět naleznou. Bezpochyby nebezpečí dlouhodobé ztráty práce úspěšně čelí i jedinci, kteří v rámci své iniciativy absolvují různé doškolovací či rekvalifikační programy. Smysluplná osobní aktivita jedince tak nabývá v době ztráty zaměstnání na významu, neboť čím smysluplněji je volný čas při ztrátě zaměstnání využíván, tím je menší psychická zátěž během nezaměstnanosti. Vstup na trh práce dle Siegela (2005, s. 12-13) znamená pro jedince určitou změnu, nutnost osvojit si nové návyky, pravidla, přizpůsobit se novým věcem, popřípadě rozšířit svoji kvalifikaci. Zvýšit pravděpodobnost nalezení nového zaměstnání můžeme dle autora docílit správnou „adaptací na trhu práce“, což znamená osvojit si znalosti a dovednosti, které s hledáním zaměstnání souvisejí, které je ovlivňují a posléze usnadňují nalezení nového zaměstnání.

2.5 Nezaměstnanost

Existence nezaměstnanosti je v každé svobodné společnosti přirozeným jevem a atributem tržní ekonomiky za předpokladu, nestává-li se vážným sociálním a ekonomickým problémem a nejde-li o nezaměstnanost masovou. I přesto je nezaměstnanost stále monitorována a její přítomnosti je věnována značná pozornost, neboť právě masová nezaměstnanost má za následek zvyšující se náklady státu na zabezpečení osob při ztrátě zaměstnání, na funkčnost organizací zabývajících se agendou nezaměstnanosti a zásadním způsobem ovlivňuje sociální smír. (Mareš, 1994 s. 10-14)

Taktéž Brožová (2006, s. 105) poukazuje na to, že přítomnost nezaměstnanosti v určité výši svědčí o tom, že trh práce funguje tak jak má a tvrdí, že nezaměstnanost je tudíž běžným jevem společnosti. Problém s multidimenzionálními důsledky však nastává v případech, pokud je nezaměstnanost ve společnosti přetrvávajícím faktorem, dosahujícím

vysokých hodnot, neboť právě při tomto stavu dochází nejen ke značným ekonomickým ztrátám, ale také s sebou přináší především problémy sociální, psychologické a v neposlední řadě i problémy politické. S dalším obdobným názorem přichází Krebs (2007, s. 293), který pokládá otázku, zda je každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem. „Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních a činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové místo, stěhuje se za prací apod.). Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky a je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky a společnosti.“ Dle Kotýnkové a Němce (2003, s. 121) je nezaměstnanost spjata s existencí tržního prostředí a lze ji definovat jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, kdy dochází k převisu nabídky.

V České společnosti trpí nezaměstnaností ve větší míře ženy než muži. V dlouhodobém kontextu se jedná podle Sirovátky (2009, s. 47) v průměru o 3%. Ke stejným závěrům dospěl i Možný (2002, s. 177). Sirovátka (2009, s. 48) dále píše, že vzdělání a péče o dítě jsou dva klíčové faktory nezaměstnanosti žen. Největší rozdíl v počtu nezaměstnaných žen a mužů je mezi těmi, kdo dosáhli středoškolského vzdělání bez maturity a to v neprospěch žen. Naopak u těch, kteří dosáhli jen základního vzdělání, je větší míra nezaměstnaných mužů než žen. Neúspěch žen na trhu práce přičítá Sirovátka (2009, s. 48) negativnímu postoji zaměstnavatele k zaměstnávání matek malých dětí (vysoká nemocnost dětí do věku 6 let, ztráta kvalifikace v průběhu rodičovské dovolené, apod.).

2.5.1 Druhy nezaměstnanosti

Existuje několik druhů nezaměstnanosti, přičemž je nutné správně identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jejich vzniku a podle toho odvozovat způsoby k jejímu řešení.

Frikční nezaměstnanost, často označována jako flukтуаční nezaměstnanost, nastává tehdy, když zaměstnaná osoba z důvodu hledání jiného pracovního místa opustí své dosavadní zaměstnání. Jedná se tedy o plynulý přechod jedince z jednoho zaměstnání do druhého, přičemž není rozhodující důvod změny zaměstnání (vyšší plat, lepší podnikové klima, zvýhodnění bytových či životních podmínek, atd.). Dobrovolný a neustálý pohyb lidí mezi

místa či pracovními příležitostmi svědčí především o dobrých podmínkách pro zaměstnávání na existujícím trhu práce. Frikční nezaměstnanost netrvá obvykle déle než tři měsíce. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 122) *Strukturální nezaměstnanost* spojujeme s nesouladem mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich v jednotlivých segmentech trhu práce. Její nejdůležitější příčinou jsou technologické změny, kdy v dnešní době vlivem technického pokroku a změn v obsahu práce se mění obrazy celých povolání a některé profese se stanou zcela zbytečnými. (Belz a Siegrist, 2011, s. 24) „O strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na strukturu pracovních míst.“ (Kotýnková a Němec, 2003, s. 122) *Sezónní nezaměstnanost* je především krátkodobého charakteru a je způsobena diskontinuitou produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí. Nejvíce jsou tímto druhem nezaměstnanosti postiženi lidé pracující ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví a v oblasti cestovního ruchu. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 123) *Cyklická nezaměstnanost* neboli *kunjunkturální* souvisí s ekonomickým cyklem, jejímž základním znakem je výrazně klesající celková poptávka po práci. „Vzniká tedy v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.“ (Durdisová a Krebs, 2002, s. 230) Jedním z důsledků cyklické nezaměstnanosti je redukce týdenního fondu pracovní doby, kdy se prostřednictvím tohoto nástroje můžeme vyhnout hromadné nezaměstnanosti (Kotýnková a Němec, 2003, s. 125).

V odborné literatuře se setkáme i s rozlišením dalších typů nezaměstnanosti. Jednou z nich je *dobrovolná nezaměstnanost*, tvořena jedinci, kteří nechtějí pracovat z důvodu nízkých platových podmínek anebo nechtějí pracovat vůbec, upřednostňují svůj volný čas před konáním práce, žijí z charit a z podpor nebo takový životní styl umožňují úspory či občasný výdělek. *Nedobrovolná nezaměstnanost* naopak nastává tehdy, kdy existuje více pracovníků, kteří pracovat chtějí, než existence stávajících pracovních míst. Dalším typem nezaměstnanosti je „*work reduction*“, nezaměstnanost, která vzniká v důsledku odbytových potíží firem, potažmo celé ekonomiky a „*job reduction*“, nezaměstnanost, při níž dochází k zavádění nových technologií a zejména ke změnám v obsahu práce a struktury tržní ekonomiky. (Krebs, 2007, s. 292-293)

Dle Mareše (1998, s. 21-23) má nezaměstnanost i své další dělení. *Skrytá nezaměstnanost* je taková nezaměstnanost, při které osoby bez zaměstnání si práci nehledají, a na ÚP se ani neregistrují. Tito jedinci si práci hledají po své vlastní linii, tedy jiným neformálním způsobem anebo na hledání práce již rezignovali. *Neúplná zaměstnanost* je takový stav,

kdy lidé jsou ne vlastní vinou nuceni pracovat na kratší úvazky a jejich schopnosti a kvalifikace není tedy plně využívána. Tento jev slouží společnosti a bývá často uplatňován jako nástroj pro vyrovnání se s nezaměstnaností masovou. *Nepravá nezaměstnanost* je taková, kdy lidé bez zaměstnání registrováni na ÚP, o žádnou práci nestojí ani ji nehledají, nebo ji odmítají přijmout, neboť upřednostňují čerpání podpor v nezaměstnanosti či jiných dávek. K těmto uchazečům patří i jedinci nelegálně pracující, případně ti, kteří pracují načerno.

2.5.2 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vnímána jak okolím tak i samotným postiženým jako odchylka od společenské normy, přičemž většina nezaměstnaných sama akceptuje individuální zdůvodňování a přijímá roli „oběti“. Pro samotného člověka je nezaměstnanost těžkou psychickou zátěží. Postupně s rostoucí délkou evidence dochází u nezaměstnaného nejen k duševním a psychosomatickým onemocněním, ale zároveň k hlubokým změnám v sociálním životě. Dlouhodobou nezaměstnanost z hlediska vývoje můžeme rozdělit na tři fáze. První fáze - *fáze optimismu* trvá opravdu jen krátkou dobu. Na nezaměstnanou osobu nemá negativní dopad, jelikož je jedinec v této fázi víceméně zajištěn a existuje vidina brzkého nalezení pracovního místa. Druhá fáze - *fáze pesimismu* již u jedince vyvolává pocit vlastní viny, který je zároveň umocňován okolím. Začíná se tzv. roztáčet psychosociální začarovaný kruh. V poslední třetí fázi - *fázi rezignace* se nezaměstnaný jedinec chová jako „druhořadý člověk“. Začínají se vyvíjet psychosomatická onemocnění, nastupuje osamělost, dokonce přibývá sebevražedných pokusů. Nezaměstnanost a její důsledky se staly předmětem patologických jevů – kriminality, brutality, nadměrného užívání alkoholu nebo drog. (Belz a Siegrist, 2011, s. 25-26)

2.5.3 Nezaměstnanost rizikových skupin

Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny lidí stejnou měrou. K rizikovým skupinám, pro které je ztráta zaměstnání pravděpodobnější, nebo pro které je umístění na pracovním trhu složitější a jsou tak vystaveni opakované nezaměstnanosti, patří zdravotně znevýhodnění občané, absolventi škol, lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, ženy, lidé dosahující vyššího věku a příslušníci romského etnika. (Bakošová, 2013, s. 201-202)

Mladší věkové skupiny do 30 let jsou znevýhodněny zejména tím, že nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru. Absolventi středních a vysokých škol jsou v konkurenci s ostatními uchazeči o práci značně znevýhodněni i tím, že postrádají také pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. (Buchtová, 2002, s. 110) *Ženy* a jejich postavení na trhu práce je ovlivněno upřednostňováním zaměstnavatele mužskou pracovní silou a vytvářením pracovních míst s vícesměnným provozem. Obdobně i matky s malými dětmi mají omezené pracovní možnosti především kvůli riziku časté absence a požadavkům zkráceného pracovního úvazku. (Buchtová, 1999 cit. podle Matoušek, Koláčková a Kodymová, 2005, s. 302) *Zdravotně znevýhodnění občané* se můžou uplatnit v chráněných dílnách, ovšem jejich počet je velmi limitován. U těchto lidí vystupují do popředí nejen problémy ekonomické, sociální a psychické, ale také problémy spojené se smyslem života a pocitem lidské důstojnosti. (Buchtová, 2002, s. 113) *Starší lidé* se pro zaměstnavatele jeví z hlediska jeho investice jako horší ve srovnání s mladými. Čím je člověk starší, tím jsou pevnější jeho návykové stereotypy a jeho přizpůsobení novým životním situacím je obtížnější a pomalejší. (Buchtová, 2001 cit. podle Matoušek, Koláčková a Kodymová, 2005, s. 302) *Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace* patří k nejpočetnější skupině dlouhodobě nezaměstnaných (asi 1/3 všech nezaměstnaných). Jde většinou o lidi bez zájmu o vzdělání a jejich styl života přispívá k jejich „vydělování se“ ze společnosti a vede k utváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new-underclass“), která žije v trvalé závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení. (Buchtová, 2001 cit. podle Matoušek, Koláčková a Kodymová, 2005, s. 302) *Romové* získávají zaměstnání stále obtížněji a to vzhledem k jejich dosaženému vzdělání, které je většinou základní. Romské komunity tradičně nepocítovaly potřebu se vzdělávat a tak je tomu i dodnes. Ve srovnání s muži je situace výrazně horší u dívek a žen. (Buchtová, 2001 cit. podle Matoušek, Koláčková a Kodymová, 2005, s. 302)

3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost patří bezesporu k jednomu z nejzávažnějších problémů současnosti, a proto není divu, že ekonomické a sociální aktivity směřující k jejímu řešení neustále sílí. Politika zaměstnanosti se stala středem zájmu různých vědních oborů a již po roce 1989 ji můžeme považovat za neodmyslitelnou součást české společnosti. Rovněž v ostatních vyspělých zemích má politika zaměstnanosti v současné době nezastupitelné místo. (Krebs, 2007, s. 287) Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit právo na zaměstnání občanům, kteří mají na území ČR trvalý pobyt. K dalším neméně důležitým cílům patří sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů, uplatňování aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti a usměrňování zaměstnávání cizinců na území ČR. (Durdisová, 2005, s. 59) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty, tj. především se zaměstnavateli a odborovými organizacemi a jde především o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a zpružení mechanismů působících mezi nimi (Halásková, 2001, s. 41).

„Politika zaměstnanosti je nástrojem sledujícím dynamickou rovnováhu na trhu práce a efektivní využití pracovních sil.“ (Krebs, 2007, s. 309) Obdobně i Kotýnková a Němec (2003, s. 123) řadí k základním cílům státní politiky zaměstnanosti dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zajištění produktivního využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Politika zaměstnanosti by měla v první řadě bojovat proti nezaměstnanosti a vůbec eliminovat tvrdost trhu práce. Jde tedy o rozdělování finančních prostředků na politiku zaměstnanosti aktivní a pasivní, kdy je v první řadě uspokojena pasivní politika zaměstnanosti, zbylé prostředky jdou poté na aktivní politiku zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti se v ČR realizuje v souladu s platnými zákonnými normami a až do roku 2004 byla oblast právních vztahů vznikajících na poli zaměstnanosti upravena zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti. Vzhledem k velkému množství novelizací těchto právních předpisů byl přijat nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., s účinností od 1. 10. 2004, kterým se řídíme dodnes. (Durdisová, 2005, s. 60)

V dalších podkapitolách se budeme podrobněji zabývat pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti, ve kterých stručně nastíníme jejich cíle, kterých se snaží stát dosáhnout nejen v rámci vnitrostátní politiky zaměstnanosti, ale i politiky zaměstnanosti evropské.

3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti, která z historického hlediska byla rozvíjena nejdříve, zabezpečovala a i v současnosti zabezpečuje vyplácení různých dávek a příspěvků pro nezaměstnané, kteří ztratili práci. Prostřednictvím této finanční kompenzace mají nezaměstnaní po dobu, než si opět seženou práci, zajištěn kvalitní život i bez dočasného finančního příjmu. Rozlišujeme dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:

Systém podpor v nezaměstnanosti, kdy nárok na podporu vzniká při splnění zákonem stanovených podmínek a vyplácení podpory je časově omezeno;

Systém sociálních dávek, kdy je zajištěna jedincům minimální úroveň příjmu neomezeně. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 104)

Podpora v nezaměstnanosti je uchazečům o zaměstnání vyplácena po dobu trvání podpůrčí doby a v průběhu let se výše i délka podpůrčí doby měnila. V současné době je podpůrčí doba rozlišována na základě věku nezaměstnaného a činí do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 43) Výše vyplácených dávek, jak uvádí Krebs (2010, s. 319), by však měla dosahovat takové výše, aby bylo o hledání zaměstnání ze strany uchazečů o práci stále zájem a aby její výše nepůsobila naopak kontraproduktivně ve vztahu ke snižování zaměstnanosti, či dokonce vedla k rozvoji nezaměstnanosti dobrovolné.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jak jsme již v předešlé kapitole uvedli, aktivní politika zaměstnanosti je nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti, kterou můžeme charakterizovat jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Na jejím zabezpečení se podílí MPSV a ÚP za případné spolupráce s dalšími subjekty podle situace na trhu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104) Definice dle Kaczora (2013, s. 219) „...je to souhrn činností, které vedou ke znovu zařazení jedince na trh práce, resp. k vylepšení jeho pozice na něm.“

Mezi hlavní cíle aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména *rozvoj infrastruktury trhu práce*, kdy jde především o podporu a zabezpečování služeb zprostředkovatelských a informačních. Politika zaměstnanosti dále řeší *podporu při vytváření nových pracovních míst a pracovních činností*, jejímž cílem je poskytování finanční podpory zaměstnavatelům na nově zřízená pracovní místa, dále poskytování finanční podpory začínajícím podnikatelům a podpora veřejně prospěšných prací pro uchazeče obtížněji zaměstnatelné. V neposlední řadě se aktivní politika podílí na organizování a podporování různých rekvalifikačních programů, čímž se podílí na zvýšení adaptability pracovní síly. (Krebs, 2010, s. 318)

Dle Kaczora (2013, s. 219) můžeme tedy konstatovat, že aktivní politika zaměstnanosti pomáhá jednak uchazečům a zájemcům o zaměstnání při rozšiřování, prohlubování či úplné změně jejich kvalifikace a na druhé straně motivuje pomocí finančních příspěvků či daňových úlev zaměstnavatele vytvářet nová pracovní místa nebo zaměstnávat osoby s hendikepou na trhu práce. Úspěšnost dosažení výše uvedených cílů, potažmo úspěšnost umístění nezaměstnaných do práce je ovlivňováno hned několika faktory, kterými jsou:

- dostatečné opatření politiky zaměstnanosti z hlediska jeho rozsahu,
- vhodná struktura aktivních opatření,
- cílenost a kvalita opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Přínosy programů aktivní politiky zaměstnanosti lze hodnotit podle dopadů na zaměstnanost, které mohou být buď přímé, nebo nepřímé. Za přímý dopad považujeme získání zaměstnání v souladu a v návaznosti na absolvovaný program, nepřímým dopadem je hodnocení úspěšnosti nalezení zaměstnání po ukončení programu s odstupem. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 185-187)

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována nástroji, mezi které řadíme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §104)

3.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Investiční pobídky jsou nástrojem, jehož cílem je finančně motivovat a podpořit zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, k rekvalifikaci nebo k zaškolení nových zaměstnanců. Důraz je přitom kladen na vytváření pracovních míst pro

znevýhodněné uchazeče o zaměstnání a na podporu pracovních míst stabilních a dlouhodobě udržitelných. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst u investičních pobídek může být poskytnuta jen v oblastech alespoň s průměrnou mírou nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §111)

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti dotované ÚP k provizornímu zaměstnání osob dlouhodobě nezaměstnaných nebo osob obtížně umístitelných na trhu práce. Jedná se o časově omezená pracovní místa, která vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně a jejich činnost spočívá především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, tzv. činnost pro dobro města. Hmotný příspěvek poskytnutý na úhradu mzdových nákladů na toto místo lze poskytnout až do výše skutečných mzdových nákladů. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §112) Dle Kaczora (2013, s. 226) patří veřejně prospěšné práce spolu s rekvalifikacemi k jednomu z nejvíce užívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Společensky účelná pracovní místa jsou taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, ale i taková pracovní místa zřízena pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována nebo vyhrazena na základě dohody s ÚP, který může na pracovní místa poskytnout příspěvek. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §113) Předpokladem pro vytváření společensky účelných pracovních míst je dle Kotýnkové a Němce (2003, s. 123) nízká nabídka volných pracovních míst.

Překlenovací příspěvek je příspěvek, který po dohodě může poskytnout ÚP osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 5 měsíců, a to na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v tomto období. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §114)

Příspěvek na zapracování může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody za předpokladu, přijme-li do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ÚP při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (např. osoby se zdravotním omezením, osoby pečující o dítě či osoby, které vzhledem ke svému věku tuto péči potřebují). Výše měsíčního příspěvku může dosáhnout maximálně polovinu minimální

mzdy na jednu osobu s dobou poskytování maximálně 3 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §116)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody při přechodu na nový podnikatelský program, kdy díky např. změně výroby, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nemůže zaměstnavatel zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Výše měsíčního příspěvku na jednoho zaměstnance může dosáhnout nejvýše polovinu minimální mzdy s dobou poskytování maximálně 6 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §117)

Rekvalifikaci jako dalšímu nástroji aktivní politiky zaměstnanosti je věnována samostatná kapitola 4, neboť je hlavním tématem této práce.

3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její účinky

I přes existenci jistých negativních účinků aktivní politiky zaměstnanosti lze říci, že programy aktivní politiky zaměstnanosti patří k nástrojům, které velmi pozitivně přispívají ke snížení mnoha negativních dopadů nezaměstnanosti. Při hodnocení přínosů aktivní politiky zaměstnanosti jsou dopady na zaměstnanost buď *přímé*, nebo *nepřímé*. Získání zaměstnání v návaznosti na absolvovaný program považujeme za přímý dopad na zaměstnanost, který je zároveň klíčovým přínosem těchto programů. Nepřímým dopadem je kupříkladu dosažení motivace k hledání zaměstnání, ke studiu, získání sebedůvěry apod. Eliminovat účinky snižující efekt programů aktivní politiky zaměstnanosti (místo by vzniklo i mimo realizaci programů) můžeme dosáhnout využitím dvou strategií. První strategií je *cílenost programů* na skupiny, u nichž je předpoklad, že by bez absolvování programu pravděpodobně místo nezískali. Druhou strategií je *aditivnost*, jinak řečeno podporujeme ty aktivity, které nejsou pro zaměstnavatele zajímavé nebo výnosné, tedy ty, které by bez finanční podpory nevytvořil. Mezi další pozitivní účinky programů aktivní politiky zaměstnanosti patří účinky sociální, jako je rozšíření sociálních kontaktů, obnova strukturace času nezaměstnaných osob a v neposlední řadě zvýšení příjmů nezaměstnaných. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 189-190)

Jako hlavní negativní účinek těchto programů Kotýnková a Němec (2003, s. 191) vidí v samotném efektu uzavření, popisuje ho jako „efekt uzavření“, jelikož v důsledku účasti v programu nemají nezaměstnaní tolik prostoru na hledání zaměstnání a odkládají tak tyto

aktivity na pozdější dobu. Zlepší-li však absolvovaný program jedinci výchozí pozici k uplatnění na trhu práce, není tento efekt uzavření na závalu. Dalším negativem je nevhodné cílení programů, neboť v praxi většinou dochází k upřednostňování schopnějších jedinců před těmi, kteří by to více potřebovali. Častým důvodem je udržení si zájmu zaměstnavatelů, tudíž bývá v praxi upřednostňováno hledisko efektivnosti před hlediskem efektivnosti dopadu programů.

3.3 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond jako jeden ze tří strukturálních fondů EU tvoří stěžejní finanční nástroj pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

K cílům Evropského sociálního fondu patří:

- pomoc nezaměstnaným lidem, ale také lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- zajištění rovných příležitostí pro všechny při vstupu na trh práce a zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- rozvoj kvalifikované pracovní síly a podnikání,
- v neposlední řadě podpora celoživotního vzdělávání a boj se všemi formami a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Z Evropských sociálních fondů jsou podporovány mimo jiné i projekty neinvestičního charakteru, k nimž patří i námi sledované rekvalifikace nezaměstnaných, kterým je věnována následující kapitola. (ESF, 2008)

4 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace zastávají významnou úlohu v boji proti strukturální nezaměstnanosti, neboť napomáhají přizpůsobit strukturu nabídky pracovních sil struktuře poptávky po ní v jednotlivých segmentech trhu práce (Kaczor, 2013, s. 222). Taktéž Mužík (2012, s. 163) připisuje rekvalifikacím důležitost a tvrdí, že zejména v době doznívající hospodářské a finanční krize a začínající krize dluhové, kdy dochází na pracovištích k organizačním změnám a snižování stavů pracovníků, může být právě rekvalifikace tou jedinou cestou, jak se uplatnit na pracovním trhu a najít si nové zaměstnání. „Také pro lidi hledající si zaměstnání zejména v okresech s vysokou nezaměstnaností je častokrát jediným východiskem menší či úplná změna profese.“ (Mužík, 2012, s. 163) Obdobně Kotýnková a Němec (2003, s. 194) považují za hlavní cíl rekvalifikací změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a tím zvýšit jejich šance z hlediska uplatnění se na trhu práce. V případě doplnění či rozšíření kvalifikace je využíváno formy rekvalifikace krátkodobějších odborných kurzů, dlouhodobějšího charakteru rekvalifikace je využíváno v případě nezbytné změny kvalifikace uchazeče.

Rekvalifikací se dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) rozumí „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108)

Obecně můžeme tedy konstatovat, že rekvalifikace je považována za jakýsi prostředek, díky němuž je jedinec posouván ve své pracovní kariéře a nezáleží na tom, jakými motivy je tento posun sycen.

4.1 Legislativní zakotvení rekvalifikací

Z hlediska legislativy rekvalifikace spadají nejvyšší měrou pod zákon o zaměstnanosti. Ve výše uvedeném zákoně nalezneme nejen definice státní politiky zaměstnanosti, působnost úřadu práce či vymezení práva na zaměstnání, ale součástí tohoto zákona je

i například problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením či činnost kontrolní. Rekvalifikace, kterými se zabýváme v této práci, patří také mezi jednu oblast zájmu tohoto zákona. Zákon o zaměstnanosti ustanovuje jednak, co je rekvalifikace, kdo může tyto rekvalifikace nabízet, potažmo které organizace. Jaké jsou práva a povinnosti ÚP ČR a MŠMT, jakožto instituce udělující akreditace k rekvalifikacím, jaké jsou náležitosti dohody o rekvalifikaci a dále různé formy rekvalifikací a práva a povinnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání. (MPSV, 2016)

Vedle zákona o zaměstnanosti upravuje jednotlivé části rekvalifikace také vyhláška č. 519/2004 Sb., vyhláška o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců a vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. (MPSV, 2016)

4.2 Účastníci a aktéři rekvalifikací

Pro objasnění pojmů je potřeba vymezit okruh účastníků a aktérů rekvalifikačních kurzů zprostředkovaných ÚP. Za účastníky rekvalifikace můžeme považovat osoby, které jsou vedeny v evidenci UoZ/ZoZ ÚP a mají o rekvalifikační kurz zájem. Pokud se jedná o rekvalifikace zaměstnanecké (viz 4.4.3) jsou účastníky rekvalifikace zaměstnavatelé i jejich zaměstnanci. Účastníci rekvalifikace jsou především pracovníci, kteří díky přechodu na nové technologie, popřípadě díky strukturálním změnám, mají potřebu rekvalifikace a to z toho důvodu, aby neztratili své dosavadní zaměstnání. Dále jsou to absolventi a ti, kteří jsou evidovaní na ÚP a doposud nenalezli uplatnění pro svou dosavadní kvalifikaci. Také pracovníci, kteří vzhledem ke své újmě na zdraví nejsou schopni vykonávat své původní povolání. Mezi aktéry rekvalifikací řadíme jednak samotné ÚP a poté rekvalifikační zařízení, které rekvalifikace provádějí. (MPSV, 2016)

4.3 Podmínky a průběh rekvalifikací

Vzhledem k tomu, že finanční rozpočet na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je limitován, nemá UoZ/ZoZ na účast v rekvalifikačním kurzu právní nárok. Chce-li být proto UoZ/ZoZ do rekvalifikace zařazen, musí dle zákona o zaměstnanosti splnit hned několik podmínek. V první řadě musí být osoba registrována na ÚP jako UoZ/ZoZ. Další podmínkou je mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro danou rekvalifikaci

a pro výkon pracovní činnosti, k níž rekvalifikace směřuje, přičemž některé rekvalifikační kurzy mohou požadovat příslušný stupeň vzdělání, popřípadě určité znalosti nebo dovednosti. ÚP při zařazení daného UoZ/ZoZ na rekvalifikaci také bere v potaz osobní možnosti uchazeče (např. zdravotní stav) a zároveň její smysluplnost vzhledem ke struktuře trhu práce v dané lokalitě. Rozhodnutí o tom, zda bude uchazeč do rekvalifikace zařazen má v kompetenci oddělení zprostředkování a poradenství. Výběru zájemců o účast v rekvalifikačním kurzu předchází profesně-poradenský pohovor mezi zájemcem o rekvalifikaci a zprostředkovatelem kontaktního pracoviště ÚP. (MPSV, 2016)

4.4 Dělení rekvalifikací

Existují dva, respektive tři typy rekvalifikací. Jedná se o rekvalifikaci, kterou zajišťuje ÚP (klasická rekvalifikace) a o rekvalifikaci zvolenou, kterou si uchazeč zajistí sám. Třetím typem rekvalifikace je rekvalifikace zaměstnanecká. (MPSV, 2016)

4.4.1 Rekvalifikace zabezpečovaná ÚP

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi ÚP a UoZ/ZoZ, přičemž ÚP hradí za účastníka rekvalifikace náklady rekvalifikace s možností poskytnutí příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Dle zákona o zaměstnanosti zabezpečuje rekvalifikaci Krajská pobočka ÚP ČR prostřednictvím zařízení (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.) na základě dohody o provedení rekvalifikace. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108)

Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Dosažení úplné profesní kvalifikace, potažmo získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání lze za předpokladu úspěšného absolvování několika profesních kvalifikací, a následného vykonání závěrečné zkoušky na příslušné škole. (MPSV, 2016)

Pokud se uchazeč o zaměstnání zúčastní rekvalifikace zabezpečované ÚP a zároveň není požívatelem starobního důchodu, má po dobu trvání rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu při rekvalifikaci

započtením náhradní doby (§ 41 odst. 3 zákona 435/2004 Sb.) nebo který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, popřípadě nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, je podpora při rekvalifikaci stanovena ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 50) Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2012 činila 23 726, pro rok 2013 činila 24 013 a pro rok 2014 činila 24 806 Kč měsíčně, což je o 793 Kč (3,3 %) více než ve stejném období roku 2013. (HRNEWS, 2014)

ÚP pravidelně provádí průzkumy trhu práce a predikce budoucí poptávky po práci. Na základě získaných výsledků ÚP vyhodnotí, o které rekvalifikační kurzy bude v budoucnu zájem a na základě toho vyhláší veřejné zakázky na rekvalifikační kurzy. ÚP se vždy snaží nabízet a doporučovat takové rekvalifikační kurzy, aby jejich absolventům mohli ihned nabídnout odpovídající zaměstnání. Klasický rekvalifikační kurz probíhá v zásadě 6 - 8 hodin každý den. (Macůrková, 2014, s. 27)

4.4.2 Rekvalifikace zvolená

Pokud si UoZ/ZoZ nevybere žádný rekvalifikační kurz, který zabezpečuje ÚP, pak si v rámci nové formy, tzv. *zvolené rekvalifikace* (od 1. 1. 2012, § 109a zákona 435/2004 Sb.) může druh činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat i rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede, zvolit sám. Podmínky pro poskytnutí příspěvku na náklady s ní spojené jsou totožné jako u rekvalifikace zabezpečované ÚP, avšak vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období tří let přesáhnout částku 50 000,- Kč. Po úspěšném absolvování rekvalifikace může ÚP rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace uhradit. Zvolená rekvalifikace má tedy určitou výhodu, a to tu, že si jedinec může sám určit, jaká pracovní činnost mu vyhovuje a představuje pro něj přínos do budoucnosti, na druhé straně mu však nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a nejsou hrazeny ostatní náklady, jako např. jízdné. (MPSV, 2016)

Dle zkušeností pracovníků z ÚP mají účastníci zvolených rekvalifikací ve většině případů již předjednané zaměstnání se svým budoucím zaměstnavatelem. Délka trvání kurzu zvolené rekvalifikace závisí na poskytovateli kurzu. Nelze s jistotou uvést, kolik hodin denně či kolik dnů v týdnu rekvalifikace účastníkovi zabere času. Z uvedeného vyplývá, že zájemci tohoto typu rekvalifikace bývají aktivnější, než účastníci klasických rekvalifikací. To by mohlo znamenat, že absolventi zvolených rekvalifikací se rychleji uplatní na trhu práce.

4.4.3 Rekvalifikace zaměstnanecká

Zaměstnanecká rekvalifikace je dalším možným typem rekvalifikace, kdy v zájmu dalšího pracovního uplatnění může také zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP provádět rekvalifikaci pro své zaměstnance. V tomto případě mohou být zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, popřípadě rekvalifikačnímu zařízení, zajišťuje-li tuto činnost pro zaměstnavatele, plně nebo částečně proplaceny náklady rekvalifikace i náklady s ní spojené. (MPSV, 2016)

4.5 Překážky v rekvalifikaci

Šimek (1996, s. 47) uvádí pět základních skupin problémů, které brání rekvalifikaci:

1. Lidé, kterým je nabídnuta rekvalifikace, oni ji odmítají s tím, že jim bude poskytnuto podobné pracovní místo, anebo že se o ně postará stát.
2. Nedostatečné pochopení programů, technologie výroby a následné nepochopení budoucích požadavků na jednotlivé obory.
3. Příprava budoucích zaměstnanců na nové metody a jejich následná výuka – absolventi nejsou díky nepružné proměně školského systému dostatečně připraveni na vstup na trh práce a tím se na něm hůře uplatňují.
4. Čtvrtým problémem se zabývá § 22 odstavec 2 živnostenského zákona č. 445/91 Sb., který nejasně vysvětluje, jakým způsobem má konkrétní správní orgán vytvořit obsah a způsob, s kterým jsou prováděny zkoušky dle § 22 odst. 1 d), jejichž úspěšné absolvování umožňuje vykonávat živnostenskou činnost těm zájemcům o samostatné podnikání, kteří nesplňují požadovanou odbornou způsobilost a praxi.

ÚP vylučuje posléze ty, kterým zprostředkoval možnost rekvalifikace po dohodě o započetí živnostenské činnosti na základě jejího úspěšného ukončení.

5. Častá tvorba a aktualizace zákonů a doplňujících vyhlášek o zaměstnanosti.

4.6 Předčasné ukončení rekvalifikace

Dohoda o rekvalifikaci mezi ÚP a UoZ/ZoZ stanovuje povinnost uhradit náklady rekvalifikace, pokud UoZ/ZoZ bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí. Tato povinnost se rovněž vztahuje na odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání odpovídající nově získané kvalifikaci a na úhradu poměrné části ceny rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace se UoZ/ZoZ z evidence vyřadí. Rekvalifikace může být předčasně ukončena pouze z vážných důvodů (§ 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), kterými jsou:

- *nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let,*
- *nezbytná osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,*
- *docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte,*
- *místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,*
- *zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s ÚP ČR při zprostředkování zaměstnání,*
- *jiné vážné osobní důvody, např. etické, mravní, náboženské, důvody hodných zvláštního zřetele, ekonomická nebo studijní aktivita (např. nástupu do zaměstnání, zahájení samostatné výdělečné činnosti). (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 5)*

Touto poslední kapitolou věnovanou rekvalifikacím, která je zde popisována od jejího legislativního zakotvení přes podmínky rekvalifikace, průběh rekvalifikace, její překážky či předčasné ukončení rekvalifikace, jsme uzavřeli teoretickou část této bakalářské práce zaměřenou právě na téma rekvalifikace. Jsou tedy rekvalifikace nástrojem v boji proti nezaměstnanosti? Na tuto otázku jsme zaměřili také náš výzkum, kterému se budeme věnovat v praktické části této práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

5 METODOLOGICKÁ ČÁST

Při plánování výzkumu byl brán zřetel na problematiku, která je obsahem teoretické části, tedy na problematiku nezaměstnanosti a jejího způsobu řešení a to pomocí jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikace. Praktická část je zaměřena na rekvalifikace, potažmo na vliv rekvalifikačních kurzů na zaměstnatelnost účastníků těchto kurzů a zároveň na hodnocení rekvalifikací z pohledu účastníků samotných.

5.1 Popis výzkumu

Pro výzkumné šetření této práce jsme zvolili kvantitativní typ výzkumu, což je metoda standardizovaného vědeckého výzkumu, který popisuje jevy pomocí proměnných, které jsou sestrojeny tak, aby měřily dané vlastnosti. Tento typ výzkumu je velmi častou metodou, která je využívána právě v pedagogických vědách. Cílem výzkumu je objasňování jevů na základě vědecké teorie. Výsledky výzkumu jsou statisticky zpracovány a prezentovány tak, aby splňovaly požadavek reliability, validity a reprezentativnosti výběru. (Maňák, Švec a Švec, 2005, s. 14)

Získaná data byla nejdříve uspořádána do pracovních tabulek, poté byla každá položka z dotazníku zpracována a vyhodnocena, převedena do grafické podoby (tabulky, grafy) a doplněna slovním popisem tak, aby jejich prezentace byla jasná a přehledná. Pro výpočty, sestavení tabulek a grafů byly použity programy Microsoft Word a Microsoft Excel.

Mezi přednosti kvantitativního výzkumu patří především rychlý a přímočarý sběr dat. Pro získání dat jsme použili dotazník, jehož účelem je získat v písemné podobě data od velkého počtu subjektů. (Průcha, 2014, s. 114). Jak uvádí Chráska (2007, s. 163) dotazník je jakási soustava předem připravených, promyšleně seřazených a pečlivě formulovaných otázek, na které tázaný jedinec písemně odpovídá. Dotazník je vysoce efektivní technika, kdy výzkumník obsáhne velký počet jedinců při relativně malých nákladech a to za nepřítomnosti a anonymity respondenta. Nevýhodou dotazníku je, že získání dat je závislé na ochotě dotazovaného spolupracovat a na odpovědnosti dotazovaného při vyplňování dotazníku. Mezi další nevýhody dotazníku patří možnost, že respondent některé otázky vynechá, nebo neodpoví vůbec, že otázky budou zodpovězeny jinou osobou než tou, které byly prvotně určeny. Problém lze spatřovat také v nízké návratnosti dotazníků.

Také ze strany výzkumníka samotného může dojít k mnoha problémům. Výzkumník může neodborně sestavit či špatně formulovat otázky a dotazník má tím pádem velmi malou výpovědní hodnotu. (Chráška, 2007, s. 171)

Položky v dotazníku musí být jasné, srozumitelné a jednoznačné, nesmí připouštět chápání více způsobů. Položky nesmí být sugestivní. (Chráška, 2007, s. 169) Jasnost, srozumitelnost a jednoznačnost otázek v dotazníku byla ověřena v předvýzkumu. Ten byl proveden v prosinci 2015 na 20 respondentech. S dotazníky, které byly získány v rámci předvýzkumu, se dále nepracovalo a nebyly zahrnuty do vlastního výzkumu.

Dotazník vlastní konstrukce, který byl použit, má celkem 18 položek, z nichž 17 je uzavřených a jedna položka je polozavřená.

5.2 Hlavní cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu této bakalářské práce bylo zmapovat problematiku rekvalifikace jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

5.3 Dílčí cíle výzkumu

Na základě hlavního cíle výzkumu byly stanoveny následující dílčí cíle výzkumu:

1. Zjistit, v jakém časovém horizontu se uchazeči o zaměstnání uplatnili na trhu práce po úspěšném absolvování rekvalifikace.
2. Zjistit, zda nově nalezené zaměstnání souviselo profesně s absolvovanou rekvalifikací.
3. Zjistit postoj a názor uchazeče o zaměstnání, respektive účastníka rekvalifikace, na absolvovanou rekvalifikaci.
4. Zjistit rozdíl mezi rekvalifikací, která je zabezpečována ÚP a rekvalifikací zvolenou.

5.4 Výzkumný problém

Výzkumný problém je jednoznačná otázka či výrok, na kterou výzkumník hledá odpověď (Maňák, Švec a Švec, 2005, s. 35).

Výzkumný problém musí být formulován konkrétně, jednoznačně, pokud možno v tázací formě, musí implikovat možnost empirického ověřování a měl by vyjadřovat vztah mezi dvěma či více proměnnými. Výzkumný problém popisný zjišťuje a popisuje situaci, stav nebo výskyt určitého jevu. (Chráška, 2007, s. 17)

5.4.1 Stanovení výzkumných problémů

Hlavní výzkumný problém: Má úspěšně absolvovaná rekvalifikace vliv na rychlejší návrat uchazeče o zaměstnání na trh práce?

Dále jsme stanovili sedm dílčích výzkumných problémů, na které jsme díky dotazníkovému šetření získali odpovědi a mohli tak objasnit další otázky.

Dílčí výzkumné problémy:

1. Má typ rekvalifikace vliv na rychlejší vstup na trh práce?
2. Uplatnili se účastníci rekvalifikace na trhu práce?
3. Souviselo nalezené zaměstnání profesně s absolvovaným rekvalifikačním kurzem?
4. Pomohlo (případně pomůže) absolvování rekvalifikačního kurzu k uplatnění na trhu práce?
5. Vybrali by si účastníci rekvalifikačního kurzu stejný kurz znovu?
6. Měl rekvalifikační kurz pozitivní vliv na život účastníka kurzu?
7. Splnil rekvalifikační kurz očekávání účastníka kurzu?

5.4.2 Stanovení hypotéz

Hypotéza je tvrzení vyjadřující vztah mezi dvěma proměnnými (Maňák, Švec a Švec, 2005, s. 25). Hypotéza musí být formulovaná jako tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích. Hypotéza musí být empiricky ověřitelná. Proměnné, které v hypotéze vystupují, musí být měřitelné nebo alespoň kategorizovatelné. (Chráška, 2003, s. 17) Hypotéza je chápána jako odpověď na výzkumnou otázku. (Maňák a Švec, 2004, s. 34) V tomto výzkumu byly stanoveny 2 hypotézy, které hledaly souvislosti (závislosti) vyplývající z výzkumných otázek.

Proměnná je vlastnost (rys, jev, činitel, podmínka), které můžeme podle určitého předpisu přiřazovat určitá čísla nebo hodnoty. Rozlišujeme dva základní druhy proměnných:

1. Měřitelné proměnné: lze určit počet, míru, stupeň jevu nebo vlastnost.
2. Kategoriální proměnné: nelze je kvantifikovat, ale je možné je pouze řadit do tříd či kategorií. (Maňák, Švec a Švec, 2005, s. 26)

Proměnnými jsou v případě tohoto výzkumu pohlaví, typ rekvalifikace.

Na základě výzkumných otázek a ostatních souvislostí byly stanoveny tyto hypotézy:

H₁: Pohlaví účastníků rekvalifikace má vliv na jejich úspěšnost při vstupu na trh práce.

H₂: Typ rekvalifikace má vliv na úspěšnost účastníků při vstupu na trh práce.

5.5 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořili uchazeči o zaměstnání evidovaní na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Valašské Klobouky, kteří v letech 2012 – 2014 absolvovali rekvalifikační kurz.

Podrobné statistiky o účastnících rekvalifikačních kurzů od roku 2001 do roku 2011 nalezneme na stránkách MPSV. V této bakalářské práci jsou zpracovány údaje z období 2009 – 2011, a to jak z pohledu celé ČR, tak z pohledu okresu Zlín, do kterého spadá i Kontaktní pracoviště ÚP ČR Valašské Klobouky. Z porovnání statistik získaných z portálu MPSV je zřejmé, že se struktura účastníků rekvalifikačních kurzů v rámci celé ČR a okresu Zlín téměř nelišila. Nejčastějšími účastníky rekvalifikací byli osoby věkové kohorty 30 – 39 let s nejvyšším dosaženým vzděláním středním s výučním listem nebo s nejvyšším dosaženým vzděláním středním s maturitou. Z dalších údajů vyplynulo, že častěji se rekvalifikačních kurzů účastnily ženy než muži. (MPSV, Statistiky o rekvalifikacích, [b.r.])

Tabulka č. 1: Statistiky o rekvalifikacích v období 2009 - 2011

Rekvalifikace ze sociodemografického hlediska - celá ČR									
Rok	Celkem účastníků	Ženy	Muži	do 19 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	60 a více let
2009	49792	30281	19511	1509	10478	14796	12355	10404	250
2010	84661	47932	36729	2374	19048	24504	20550	17655	530
2011	75897	44605	31292	2213	16998	21585	17990	16654	457
Rekvalifikace ze sociodemografického hlediska - Okres Zlín									
Rok	Celkem účastníků	Ženy	Muži	do 19 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	60 a více let
2009	810	421	389	14	180	256	213	144	3
2010	1252	611	641	16	276	392	321	242	5
2011	1206	647	559	12	241	381	274	295	3

Zdroj: MPSV, Statistiky o rekvalifikacích, vlastní zpracování

Tabulka č. 2: Statistiky o rekvalifikacích v období 2009 - 2011

Rekvalifikace z hlediska vzdělání - celá ČR					
Rok	Základní + praktická	Střední s výučním listem	Střední s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
2009	7334	21151	18070	327	2910
2010	12940	35693	30234	614	5180
2011	12636	30102	27389	650	5120
Rekvalifikace z hlediska vzdělání - Okres Zlín					
Rok	Základní + praktická	Střední vyučen	Střední s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
2009	55	296	365	8	86
2010	104	480	558	10	100
2011	126	442	517	7	114

Zdroj: MPSV, *Statistiky o rekvalifikacích, vlastní zpracování*

Pro vlastní výzkum jsme zvolili záměrný výběr, to znamená, že o výběru vzorku nerozhoduje náhoda, ale úsudek výzkumníka nebo zkoumané osoby (Chráska, 2007, s. 22). Hlavním znakem pro výzkumný soubor bylo, že respondenti museli být v letech 2012 – 2014 evidovaní na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Valašské Klobouky a zároveň v tomto období ukončit rekvalifikační kurz.

Celkový počet základního souboru je 179 účastníků rekvalifikace, dle databáze OKpráce (informační systém služeb zaměstnanosti), oddělení zaměstnanosti ve Valašských Kloboukách. Z toho rekvalifikační kurz v roce 2012 absolvovalo 36 uchazečů o zaměstnání, 60 uchazečů o zaměstnání v roce 2013 a 83 uchazečů o zaměstnání v roce 2014. V rámci dotazníkového šetření bylo ze základního souboru osloveno celkem 166 účastníků rekvalifikace, tj. 93% účastníků základního souboru. Jednalo se o ty účastníky rekvalifikačních kurzů, u kterých byl v databázi OKpráce uveden telefonní nebo emailový kontakt. Oslovení respondenti byli požádáni o vyplnění elektronického anonymního dotazníku, přičemž jeho možnost vyplnění bylo možno provést prostřednictvím odkazu: (<http://www.survio.com/survey/d/E2X4M1D2Y6U6Q8U0U>). Tento sběr dotazníků probíhal v měsících únor a březen 2016. Z celkového počtu 166 oslovených účastníků rekvalifikace vyplnilo dotazník 137 respondentů.

5.6 Statistická metoda chí-kvadrát

Statistická metoda chí-kvadrát (χ^2) se nejčastěji využívá v pedagogických výzkumech u testu dobré shody a u testu nezávislosti pro kontingenční tabulku, respektive čtyřpolní tabulku. Oba testy jsou neparametrickými testy významnosti. Pro účely této bakalářské práce jsme použili test nezávislosti pro čtyřpolní kontingenční tabulku, který se používá tehdy, kdy je potřeba rozhodnout, zda existuje souvislost či závislost mezi dvěma jevy, jež byly změřeny na úrovni nominálního nebo ordinálního měření. (Maňák, Švec a Švec, 2005)

Nulová hypotéza vyjadřuje předpoklad, že mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi není závislost (souvislost). Alternativní hypotéza potom předpokládá, že mezi pozorovanými a očekávanými četnostmi je závislost (souvislost). Výsledná vypočítaná hodnota se srovnává s hodnotou kritickou, která je uvedena ve statistických tabulkách. (Chráška, 2007, s. 72)

5.6.1 Test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku

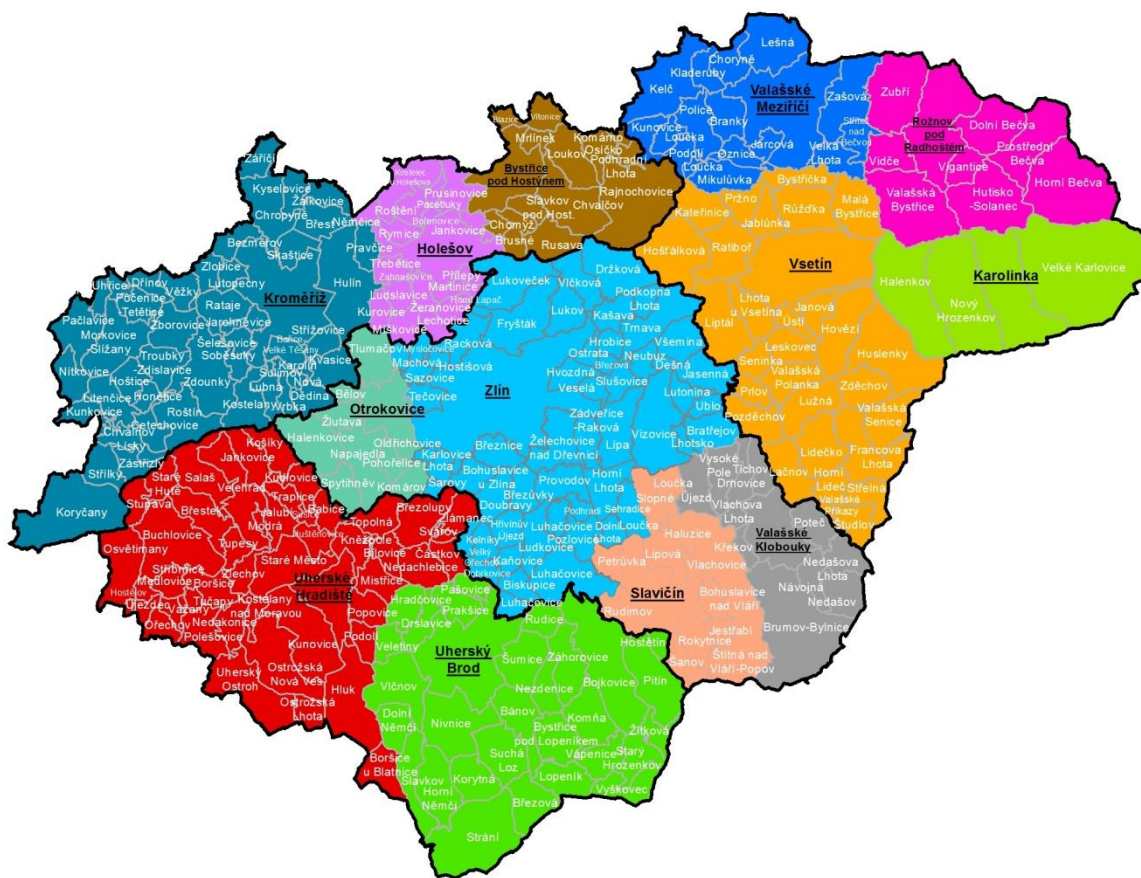
Zvláštním případem kontingenční tabulky je čtyřpolní tabulka se dvěma řádky a dvěma sloupci. Použití čtyřpolní tabulky je možné v případech, kdy proměnné (jevy), mezi nimiž je třeba ověřit vztah, mohou nabývat pouze dvou alternativních kvalit, v případě této bakalářské práce se jedná o pohlaví, tedy muž – žena.

Čtyřpolní tabulka má 1 stupeň volnosti. Jestliže vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická, odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. (Chráška, 2007, s. 82-83)

6 ANALÝZA A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 137 osob, které v roce 2012 – 2014 absolvovaly rekvalifikační kurz zprostředkovaný Kontaktním pracovištěm ÚP ČR Valašské Klobouky. Kontaktní pracoviště Valašské Klobouky, jako organizační složka ÚP ČR – Krajské pobočky ve Zlíně, se nachází v jihovýchodní části Zlínského kraje, který byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních a samosprávních celků. Zlínský kraj leží na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji a okresu Vsetín, který spadl do kraje Severomoravského. Kontaktní pracoviště ÚP ČR Valašské Klobouky je součástí okresu Zlín. (Macůrková, 2014, s. 1)

Obrázek č. 2: Kontaktní pracoviště ÚP ČR – Krajské pobočky ve Zlíně



Zdroj: MPSV, Úřad práce České republiky-Krajská pobočka ve Zlíně, 2016

6.1 Obecná data

Pohlaví:

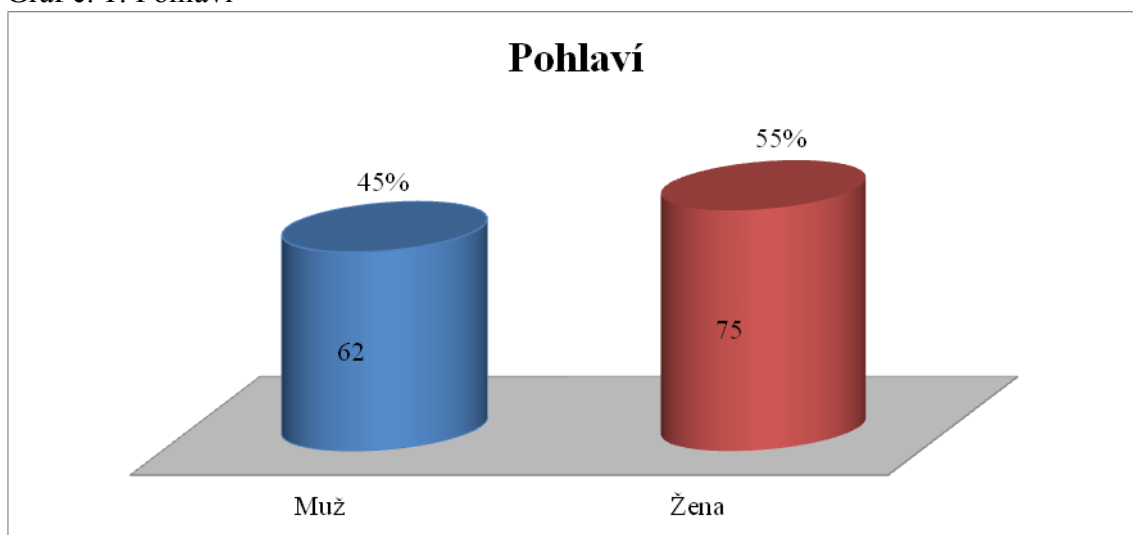
Z celkového počtu 137 respondentů bylo 75 (55%) žen a 62 (45%) mužů. Z níže uvedené tabulky i grafu vyplývá, že rekvalifikačních kurzů se častěji účastní ženy, což je obecně dlouhodobým trendem rekvalifikací. (viz tab. č. 1)

Tabulka č. 3: Pohlaví

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Muž	62	45%
Žena	75	55%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 1: Pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Věk:

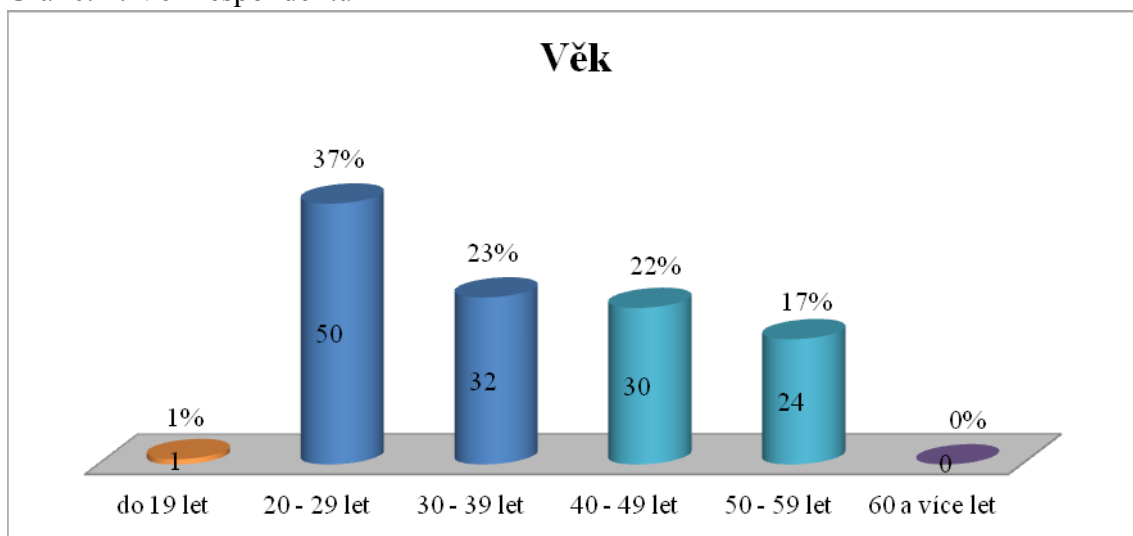
Věkové zastoupení respondentů v rekvalifikačních kurzech nám poskytla položka v dotazníku č. 16. Věkové složení bylo rozděleno do šesti kategorií. Nejčastějšími účastníky rekvalifikace byli respondenti ve věkové kohortě 20 – 29 let, a to 50 (37%) respondentů. Přibližně stejné zastoupení respondentů bylo ve věkové kohortě 30 – 39 let 32 (23%) respondentů, ve věkové kohortě 40 – 49 let 30 (22%) respondentů a ve věkové kohortě 50 – 59 let 24 (17%) respondentů. Zastoupení minimálního počtu respondentů ve věkové kategorii do 19 let a věkové kategorii 60 a více let můžeme odůvodnit tím, že jen málo osob je v tomto věku ekonomicky aktivní.

Tabulka č. 4: Věk respondentů

Věk respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
do 19 let	1	1%
20 - 29 let	50	37%
30 - 39 let	32	23%
40 - 49 let	30	22%
50 - 59 let	24	17%
60 a více let	0	0%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2: Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší dosažené vzdělání:

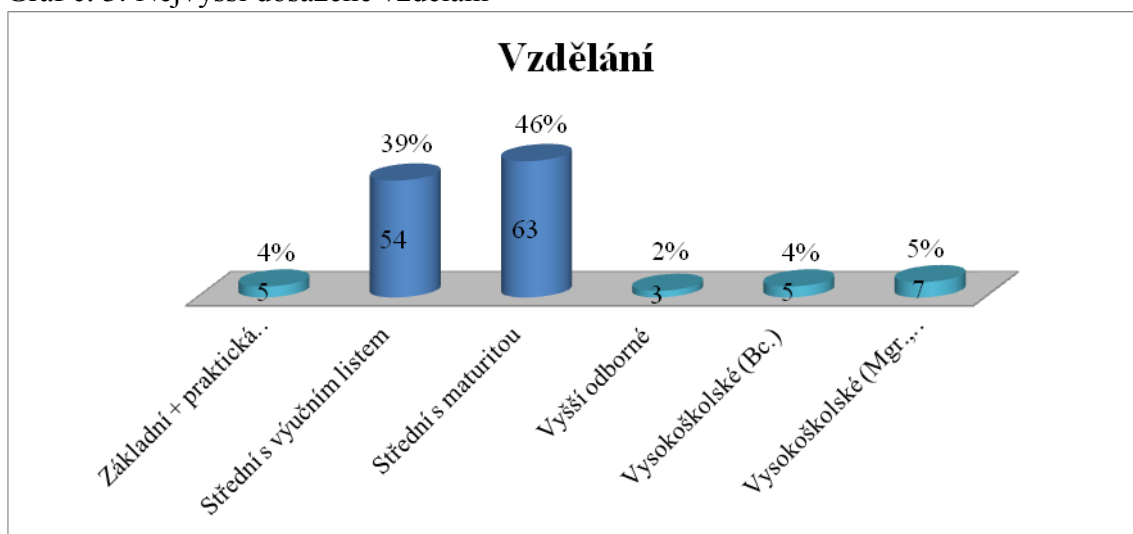
Další položkou jsme zjišťovali, která skupina respondentů z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání byla zastoupena v rekvalifikacích v největším počtu, respektive nejmenším počtu. Z níže uvedené tabulky i grafu je zřejmé, že největší zájem o rekvalifikace měli respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním střední s maturitou, a to celkem 63 (46%) respondentů, hned za nimi byli respondenti s nejvyšším dosaženým vzděláním střední s výučním listem v počtu 54 (39%) respondentů. Naopak nejméně byla zastoupena skupina respondentů se základním vzděláním a s nejvyšším dosaženým vzděláním vyšším odborným nebo vzděláním vysokoškolským. Dle dosaženého výsledku i dle dlouholeté praxe můžeme konstatovat, že nejčastějšími účastníky rekvalifikace jsou právě respondenti, kteří jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností.

Tabulka č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základní + praktická škola	5	4%
Střední s výučním listem	54	39%
Střední s maturitou	63	46%
Vyšší odborné	3	2%
Vysokoškolské (Bc.)	5	4%
Vysokoškolské (Mgr., aj.)	7	5%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

Rok ukončení rekvalifikace:

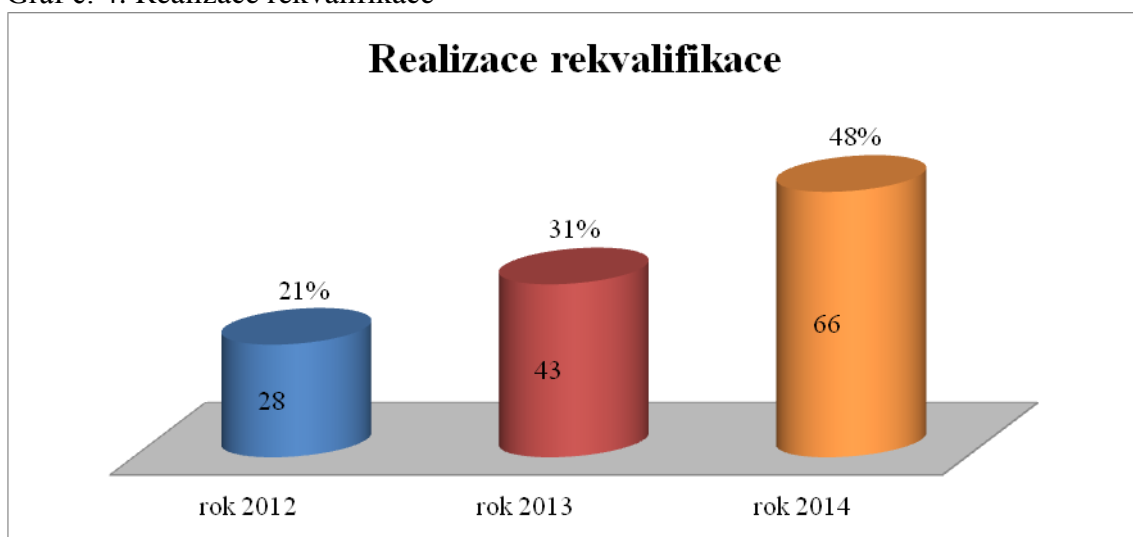
Z celkového počtu respondentů, respektive účastníků rekvalifikace, jich 28 (21%) absolvovalo rekvalifikaci v roce 2012, 43 (31%) v roce 2013 a 66 (48%) respondentů absolvovalo rekvalifikaci v roce 2014. Z uvedené tabulky i grafu vyplývá, že nejvíce rekvalifikací bylo zaznamenáno právě v roce 2014.

Tabulka č. 6: Realizace rekvalifikace

Realizace rekvalifikace	Absolutní četnost	Relativní četnost
rok 2012	28	21%
rok 2013	43	31%
rok 2014	66	48%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4: Realizace rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

Úspěšné/neúspěšné ukončení rekvalifikace:

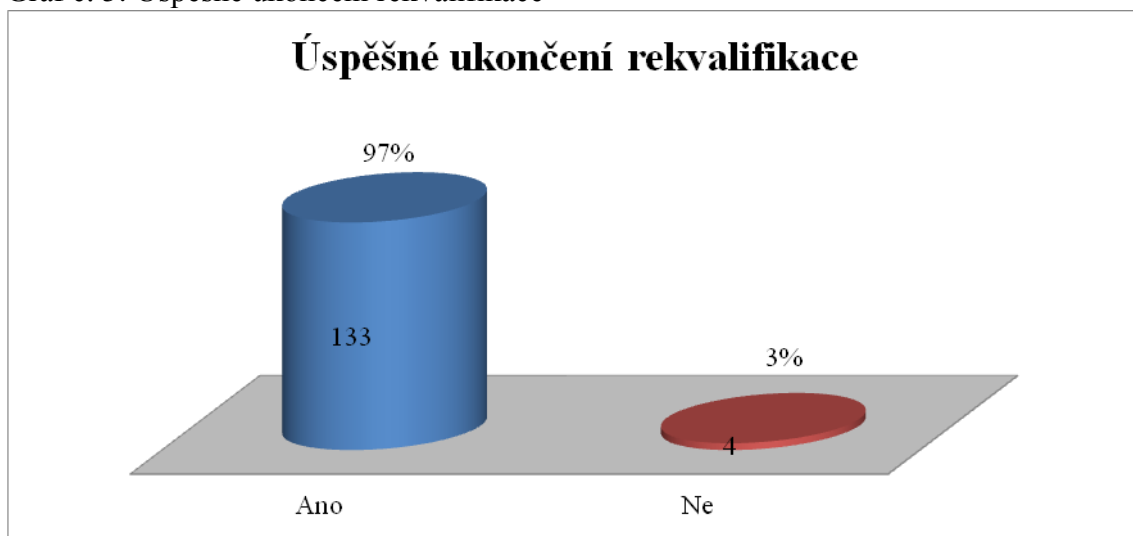
Z níže uvedené tabulky i grafu vyplývá, že z celkového počtu respondentů ukončilo rekvalifikaci úspěšně 133 (97%) respondentů. Pouze 4 (3%) respondenti rekvalifikační kurz nedokončili. Dle dosaženého výsledku i dle dlouholeté praxe můžeme konstatovat, že uchazeči o zaměstnání jsou prostřednictvím ÚP řádně seznámeni s povinnostmi týkající se předčasného ukončení rekvalifikace a tudíž je předčasné ukončení rekvalifikace spíše výjimkou.

Tabulka č. 7: Úspěšné ukončení rekvalifikace

Úspěšné ukončení rekvalifikace	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	133	97%
Ne	4	3%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5: Úspěšné ukončení rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

Volba rekvalifikačních kurzů:

Následující tabulka představuje jednotlivé rekvalifikační kurzy, kterých se respondenti v období 2012 – 2014 zúčastnili. Z následujícího je patrné, že nejčastěji obsazovanou rekvalifikací byl kurz Pracovník v sociálních službách, a to počtem 33 (24%) respondentů. Z praxe můžu konstatovat, že o tento rekvalifikační kurz mají zájem převážně ženy, neboť je pro ně přirozenějšího o někoho pečovat. Dalším často navštěvovaným kurzem byl kurz Řidičské oprávnění/profesionální průkaz s počtem 20 (15%) respondentů a kurz Svářeč s počtem 19 (14%) respondentů. Další pořadí rekvalifikačních kurzů je následovné: 11 (8%) respondentů absolvovalo kurz Účetnictví a daňová evidence, 9 (7%) respondentů absolvovalo kurz Základy a obsluha PC, 6 (4%) respondentů absolvovalo kurz Obsluha CNC obráběcích strojů, 2 (2%) respondenti absolvovali kurz Strážný, kurz Masér a kurz Základy podnikání. Z celkového počtu respondentů jich 33 uvedlo účast v jiném rekvalifikačním kurzu (např. administrativní pracovník, skladník, technik výpočetních systémů, tvorba webových stránek, pracovník grafického studia, evidence zásob zboží a materiálu, floristika, manikúra a modeláž nehtů, instruktor fitness, obsluha motorové pily, vazačské práce, strojník – obsluha bagru a nespécifickou rekvalifikaci).

Tabulka č. 8: Název rekvalifikace

Název rekvalifikace	Absolutní četnost	Relativní četnost
Základy a obsluha PC	9	7%
Obsluha CNC obráběcích strojů	6	4%
Svářeč	19	14%
Pracovník v sociálních službách	33	24%
Účetnictví a daňová evidence	11	8%
Řidičské oprávnění/prof. průkaz	20	15%
Strážný	2	2%
Masér	2	2%
Základy podnikání	2	2%
Jiná	32	22%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Využití vědomostí a znalostí z rekvalifikačního kurzu v praxi:

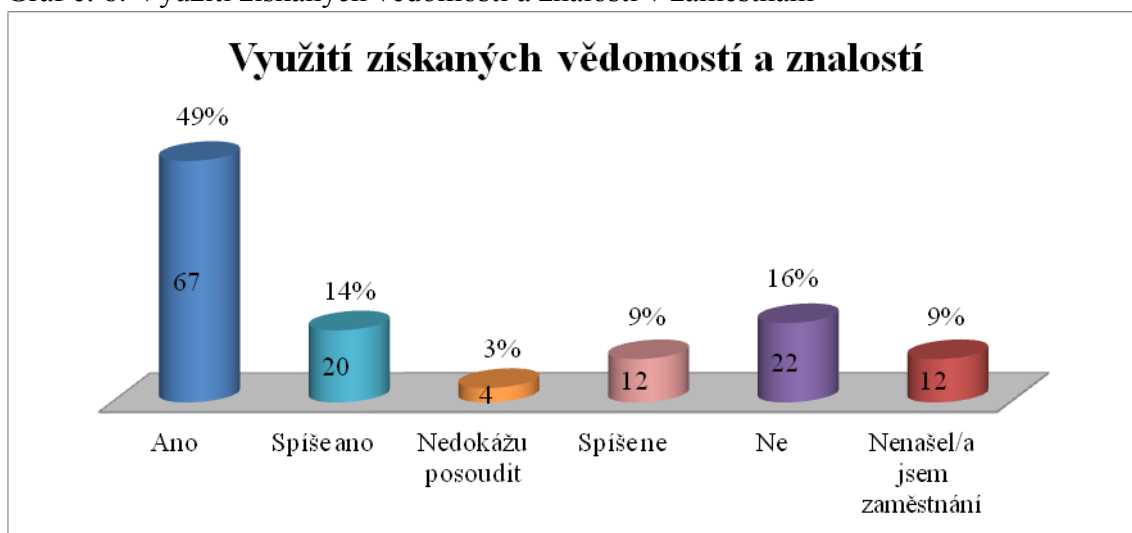
Další položka nám poskytla následující údaje. Celkem 87 (63%) respondentů využilo v nalezeném zaměstnání vědomosti a znalosti získané v rekvalifikačním kurzu. Z toho 67 (49%) respondentů označilo odpověď „Ano“ a 20 (14%) respondentů odpověď „Spíše ano“. 4 (3%) respondenti nedokázali posoudit využití získaných vědomostí a znalostí z rekvalifikace v praxi, 12 (9%) respondentů spíše nevyužilo a 22 (16%) respondentů vůbec nevyužilo získané vědomosti a dovednosti z rekvalifikace v praxi. 12 (9%) respondentů zůstává nadále v kategorii „Nenašel/a jsem zaměstnání“.

Tabulka č. 9: Využití získaných vědomostí a znalostí v zaměstnání

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	67	49%
Spíše ano	20	14%
Nedokážu posoudit	4	3%
Spíše ne	12	9%
Ne	22	16%
Nenašel/a jsem zaměstnání	12	9%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6: Využití získaných vědomostí a znalostí v zaměstnání



Zdroj: vlastní zpracování

Náročnost rekvalifikačního kurzu z pohledu účastníka:

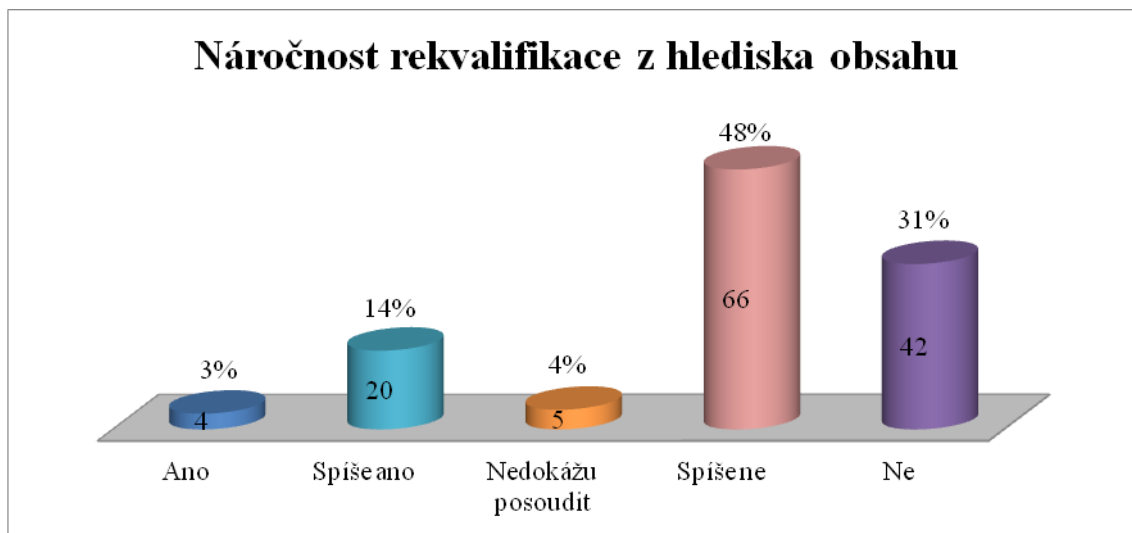
Následující otázka týkající se hodnocení rekvalifikačního kurzu byla na náročnost kurzu z hlediska jeho obsahu. Pro 108 (79%) respondentů rekvalifikační kurz z hlediska obsahu náročný nebyl. Z toho 42 (31%) respondentů označilo odpověď „Ne“ a 66 (48%) respondentů odpověď „Spíše ne“. Pro 20 (14%) respondentů byl rekvalifikační kurz spíše náročný, 4 (3%) respondenti hodnotili kurz jako náročný a 5 (4%) respondentů uvedlo, že tuto situaci nedokáže posoudit.

Tabulka č. 10: Náročnost kurzu z hlediska obsahu

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	4	3%
Spíše ano	20	14%
Nedokážu posoudit	5	4%
Spíše ne	66	48%
Ne	42	31%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7: Náročnost kurzu z hlediska obsahu



Zdroj: vlastní zpracování

Spokojenost účastníků rekvalifikace s kurzem:

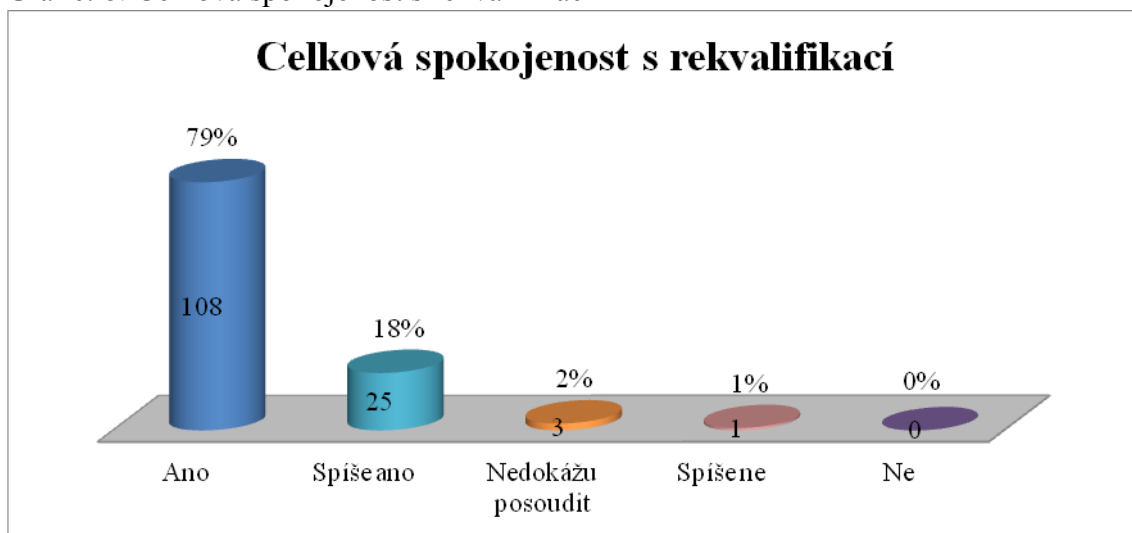
Hodnocení z hlediska celkové spokojenosti s rekvalifikačním kurzem nám poskytla položka č. 15, kdy z tabulky i grafu vyplývá, že 133 (97%) respondentů bylo s rekvalifikací celkově spokojeno. Z toho 108 (79%) respondentů označilo odpověď „Ano“ a 25 (18%) respondentů odpověď „Spíše ano“. Pouze 1 (1%) respondent označil odpověď „Spíše ne“ a 3 (2%) respondenti označili odpověď „Nedokážu posoudit“. Lze tedy konstatovat, že většina účastníků kurzu byla s rekvalifikací spokojena, čímž bylo dosaženo cíle, ke kterému rekvalifikace směřují.

Tabulka č. 11: Celková spokojenost s rekvalifikací

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	108	79%
Spíše ano	25	18%
Nedokážu posoudit	3	2%
Spíše ne	1	1%
Ne	0	0%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 8: Celková spokojenost s rekvalifikací



Zdroj: vlastní zpracování

Současný status účastníků rekvalifikace:

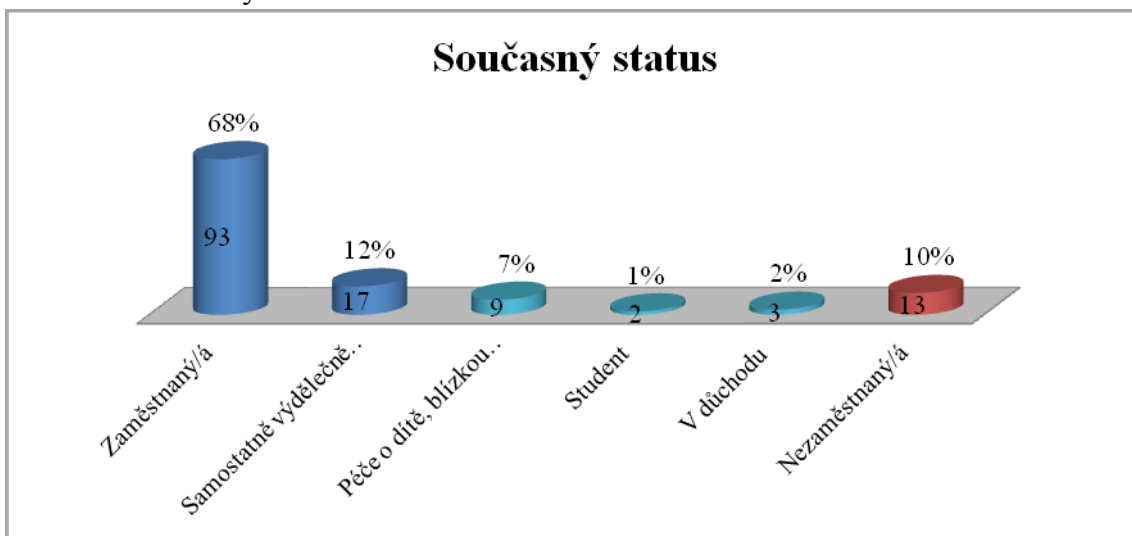
Poslední položka v dotazníku nám poskytla údaje o současném statusu respondentů, kdy jsme zkoumali úspěšnost, respektive efektivitu rekvalifikací vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce po daném časovém období. Celkem 110 (80%) respondentů uvedlo, že je v současné době osobou pracující nebo samostatně výdělečně činnou. O dítě nebo o blízkou osobu pečuje 9 (7%) respondentů, statut studenta mají 2 (1%) respondenti a v důchodu jsou 3 (2%) respondenti. Z celkového počtu respondentů je 13 (10%) nezaměstnaných, což je obdobný počet respondentů jako u položky č. 6, kterou jsme zjistili, že po úspěšném absolvování rekvalifikace se nepodařilo uplatnit na trhu práce 11 (8%) respondentům. Na základě takto získaných dat můžeme rekvalifikační kurzy vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce považovat za velmi efektivní i po daném časovém odstupu.

Tabulka č. 12: Současný status

Současný status	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zaměstnaný/á	93	68%
Samostatně výdělečně činný/á	17	12%
Péče o dítě, blízkou osobu	9	7%
Student	2	1%
V důchodu	3	2%
Nezaměstnaný/á	13	10%
Celkem	137	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 9: Současný status



Zdroj: vlastní zpracování

6.2 Výzkumné otázky

Výzkumná otázka č. 1: Má typ rekvalifikace vliv na rychlejší vstup na trh práce?

První výzkumná otázka vychází z položek č. 5 a č. 7 v dotazníku.

Při popisu výzkumných otázek jsme pracovali pouze s těmi respondenty, kteří úspěšně dokončili rekvalifikační kurz.

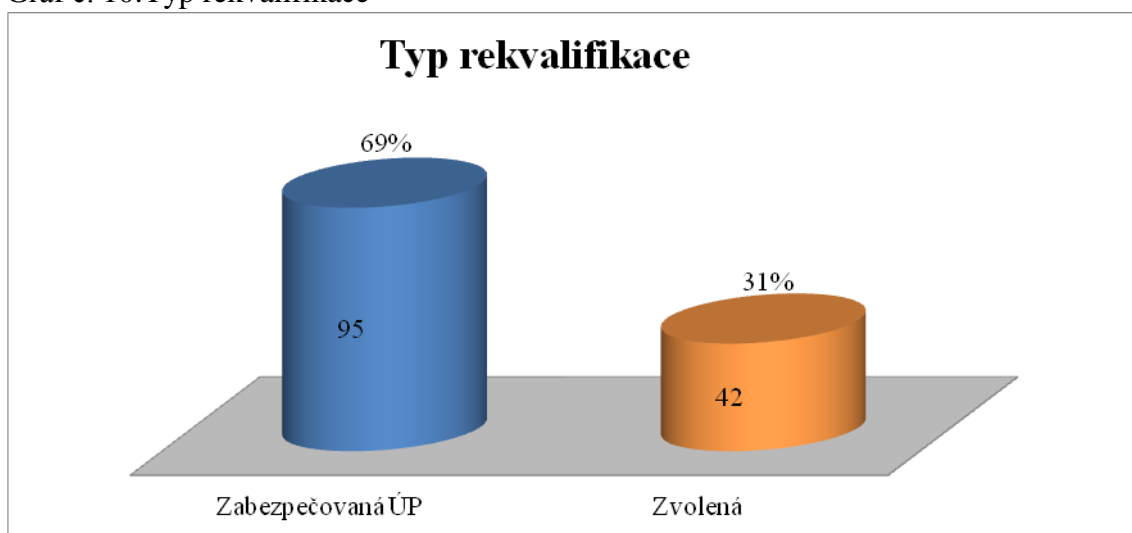
Celkem 42 (32%) respondentů využilo nového typu rekvalifikace, tzv. zvolené rekvalifikace, kdy si uchazeči sami zvolili jak rekvalifikační kurz tak i zařízení, ve kterém rekvalifikace proběhla. Rekvalifikace zabezpečované ÚP se účastnilo celkem 91 (68%) respondentů, z čehož usuzujeme, že nabídka rekvalifikačních kurzů pro tyto účastníky byla dostatečná a vyhovující.

Tabulka č. 13: Typ rekvalifikace

Typ rekvalifikace	Absolutní četnost	Relativní četnost
Zabezpečovaná ÚP	91	68%
Zvolená	42	32%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 10: Typ rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

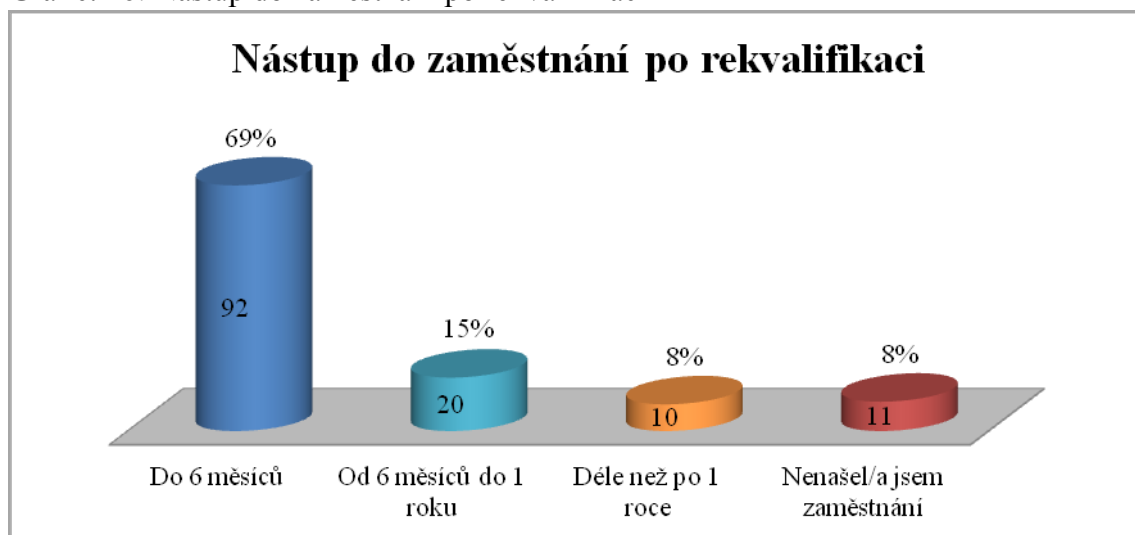
Položkou č. 7 v dotazníku jsme zjišťovali, za jakou dobu se účastníci rekvalifikačních kurzů po ukončení rekvalifikace uplatnili na trhu práce. Započítáni jsou jen ti účastníci, kteří úspěšně dokončili kurz. Z níže uvedené tabulky i grafu vyplývá, že 92 (69%) respondentů nastoupilo do zaměstnání po ukončení rekvalifikace do 6 měsíců, 20 (15%) respondentů nastoupilo do zaměstnání po ukončení rekvalifikace v období od 6 měsíců do 1 roku a 10 (8%) respondentů uvedlo, že nástup do zaměstnání po ukončení rekvalifikace byl déle než po 1 roce. Zbytek respondentů 11 (8%) se po ukončení rekvalifikace na trhu práce neuplatnilo.

Tabulka č. 14: Nástup do zaměstnání po rekvalifikaci

Nástup do zaměstnání po rekvalifikaci	Absolutní četnost	Relativní četnost
Do 6 měsíců	92	69%
Od 6 měsíců do 1 roku	20	15%
Déle než po 1 roce	10	8%
Nenašel/a jsem zaměstnání	11	8%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 10: Nástup do zaměstnání po rekvalifikaci



Zdroj: vlastní zpracování

Rekvalifikační kurz úspěšně dokončilo 133 účastníků. Čtyři účastníci rekvalifikačního kurzu zabezpečovaného ÚP tento nedokončili, a proto s nimi v následujícím popisu nebude počítáno.

Z níže uvedených výsledků vyplývá, že účastníci rekvalifikace zvolené, kteří rekvalifikační kurz dokončili, se rychleji uplatnili na trhu práce. Do šesti měsíců našlo zaměstnání 88% z nich oproti 62% účastníkům zabezpečované rekvalifikace ÚP. Naopak v delším časovém horizontu byli úspěšnější účastníci rekvalifikace zabezpečované ÚP. Zcela bez zaměstnání ovšem zůstalo pouhých 5% účastníků zvolené rekvalifikace oproti 9% účastníkům zabezpečované rekvalifikace ÚP.

Tabulka č. 15: Typ rekvalifikace

Typ rekvalifikace	Zabezpečovaná	Zvolená
Do 6 měsíců	57/62%	37/88%
Od 6 měsíců do 1 roku	17/19%	2/5%
Déle než po 1 roce	9/10%	1/2%
Nenašel/a jsem zaměstnání	8/9%	2/5%
Celkem	91/100%	42/100%

Zdroj: vlastní zpracování

Výzkumná otázka č. 2: Uplatnili se účastníci rekvalifikace na trhu práce?

Druhá výzkumná otázka vychází z položky č. 6 v dotazníku.

Další položka v dotazníku nám poskytla údaje o úspěšnosti, respektive o efektivitě rekvalifikací vzhledem k uplatnitelnosti jejich účastníků na trhu práce.

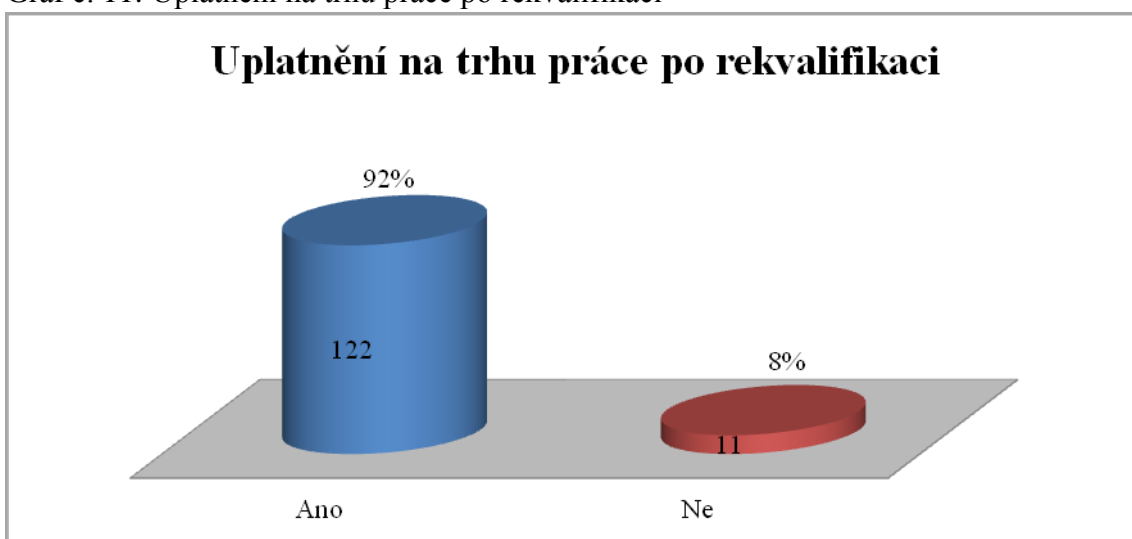
Byli započítáni pouze ti účastníci rekvalifikačních kurzů, kteří je úspěšně dokončili. Dle níže uvedené tabulky i grafu lze konstatovat, že rekvalifikace se jeví jako velmi efektivní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce, neboť celkem 122 (92%) respondentů se po úspěšném absolvování rekvalifikace zaměstnalo. Pouze 11 (8%) respondentů z celkového počtu dotazovaných nenalezlo po ukončení rekvalifikace zaměstnání.

Tabulka č. 16: Uplatnění na trhu práce po rekvalifikaci

Uplatnění na trhu práce po rekvalifikaci	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	122	92%
Ne	11	8%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 11: Uplatnění na trhu práce po rekvalifikaci



Zdroj: vlastní zpracování

Z výzkumné otázky č. 2 byly stanoveny tyto hypotézy:

H₁: Pohlaví účastníků rekvalifikace má vliv na jejich úspěšnost při vstupu na trh práce.

H₀: Pohlaví účastníků rekvalifikace nemá vliv na jejich úspěšnost při vstupu na trh práce.

Tabulka č. 17: kontingenční tabulka č. 1

	Úspěšní	Neúspěšní	Σ
Muži	57	5	62
Ženy	65	6	71
Σ	122	11	133

Zdroj: vlastní zpracování

Čtyřpolní tabulka má jeden stupeň volnosti, vypočítanou hodnotu χ^2 proto srovnáváme s kritickou hodnotou pro 1 stupeň volnosti a zvolenou hladinu významnosti 0,01.

Výpočet byl proveden podle vzorce (Chráška, 2007, s. 83):

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

$$\chi^2 = 0,0065.$$

Podle statistických tabulek je kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ proto nelze odmítnout nulovou hypotézu. Mezi četnostmi odpovědí a pohlavím respondentů není závislost. Pohlaví respondentů tedy nemá vliv na jejich úspěšnost či neúspěšnost při vstupu na trh práce.

S odkazem na předchozí data byly dále stanoveny tyto hypotézy:

H₂: Typ rekvalifikace má vliv na úspěšnost účastníků při vstupu na trh práce.

H₀: Typ rekvalifikace nemá vliv na úspěšnost účastníků při vstupu na trh práce.

Tabulka č. 18: kontingenční tabulka č. 2

	Úspěšní	Neúspěšní	Σ
Zabezpečená	82	9	91
Zvolená	40	2	42
Σ	122	11	133

Zdroj: vlastní zpracování

Čtyřpolní tabulka má jeden stupeň volnosti, vypočítanou hodnotu χ^2 proto srovnáváme s kritickou hodnotou pro 1 stupeň volnosti a zvolenou hladinu významnosti 0,01.

Výpočet byl proveden podle vzorce (Chráška, 2007, s. 83):

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)}$$

$$\chi^2 = 0,0996.$$

Podle statistických tabulek je kritická hodnota testového kritéria $\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$ proto nelze odmítnout nulovou hypotézu. Mezi typem rekvalifikace a úspěšností respondentů při vstupu na trh práce není závislost. Typ rekvalifikace tedy nemá vliv na úspěšnost či neúspěšnost při vstupu na trh práce.

Výzkumná otázka č. 3: Souviselo nalezené zaměstnání profesně s absolvovaným rekvalifikačním kurzem?

Třetí výzkumná otázka vychází z položky č. 8 v dotazníku.

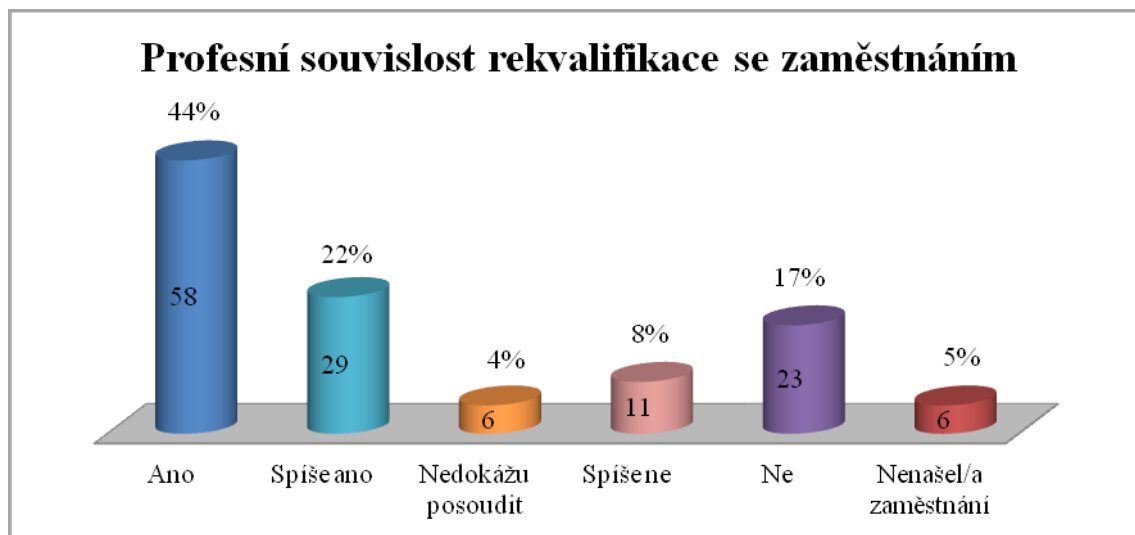
V rámci výzkumu a zjištění významnosti vlivu rekvalifikačních kurzů uchazečů o zaměstnání vzhledem k jejich uplatnitelnosti na trhu práce nás zajímalo, zda nalezené zaměstnání účastníků rekvalifikace profesně souvisí s absolvovaným rekvalifikačním kurzem. Opět byli započítáni jen ti účastníci, kteří dokončili rekvalifikační kurz. Z níže uvedených údajů vyplývá, že souvislost mezi rekvalifikací a nalezeným zaměstnáním uvedlo více než polovina respondentů. Z toho 58 (44%) respondentů označilo odpověď „Ano“ a 29 (22%) respondentů odpověď „Spíše ano“. Nesouvislost rekvalifikačního kurzu a nalezeného zaměstnání uvedlo celkem 34 (25%) respondentů. 6 (4%) respondentů nedokázalo souvislost mezi rekvalifikací a zaměstnáním posoudit a zbytek z dotazovaných respondentů zůstává v kategorii „Nenašel/a jsem zaměstnání“.

Tabulka č. 19: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	58	44%
Spíše ano	29	22%
Nedokážu posoudit	6	4%
Spíše ne	11	8%
Ne	23	17%
Nenašel/a jsem zaměstnání	6	5%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 12: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním



Zdroj: vlastní zpracování

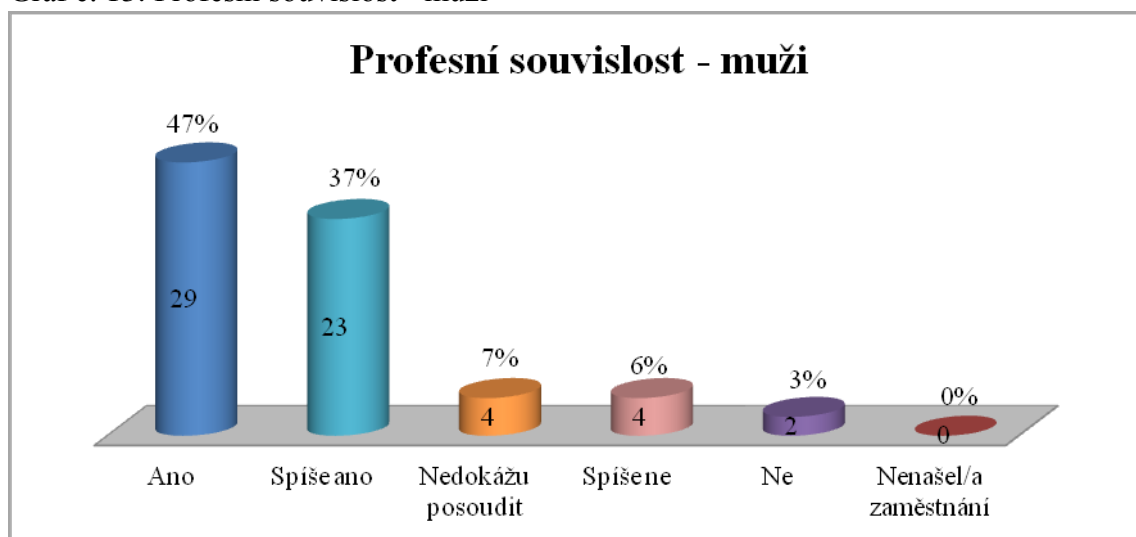
Odpovědi jsme dále kategorizovali podle pohlaví. Stejný počet mužů i žen a to 29 (47%, 41%) zvolilo odpověď „Ano“, velký rozdíl je v odpovědi „Spíše ano“. Tady odpovědělo 23 (37%) mužů, ale jen 6 (8%) žen. Čtyři muži (7%) a dvě ženy (3%) nedokázali posoudit profesní souvislost s absolvovanou rekvalifikací. K odpovědi „Spíše ne“ se přiklonili čtyři muži (6%) a 7 žen (10%). Velký rozdíl je v odpovědi „Ne“, tuto odpověď zvolili pouze dva muži (3%) oproti 21 ženám (30%). Z výše uvedeného tedy vyplývá, že muži častěji absolvovali rekvalifikaci, která profesně souvisí s jejich zaměstnáním.

Tabulka č. 20: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním - muži

Odpovědi - muži	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	29	47%
Spíše ano	23	37%
Nedokážu posoudit	4	7%
Spíše ne	4	6%
Ne	2	3%
Nenašel/a jsem zaměstnání	0	0%
Celkem	62	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 13: Profesní souvislost - muži



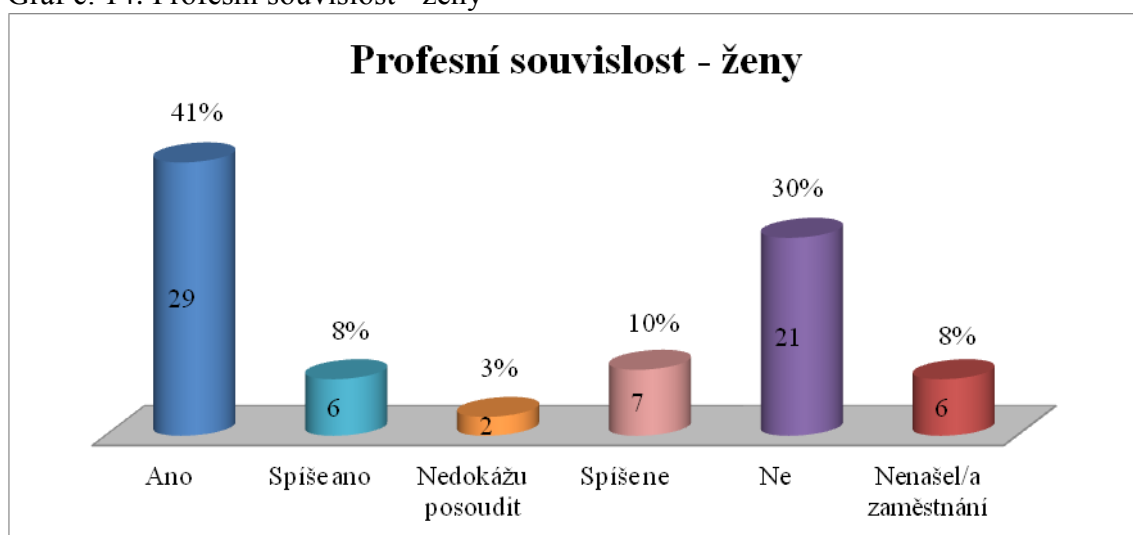
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 21: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním - ženy

Odpovědi - ženy	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	29	41%
Spíše ano	6	8%
Nedokážu posoudit	2	3%
Spíše ne	7	10%
Ne	21	30%
Nenašel/a jsem zaměstnání	6	8%
Celkem	71	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 14: Profesní souvislost - ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Výzkumná otázka č. 4: Pomohlo (případně pomůže) absolvování rekvalifikačního kurzu k uplatnění na trhu práce?

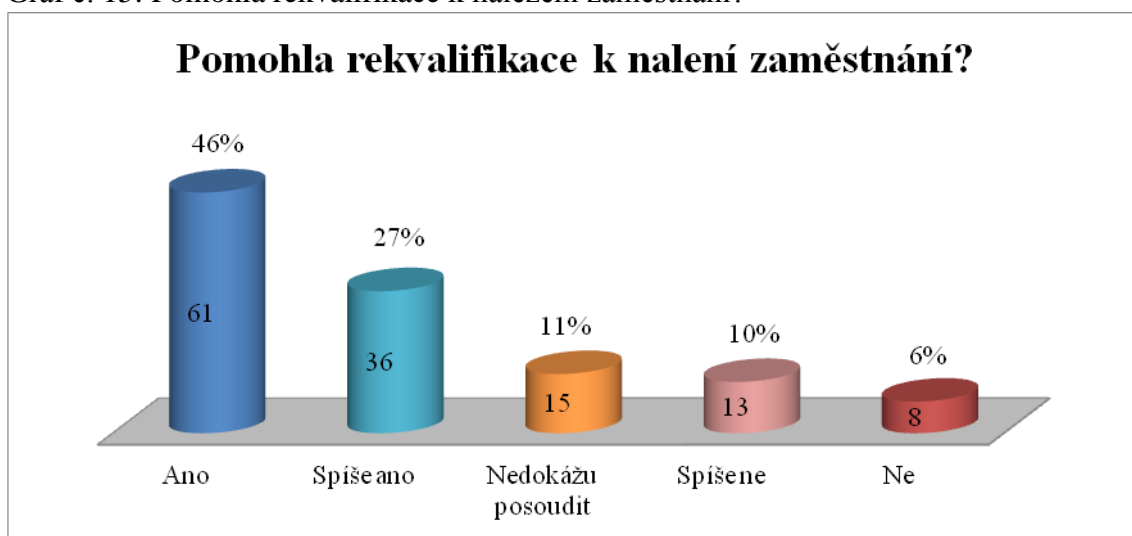
Položkou v dotazníku č. 10 jsme se respondentů dotazovali, zda si myslí, že jim rekvalifikace pomohla uplatnit se na trhu práce. Opět jsou započítáni jen ti, kteří rekvalifikační kurz dokončili. Z níže uvedené tabulky i grafu vyplývá, že celkem 97 (73%) respondentů si myslí, že jim rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání. Z toho 61 (46%) respondentů označilo odpověď „Ano“ a 36 (27%) respondentů odpověď „Spíše ano“. Ostatní respondenti se domnívají opak nebo nedokážou tuto situaci posoudit. 8 (6%) respondentů označilo odpověď „Ne“, 13 (10%) respondentů „Spíše ne“ a 15 (11%) respondentů tuto situaci nedokázali posoudit.

Tabulka č. 22: Pomohla rekvalifikace k nalezení zaměstnání?

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	61	46%
Spíše ano	36	27%
Nedokážu posoudit	15	11%
Spíše ne	13	10%
Ne	8	6%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 15: Pomohla rekvalifikace k nalezení zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

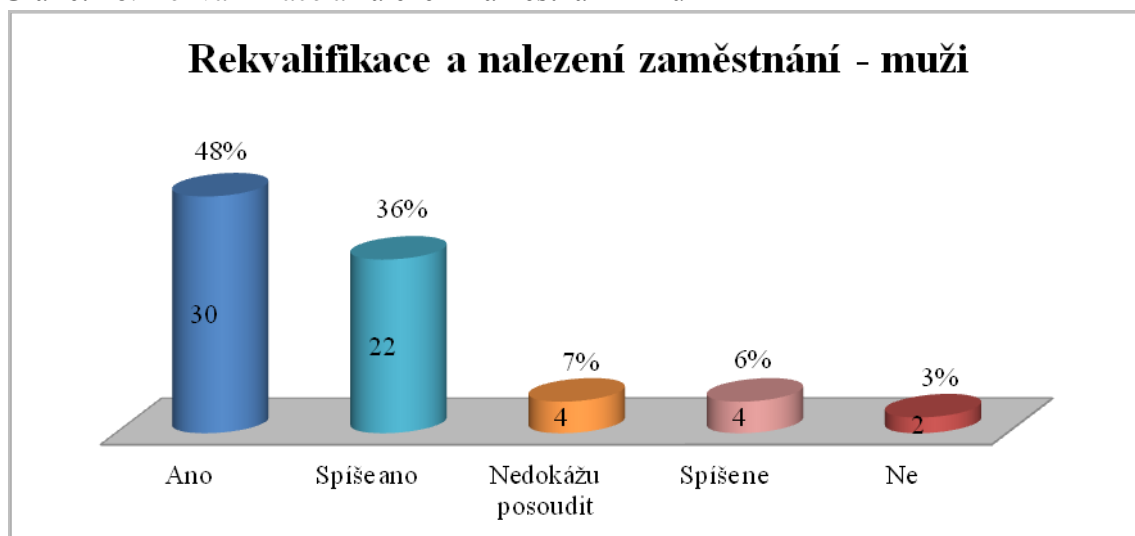
Dále byla data kategorizována podle pohlaví. Z níže uvedených dat je patrné, že odpovědi „Ano“ jsou přibližně stejné (muži 30, 48%, ženy 31, 44%), odlišnost je patrná už u položky „Spíše ano“ (muži 22, 36%, ženy 14, 20%), vztah rekvalifikace a nalezeného zaměstnání nedokázali posoudit 4 muži (7%) a 11 žen (15%), souvislost spíše nevidí 4 muži (6%) a 9 žen (13%) a souvislost rozhodně nenachází pouze dva muži (3%), ale 6 žen (8%).

Tabulka č. 23: Pomohla rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - muži

Odpovědi - muži	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	30	48%
Spíše ano	22	36%
Nedokážu posoudit	4	7%
Spíše ne	4	6%
Ne	2	3%
Celkem	62	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 16: Rekvalifikace a nalezení zaměstnání – muži



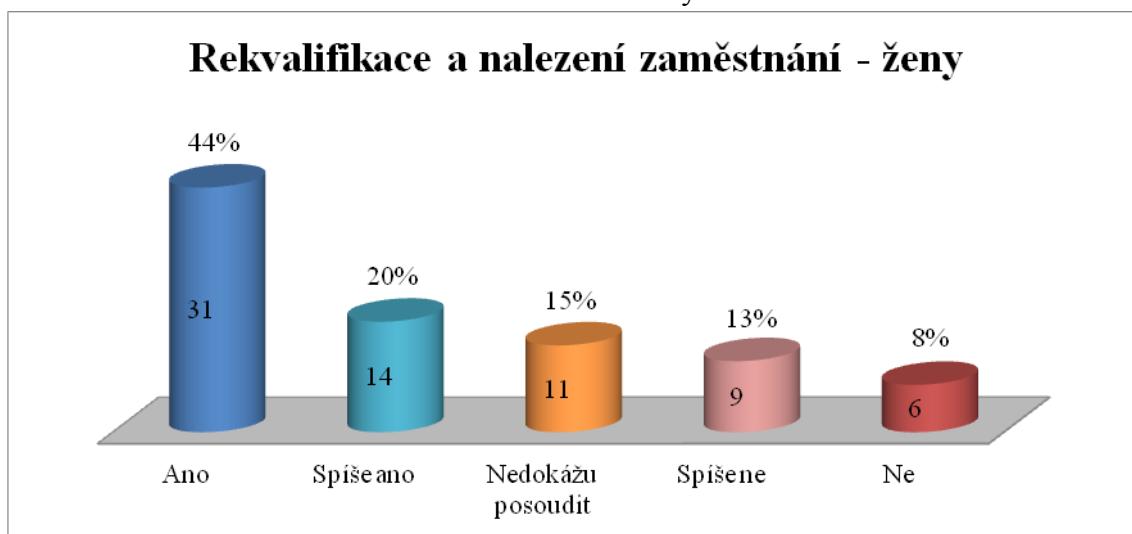
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 24: Pomohla Vám rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - ženy

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	31	44%
Spíše ano	14	20%
Nedokážu posoudit	11	15%
Spíše ne	9	13%
Ne	6	8%
Celkem	71	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 17: Rekvalifikace a nalezení zaměstnání- ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Stejná data byla dále kategorizována podle věku respondentů. Respondenti byli rozděleni do pěti věkových kategorií. Největší zastoupení bylo ve věkové kategorii 20 – 29 let a to celkem 48 respondentů. Z nich 21 (44%) a 15 (31%) souhlasilo, respektive spíše souhlasilo, že rekvalifikace byla nápomocná k nalezení zaměstnání. 4 (8%) spíše nesouhlasili, nikdo nevyslovil vyložený nesouhlas a 8 (17%) nedokázalo posoudit, zda rekvalifikace pomohla či nepomohla nalézt nové zaměstnání. Druhou nejpočetnější kategorií byla věková kategorie 30 – 39 let, přičemž 16 (51%) a 8 (26%) souhlasilo a spíše souhlasilo s tím, že rekvalifikace byla důvodem k jejich vstupu na trh práce, 4 (13%) respondenti nedokázali posoudit a 3 (10%) vyslovili nesouhlas. Věková kategorie 40 – 49 let má 30 respondentů. 11 (52%) respondentů souhlasilo s výrokem, že rekvalifikace byla nápomocna k nalezení zaměstnání, 8 (27%) spíše souhlasilo, 2 (4%) nedokázali posoudit, 5 (17%) spíše nesouhlasilo a 4 (13%) nesouhlasili. Ve věkové kategorii 50 – 59 let je 23 respondentů, z nichž 12 (52%) souhlasilo a 5 (22%) spíše souhlasilo s tím, že rekvalifikace byla užitečná k nalezení zaměstnání, naopak 4 (18%) a 1 (4%) byli názoru, že spíše ne, respektive ne a jeden respondent (4%) nedokázal posoudit. Ve věkové kategorii do 19 let je jeden respondent, který byl toho názoru, že rekvalifikace mu pomohla k nalezení zaměstnání. Lze tedy konstatovat, že ani věk respondentů nemá výrazný vliv na jejich názor, že rekvalifikace byla tím faktorem, který jim pomohl k nalezení zaměstnání.

Tabulka č. 25: Pomohla Vám rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - věk

Odpovědi	do 19 let	20 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	50 – 59 let
Ano	1	21	16	11	12
Spíše ano	0	15	8	8	5
Nedokážu posoudit	0	8	4	2	1
Spíše ne	0	4	0	5	4
Ne	0	0	3	4	1
Celkem	1	48	31	30	23

Zdroj: vlastní zpracování

Tato položka dále byla kategorizovaná podle vzdělání respondentů. Základní vzdělání má pět respondentů. Čtyři z nich souhlasili s tím, že rekvalifikace jim pomohla k nalezení zaměstnání a jeden s tímto výrokem spíše nesouhlasil. Respondentů, kteří jsou vyučení, je celkem 52. Z nich 23 (44%) a 16 (31%) souhlasilo či spíše souhlasilo, 3 (6%) a 4 (8%) spíše nesouhlasili či nesouhlasili a 6 (11%) nedokázalo posoudit. Středoškolského vzdělání zakončeného maturitou dosáhlo 63 respondentů. Z nich 28 (44%) a 18 (29%) s výrokem souhlasilo či spíše souhlasilo, 5 (8%) a 3 (5%) s výrokem spíše nesouhlasili či nesouhlasili a 9 (14%) respondentů nedokázalo posoudit. V kategorii vyššího odborného vzdělání jsou jen dva respondenti. Jeden z nich s výrokem souhlasil a jeden s výrokem spíše nesouhlasil. Vysokoškoláků je 11, ze kterých 5 (46%) považuje rekvalifikaci za faktor, který jim pomohl k nalezení zaměstnání, 2 (18%) odpověděli „Spíše ano“, 3 (27%) odpověděli „Spíše ne“ a 1 (9%) nevidí v rekvalifikaci pomoc při vstupu na trh práce. Z výše uvedeného lze tedy opět říci, že nejvyšší dosažené vzdělání nemá výrazný vliv na názor, že rekvalifikace byla tím faktorem, který jim pomohl k nalezení zaměstnání.

Tabulka č. 26: Pomohla Vám rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - vzdělání

Odpovědi	Základní	Vyučený	Středoškolské s maturitou	Vyšší odborné	VŠ
Ano	4	23	28	1	5
Spíše ano	0	16	18	0	2
Nedokážu posoudit	0	6	9	0	0
Spíše ne	1	3	5	1	3
Ne	0	4	3	0	1
Celkem	5	52	63	2	11

Zdroj: vlastní zpracování

Výzkumná otázka č. 5: Vybrali by si účastníci rekvalifikačního kurzu stejný kurz znovu?

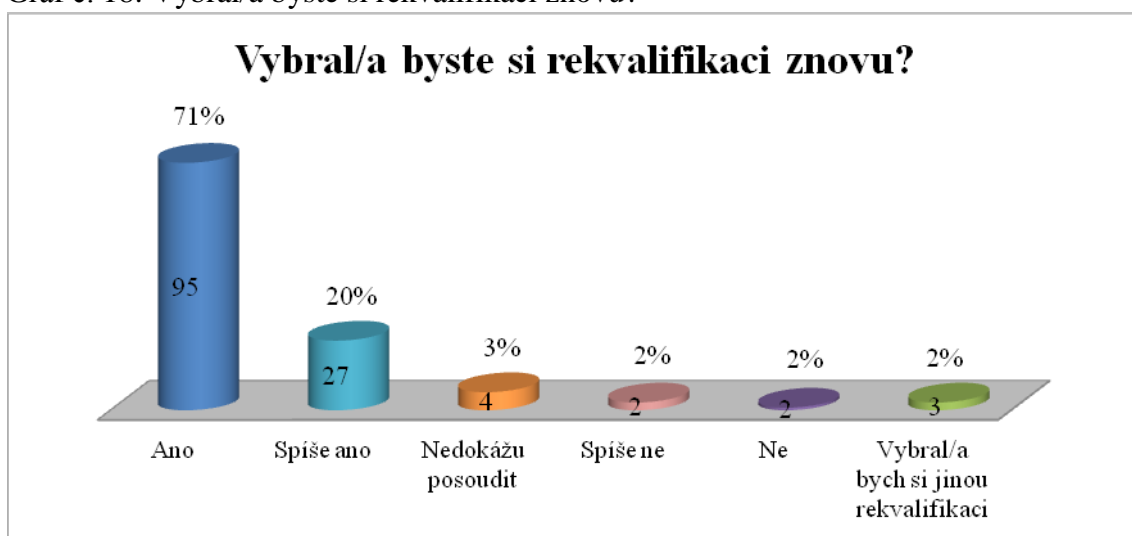
Tato výzkumná otázka vychází z položky č. 11 v dotazníku a poskytla nám následující údaje. Opět byli započítáni jen ti z respondentů, kteří úspěšně dokončili rekvalifikační kurz. Celkem 122 (91%) respondentů uvedlo, že pokud by se mohli znovu rozhodnout, vybrali by si jimi absolvovaný rekvalifikační kurz znovu. Další odpovědi byly následující: 3 (2%) respondenti by si vybrali jinou rekvalifikaci, 4 (4%) respondenti by si rekvalifikaci spíše nevybrali nebo nevybrali vůbec a 4 (3%) respondenti nedokázali posoudit. Z uvedených údajů je tedy zřejmé, že většina respondentů byla s rekvalifikačním kurzem natolik spokojena, že by si jej vybrala znovu.

Tabulka č. 27: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu?

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	95	71%
Spíše ano	27	20%
Nedokážu posoudit	4	3%
Spíše ne	2	2%
Ne	2	2%
Vybral/a bych si jinou rekvalifikaci	3	2%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 18: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu?



Zdroj: vlastní zpracování

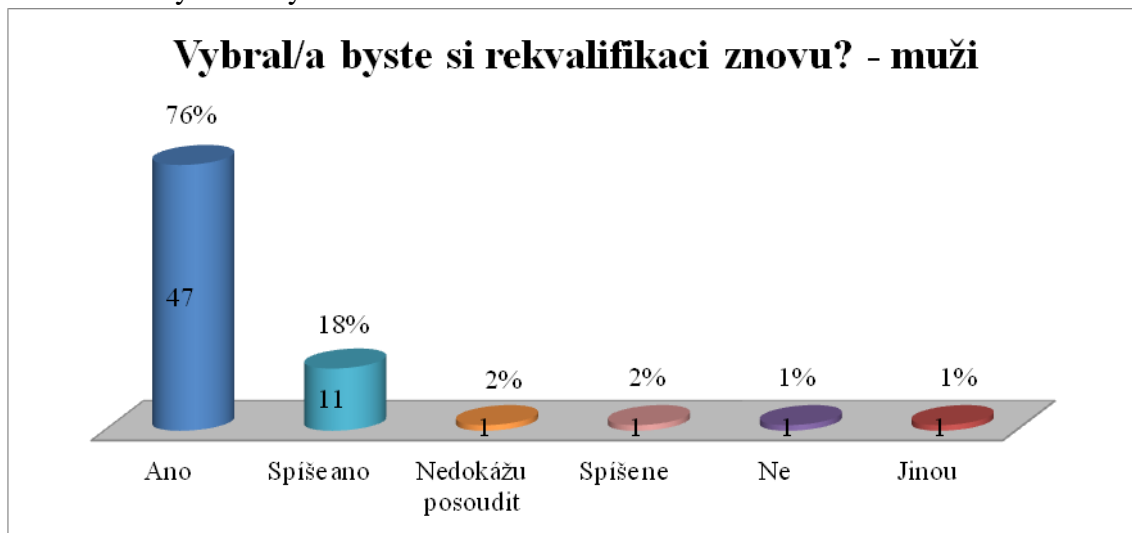
Získaná data byla následně kategorizována podle pohlaví. Z níže uvedených dat zpracovaných do tabulek a grafů rozdělených dle pohlaví je zřejmé, že 94% mužů a 91% žen by si vybralo znovu stejný rekvalifikační kurz.

Tabulka č. 28: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu? - muži

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	47	76%
Spíše ano	11	18%
Nedokážu posoudit	1	2%
Spíše ne	1	2%
Ne	1	1%
Vybral/a bych si jinou rekvalifikaci	1	1%
Celkem	62	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 20: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu? - muži



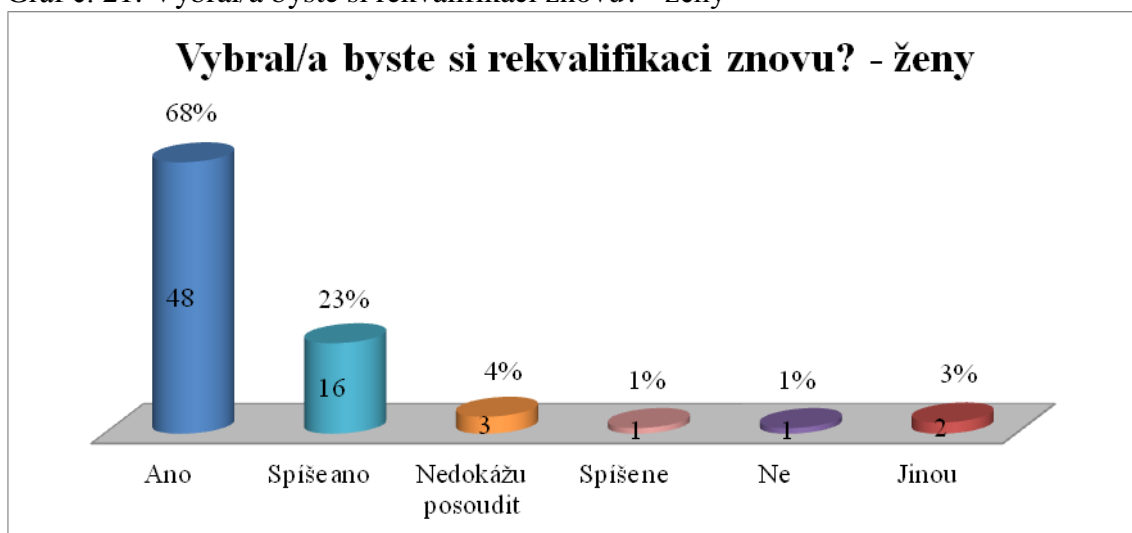
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 29: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu? - ženy

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	48	68%
Spíše ano	16	23%
Nedokážu posoudit	3	4%
Spíše ne	1	1%
Ne	1	1%
Vybral/a bych si jinou rekvalifikaci	2	3%
Celkem	71	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 21: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu? - ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Ve výzkumné otázce č. 3 jsme se zabývali problémem profesní souvislosti zaměstnání a rekvalifikace. Celkem 84% mužů odpovědělo, že jejich rekvalifikační kurz profesně souvisel či spíše souvisel s jejich budoucím zaměstnáním a celkem 94% mužů by si vybralo stejnou rekvalifikaci. Lze usoudit, že převážná většina mužů absolvovala rekvalifikaci, která se jim líbila a zároveň mohli znalosti a vědomosti z rekvalifikace následně uplatnit v zaměstnání.

Necelá polovina žen (49%) viděla profesní souvislost absolvovaného kurzu se zaměstnáním. Nic méně celých 91% žen by absolvovanou rekvalifikaci zvolilo ještě jednou. Tato otázka by byla námětem na další zkoumání.

Výzkumná otázka č. 6: Měl rekvalifikační kurz pozitivní vliv na život účastníka kurzu?

Tato výzkumná otázka vychází z položky č. 14 v dotazníku.

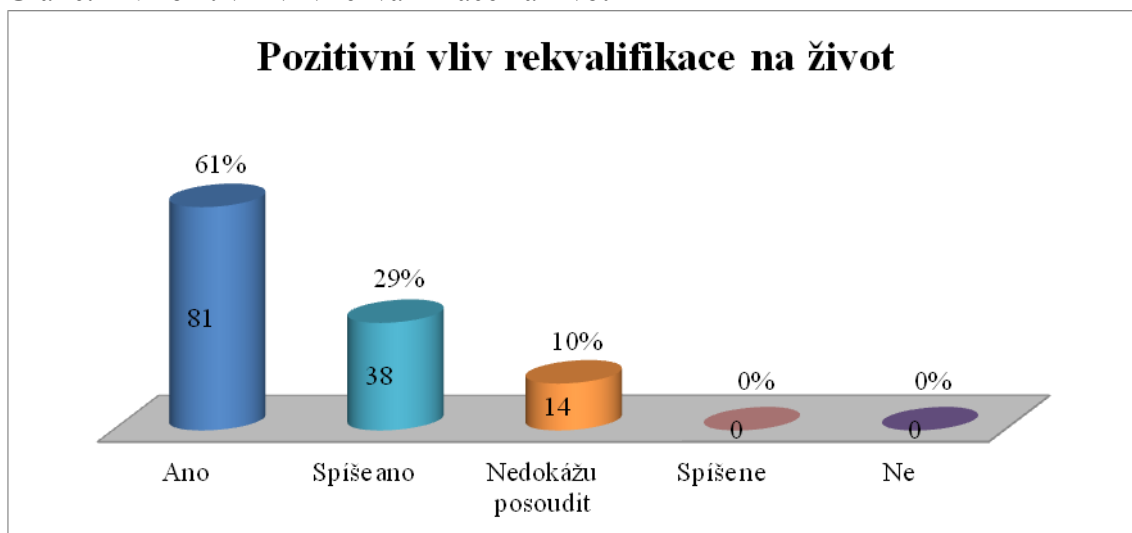
Následující položkou v dotazníku jsme se respondentů, kteří kurz dokončili, dotazovali, zda měla rekvalifikace na jejich život pozitivní vliv. Celkem 119 (90%) respondentů potvrdilo pozitivní vliv rekvalifikací na jejich život, z toho 81 (61%) respondentů označilo odpověď „Ano“ a 38 (29%) respondentů odpověď „Spíše ano“. Ostatní respondenti v počtu 14 (10%) označili odpověď „Nedokážu posoudit“.

Tabulka č. 30: Pozitivní vliv rekvalifikace na život

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	81	61%
Spíše ano	38	29%
Nedokážu posoudit	14	10%
Spíše ne	0	0%
Ne	0	0%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 22: Pozitivní vliv rekvalifikace na život



Zdroj: vlastní zpracování

Získaná data byla dále kategorizována podle pohlaví, tedy na muže a ženy. Ze získaných údajů vyplývá, že ženy více spatřovaly pozitivní vliv rekvalifikace na jejich život. 55 (77%) odpovědělo „Ano“, 14 (20%) žen uvedlo „Spíše ano“ a jen dvě (3%) ženy nedokázaly posoudit, zda rekvalifikace měla či neměla pozitivní vliv na jejich život.

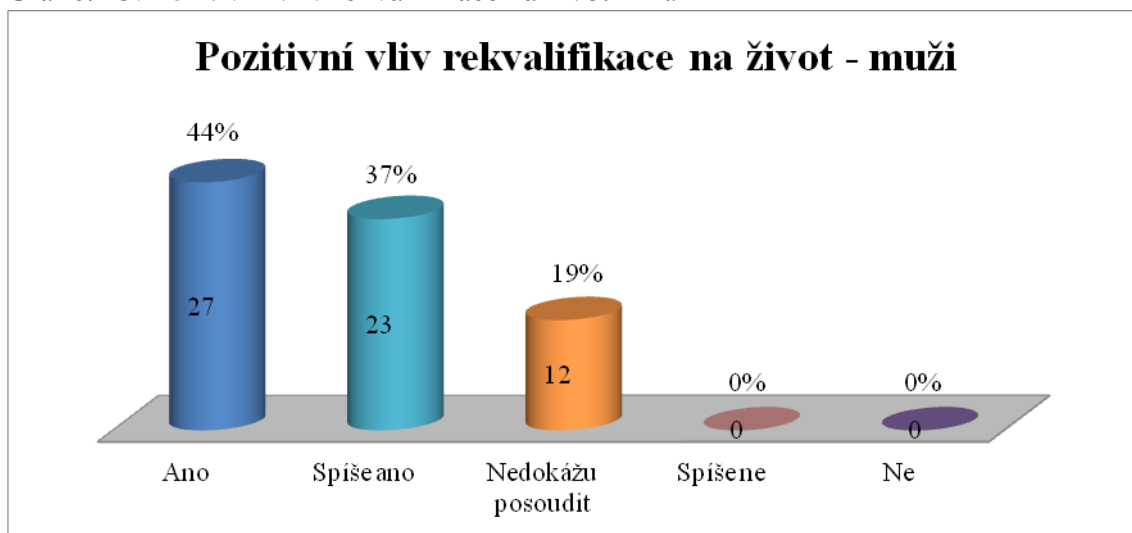
27 (44%) mužů, respektive 23 (37%) označilo odpověď „Ano“, respektive „Spíše ano“, 12 (19%) mužů potom nedokázalo posoudit. Pozitivní je, že nikdo z respondentů neodpověděl záporně.

Tabulka č. 31: Pozitivní vliv rekvalifikace na život - muži

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	27	44%
Spíše ano	23	37%
Nedokážu posoudit	12	19%
Spíše ne	0	0%
Ne	0	0%
Celkem	62	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 23: Pozitivní vliv rekvalifikace na život - muži



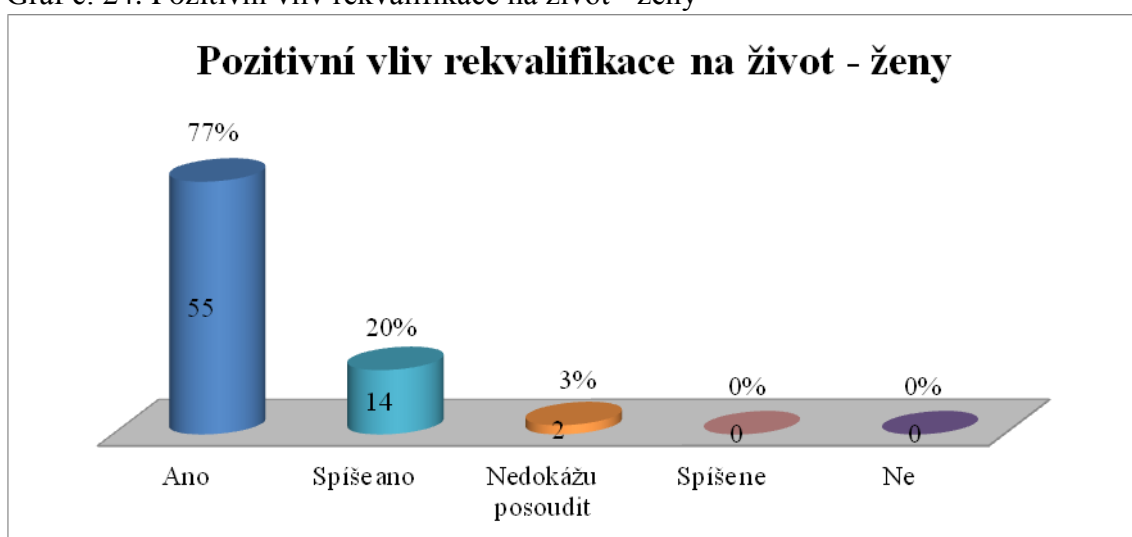
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 32: Pozitivní vliv rekvalifikace na život - ženy

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	55	77%
Spíše ano	14	20%
Nedokážu posoudit	2	3%
Spíše ne	0	0%
Ne	0	0%
Celkem	62	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 24: Pozitivní vliv rekvalifikace na život - ženy



Zdroj: vlastní zpracování

Otázka ovšem zkoumala pozitivní vliv na život všeobecně, nezabývala se již tím, zda rekvalifikace měla pozitivní vliv na život z důvodu, že respondenti našli zaměstnání, či z jiných např. sociologických hledisek (styk s lidmi, přijetí jiné životní role, apod.). Nicméně při porovnání výsledků výzkumné otázky č. 2, která zjišťovala uplatnění na trhu práce po rekvalifikačním kurzu a kde 11 (8%) respondentů odpovědělo, že se neuplatnili na trhu práce a při porovnání výzkumné otázky č. 4, která se ptala na to, zda jim rekvalifikace pomohla při uplatnění na trhu práce a kdy 21 (16%) respondentů se domnívá, že jim rekvalifikace nepomohla či spíše nepomohla při uplatnění na trhu práce, lze s jistotou konstatovat, že rekvalifikace má pozitivní vliv na život jedince a to bez ohledu na to, zda po absolvování rekvalifikačního kurzu byli úspěšní na trhu práce.

Výzkumná otázka č. 7: Splnil rekvalifikační kurz očekávání účastníka kurzu?

Tato výzkumná otázka vychází z položky č. 13 v dotazníku a opět pracujeme jen s těmi, kteří rekvalifikační kurz úspěšně dokončili.

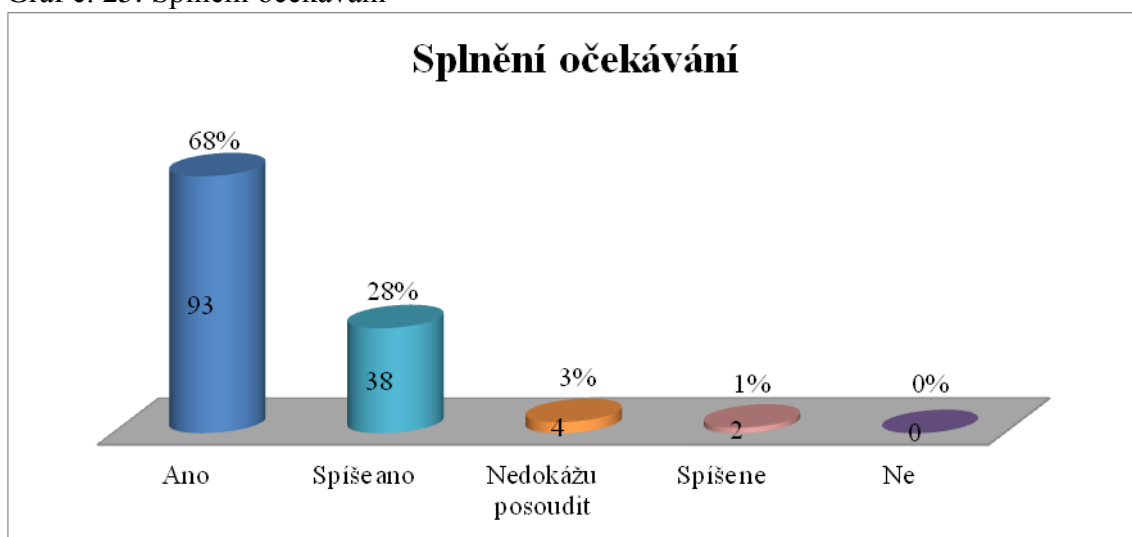
Z níže uvedené tabulky i grafu týkající se hodnocení kurzu je patrné, že 130 (98%) respondentům rekvalifikační kurz splnil jejich očekávání. Z toho 92 (69%) respondentů označilo odpověď „Ano“ a 38 (29%) respondentů odpověď „Spíše ano“. Pouze 2 (1%) respondenti označili odpověď „Spíše ne“ a jeden (1%) respondent nedokázal situaci posoudit. Tento výsledek hodnotíme jako vynikající, který vypovídá nejen o kvalitě kurzu, o dobré informovanosti o kurzech ze strany ÚP, ale zároveň o silné motivaci a připravenosti uchazečů pro vstup do kurzu.

Tabulka č. 33: Splnění očekávání

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	92	69%
Spíše ano	38	29%
Nedokážu posoudit	1	1%
Spíše ne	2	1%
Ne	0	0%
Celkem	133	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 25: Splnění očekávání



Zdroj: vlastní zpracování

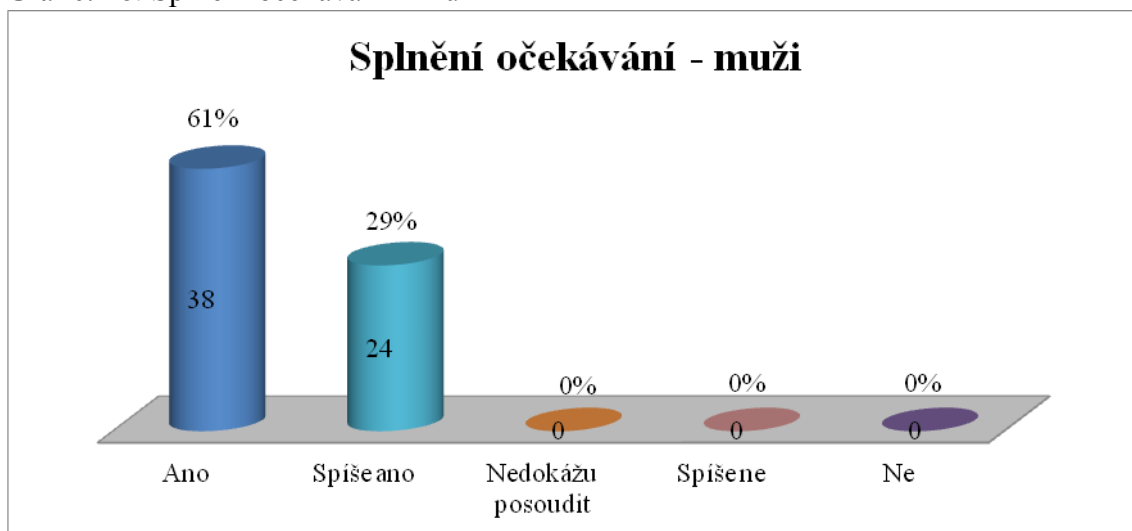
Získaná data byla následně kategorizována podle pohlaví. Z nich vyplývá, že mužům v 100%, rekvalifikace splnila jejich očekávání. U žen to bylo v 96%, pouze jedna žena nedokázala posoudit a dvě ženy se přiklonily k odpovědi „Spíše ne“. Z toho naprosto jednoznačně vyplývá, že rekvalifikace, co se týká splněných očekávání jejich účastníků, byly úspěšné.

Tabulka č. 34: Splnění očekávání - muži

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	38	61%
Spíše ano	24	29%
Nedokážu posoudit	0	0%
Spíše ne	0	0%
Ne	0	0%
Celkem	62	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 26: Splnění očekávání – muži



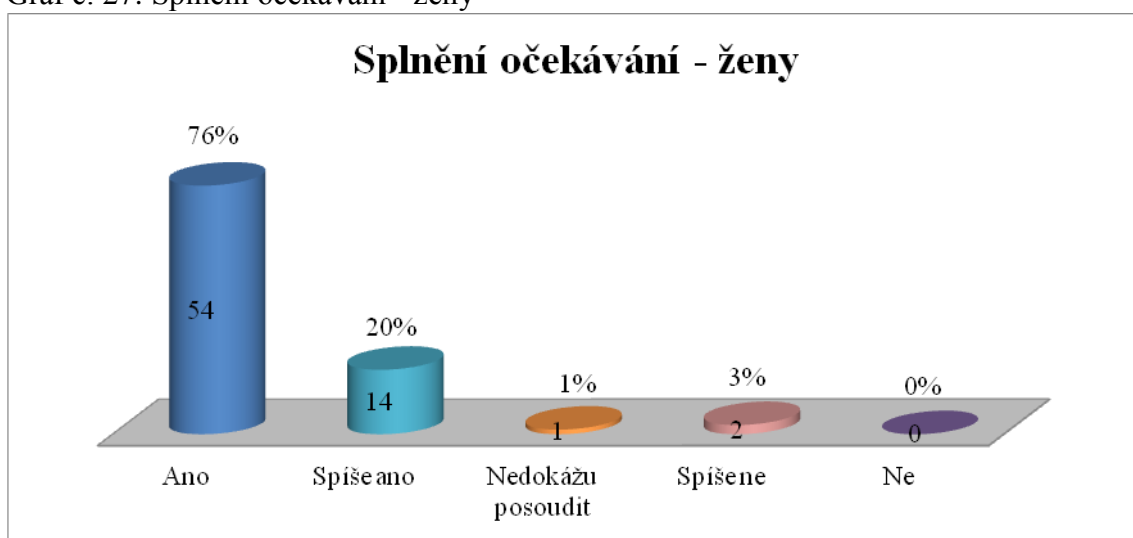
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 35: Splnění očekávání - ženy

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	54	76%
Spíše ano	14	20%
Nedokážu posoudit	1	1%
Spíše ne	2	3%
Ne	0	0%
Celkem	71	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 27: Splnění očekávání - ženy



Zdroj: vlastní zpracování

6.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Naše šetření zodpovědělo otázky, které jsme si kladli na samém začátku naší společné práce. Můžeme potvrdit fakt, že nezaměstnanost velmi negativně ovlivňuje drtivou většinu lidí. Jak jsme již několikrát v naší práci uvedli, ztráta práce a následné období nezaměstnanosti stresuje jedince, kteří přišli jakýmkoliv způsobem o práci jako máloco. Jedním z řešení nastalé situace je získání nové kvalifikace, případně její zvýšení, rozšíření nebo prohloubení, včetně jejího udržování nebo obnovování, řečeno jedním slovem – rekvalifikace.

Praktická část bakalářské práce si dala za cíl zjistit problematiku rekvalifikace jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Použili jsme kvantitativní typ výzkumu a data byla získána pomocí anonymních dotazníků. Výzkumný soubor tvořili uchazeči evidovaní na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Valašské Klobouky, kteří v letech 2012 – 2014 byli účastníky rekvalifikačního kurzu. Výzkumný soubor měl 137 respondentů.

Zpočátku našeho šetření jsme provedli průzkum v oblasti pohlaví a věku respondentů. Dle předložených dotazníků jsme zjistili skutečnost, že rekvalifikačních kurzů se nejčastěji účastní ženy, což je, i dle zkušeností autorky bakalářské práce, obecně dlouhodobým trendem dnešní doby. Věkové zastoupení respondentů se pohybovalo v rozpětí od 19 let do 60 let. Výše uvedené věkové složení bylo rozčleněno do šesti kategorií, ze kterých nejčastějšími účastníky rekvalifikace byli respondenti ve věkovém rozpětí 20-29 let. Dle našeho pozorování můžeme vyvodit závěr, že zastoupení minimálního počtu respondentů se nacházelo ve věkové kategorii jedinců do 19 let a věkové kategorii 60 a více let. Dle úvahy autorky tento fakt může vycházet i z předpokladu, že jen málo osob je v tomto věku plně ekonomicky činných.

Míra zaměstnanosti se také značně liší v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání. Dle našich udávaných výsledků můžeme konstatovat, že největší zájem o rekvalifikační kurzy měli respondenti, kteří uvedli, že dosáhli nejvyššího dosaženého vzdělání, jakým bylo střední s maturitou, hned za nimi se umístili respondenti se středním vzděláním s výučním listem. Naopak nejméně byla zastoupena skupina respondentů se základním vzděláním a s vyšším odborným vzděláním vysokoškolským.

Dalším bodem našeho zkoumání byl rok ukončení rekvalifikace. Již v úvodu jsme předložili fakt, že výzkumný soubor tvořili uchazeči, kteří byli přímí účastníci odborných kurzů v letech 2012 – 2014. Dle námi dostupných informací nejvíce rekvalifikací bylo

zaznamenáno právě v roce 2014. Úřady práce při organizování, zabezpečování a usměrňování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání ve svém územním obvodu vycházejí z potřeby nedostatkových profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Rekvalifikace se uskutečňuje zejména tehdy, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Uchazeč má povinnost uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí. Dle našeho šetření vyplývá, že z celkového počtu respondentů ukončilo rekvalifikační kurz úspěšně 133 uchazečů o zaměstnání, což odpovídá převážné většině dotazovaných respondentů.

Další položka našeho výzkumu nám přinesla data týkající se využití získaných vědomostí a znalostí v praxi. Převážná většina respondentů uvedla, že znalosti získané v průběhu rekvalifikačního kurzu plně využilo v nalezeném zaměstnání a pouze 16% respondentů získané vědomosti z rekvalifikace nevyužilo v praxi vůbec. Z tohoto šetření jsme mohli vyčíst, že i přes všechnu snahu o získání nových vědomostí a dovedností 9% respondentů zůstává nadále v kategorii uchazečů o zaměstnání, tedy práci si nenašlo. S touto otázkou je úzce spjata i volba rekvalifikačních kurzů. Z námi předkládaných výsledků šetření je patrné, že nejčastěji obsazovanou kategorií rekvalifikací byl kurz „Pracovník v sociálních službách“. Právě o tento rekvalifikační kurz mají zájem převážně ženy, neboť je pro ně přirozené o někoho pečovat. Muži měli zájem zejména o kurzy řídičského oprávnění nebo kurzy svářečské. Mezi nejméně navštěvované kurzy můžeme dle odpovědí respondentů zařadit kurzy, jakými jsou strážný, masér, základy podnikání a jiné. Rekvalifikace se uskutečňuje vždy se zřetelem na předpoklady a požadavky vyžadované pro výkon práce a podle toho se volí její odpovídající forma. S předešlým výzkumným problémem byla úzce spjata otázka týkající se náročnosti rekvalifikačního kurzu z hlediska jeho obsahu. Pro převážnou většinu dotazovaných respondentů rekvalifikační kurz náročný nebyl, avšak ve 4 případech respondenti hodnotili její možnou obsahovou náročnost.

Při popisu výzkumných otázek jsme pracovali pouze s těmi respondenty, kteří absolvovaný rekvalifikační kurz úspěšně dokončili.

První výzkumná otázka se zaměřila na skutečnost, zda samotný typ rekvalifikace má vliv na rychlejší vstup na trh práce. Na základě získaných dat můžeme usoudit, že účastníci rekvalifikace zvolené byli úspěšnější a rychleji našli zaměstnání než účastníci rekvalifikace zabezpečované ÚP. Z výše uvedeného vyplývá, že nástroj „zvolená rekvalifikace“, který je využíván od roku 2012, se velmi osvědčil a dle námi zjištěných

výsledků tohoto výzkumu, pružněji reaguje na požadavky trhu práce a na individuální potřeby klienta.

Druhá výzkumná otázka nám poskytla údaje o úspěšnosti, neboli o efektivitě rekvalifikace vzhledem k uplatnitelnosti jejich účastníků na trhu práce. Z našeho výzkumu je patrné, že rekvalifikace můžeme právem považovat za velmi efektivní nástroj politiky zaměstnanosti vzhledem k uplatnitelnosti na trhu práce, neboť 92% respondentů se po úspěšném absolvování rekvalifikace zaměstnalo. Tento fakt nás přiměl na vytvoření hypotézy, zda pohlaví účastníků rekvalifikace má vliv na jejich úspěšnost při vstupu na trh práce. Mezi četnostmi odpovědí a pohlavím respondentů není závislost, tedy můžeme tvrdit, že pohlaví respondentů nemá vliv na jejich úspěšnost při vstupu na trh práce. S odkazem na předchozí data byly dále stanoveny další hypotézy, a to zda typ rekvalifikace má vliv na úspěšnost účastníků při vstupu na trh práce, či nikoliv. Na základě námi předkládaného výpočtu si dovoluujeme tvrdit, že mezi typem rekvalifikace a úspěšnosti respondentů při vstupu na trh práce není závislost, tedy typ rekvalifikace nemá vliv na úspěšnost či neúspěšnost při vstupu na trh práce.

Další výzkumná otázka zkoumala poznatky respondentů týkající se profesní souvislosti nalezeného zaměstnání s absolvovaným rekvalifikačním kurzem. Opět byli do výzkumu zahrnuti pouze uchazeči, kteří rekvalifikační kurz dokončili. Z námi předkládaných údajů vyplývá, že souvislost mezi rekvalifikacemi a nalezeným zaměstnáním pocítuje více než polovina respondentů. Souvislost rekvalifikačního kurzu a nalezeného zaměstnání nepocítovalo celkem 25% respondentů. Odpovědi jsme dále kategorizovali podle pohlaví. Výsledkem byla skutečnost, že muži častěji uváděli možnost, že jejich absolvovaná rekvalifikace profesně souvisela s jejich zaměstnáním.

Čtvrtá výzkumná otázka se zabývala možností, zda pomohlo (případně pomůže) absolvování rekvalifikačního kurzu k uplatnění na trhu práce. Z výzkumu vyplývá, že celkem 73% respondentů, tedy většina dotazovaných si myslí, že jim rekvalifikace pomohla k nalezení zaměstnání. Dále byla data kategorizována podle pohlaví respondentů, kde je z výše uvedených dat patrné, že pozitivní dopad v této oblasti chápou shodně muži i ženy. Stejná data byla nadále hlouběji rozpracována a rozdělena podle věku. Respondenti byli rozčleněni do pěti věkových kategorií. Po důkladném zpracování všech dostupných informací lze konstatovat, že ani věk respondentů nemá výrazný vliv na jejich názor, že rekvalifikace byla tím faktorem, který jim pomohl k nalezení zaměstnání.

Pátou výzkumnou otázkou jsme se zaměřili na poznatek, zda by si účastníci rekvalifikačního kurzu vybrali stejný kurz znovu. Opět byli započítáni pouze ti uchazeči, kteří daný rekvalifikační kurz dokončili. Z námi předkládaných údajů je tedy zřejmé, že většina respondentů byla s rekvalifikačním kurzem natolik spokojena, že by si jej vybrala znovu. Shrnutá data jsme dále analyzovali a vytvořili jsme kategorii podle dosaženého vzdělání respondentů. Z uvedených dat můžeme opětovně říci, že nejvyšší dosažené vzdělání nemá výrazný vliv na názor, že rekvalifikace byla tím faktorem, který jim pomohl k nalezení zaměstnání. Získaná data byla nadále kategorizována podle pohlaví. Z námi uváděných dat zpracovaných do tabulek a grafů rozdělených podle pohlaví je zřejmé, že převážná většina, tedy 94% mužů a 91% žen by si znovu vybralo stejný rekvalifikační kurz.

Šestá výzkumná otázka měla za úkol zjistit, zda měl rekvalifikační kurz pozitivní vliv na život účastníka kurzu, či nikoliv. Otázka zkoumala pozitivní vliv na život všeobecně, tedy nezabývala se již tím, zda rekvalifikace měla pozitivní vliv na život z důvodu nalezení zaměstnání, případně z jiných hledisek. Nicméně při porovnání výsledků lze s jistotou konstatovat, že rekvalifikace má pozitivní vliv na život jedince a to bez ohledu na to, zda po absolvování rekvalifikačního kurzu byli úspěšní na trhu práce.

Sedmá a poslední výzkumná otázka zkoumala, zda splnil rekvalifikační kurz očekávání účastníka kurzu. Z výsledků výzkumu týkající se hodnocení kurzu je patné, že převážně většině, tj, 98% respondentům, rekvalifikační kurz splnil očekávání. Tento výsledek vypovídá nejen o kvalitě absolvovaného kurzu, ale i o dobré informovanosti o nabízených kurzech ze strany ÚP, ale mimo jiné i o vhodné motivaci a připravenosti uchazečů pro vstup do kurzu. Získaná data byla následně kategorizována podle pohlaví. Z výsledků vyplývá, že zejména mužům splnila očekávání na 100% a u žen splnila očekávání na 96%. Z toho naprosto jednoznačně vyplývá, že rekvalifikace, na úrovni splněných očekávání jejich účastníků, byly úspěšné.

6.4 Doporučení pro praxi

Nezaměstnaní zaujmají jednu z příček společenského žebříčku. Všeobecně převládá názor, že nezaměstnaní jsou neschopní a nemají zájem pracovat. Jen těžko pochopí ti, kteří se s problémem nezaměstnanosti nesetkali sami, ani ve svém nejbližším okolí, jak se člověk bez práce cítí.

Pokud se člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, výrazně to ovlivní jeho život. Tyto důsledky se týkají mnoha oblastí, které spolu úzce souvisí. Zásadně je ovlivněna životní úroveň, osobní status nezaměstnané osoby, vztahy v rodině a okolí, ale také psychický a zdravotní stav nezaměstnaného. Nezaměstnaností jsou ohroženy některé skupiny obyvatel více než jiné. Jedná se především o starší osoby, nekvalifikované nezaměstnané, ženy, absolventy a osoby se zdravotním postižením. Tyto skupiny obyvatel mají horší podmínky pro hledání zaměstnání, a aby si našly práci, musí často vynaložit velké úsilí.

Státní politika zaměstnanosti se zabývá především programy, které by měly nezaměstnaným pomoci při hledání zaměstnání anebo by měly vytvářet nová pracovní místa. Nabízí možnosti zřízení společensky účelného pracovního místa, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a podle nás asi nejdůležitější – rekvalifikace. Rekvalifikace jsou dle mého názoru nejlepší možností, jak pomoci nezaměstnanému zaměstnání najít i si ho udržet a mít možnosti i při případném budoucím hledání práce. Rekvalifikace jsou takřkajíc, stejně jako vzdělání, investice do budoucnosti. Pokud má někdo kvalifikaci na více povolání, případně si dále kvalifikaci doplňuje a zkvalitňuje, výrazně tím zvyšuje svoje šance na trhu práce a šance najít zaměstnání.

Je potřebné jim blíže vysvětlit co rekvalifikace, projekty nebo motivační kurzy jsou a především, jaký přínos pro ně mohou mít. Toto zjištění se odrazilo ve zpracovaných výsledcích. Ukázalo se, že je potřebné uchazečům naslouchat, citlivě a s empatií s nimi pracovat a navrhnout postup k vyřešení jejich problému. Především jim vysvětlit, že zapojením do aktivit nabízených úřadem práce se dostanou do společnosti lidí, kteří jsou ve stejné situaci – poznají, že problém nemají jen oni. Zároveň nepřipustit, aby byli uchazeči pasivními účastníky, veškeré aktivity jim mohou být nápomocny k návratu do pracovního procesu, ale zároveň i do společnosti. Je dobré s nimi mluvit, věnovat jim více času, pokud je to možné, a motivovat je. Důležité je také uchazeče povzbuzovat, v motivačních kurzech vytvořit předpoklady k pochopení a hodnocení dosavadního života, vysvětlit nutnost vlastního aktivního přístupu k následnému řešení životních situací např.

v rodině, ale i ve společnosti jiných lidí, bez únikových reakcí. V každém případě uchazeče poučit, že i při opakované nezaměstnanosti se mohou obrátit na úřad práce, neboť jako občané ČR mají právo na výplatu sociálních dávek a pojištění v případě, že neseženou zaměstnání, rovněž tak i na podporu v nezaměstnanosti, budou-li splňovat dané podmínky pro její přiznání a následnou výplatu.

Na základě provedeného výzkumu, který je součástí této bakalářské práce, lze doporučit, aby se rekvalifikačním kurzům věnovalo přinejmenším tolik pozornosti, jako nyní a aby bylo v jejich realizaci pokračováno.

Své tvrzení můžeme podpořit výsledky provedeného výzkumu, rovněž statistikou ÚP Zlínského kraje, která ve svých interních materiálech uvádí, že průměrná délka uchazeče v evidenci ÚP byla v roce 2012 481 dnů, v roce 2013 492 dnů a v roce 2014 544 dnů. U těch, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz, se průměrná délka evidence na ÚP snížila cca o 80 až 100 dnů. A dále mimo jiné i pozitivním vlivem rekvalifikačního kurzu na kvalitu života těch, kteří ho absolvovali.

Z výše uvedeného je patrné, že rekvalifikační kurzy vykazují vysokou efektivitu a to ať vzhledem ke zkrácení evidence na ÚP, či vzhledem ke zkvalitnění života jejich účastníků.

ZÁVĚR

Ve své práci *Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti* jsme se rozhodli věnovat právě problému nezaměstnanosti, protože jak v současné době, tak i historicky je to jeden z nejzávažnějších jevů tržního hospodářství. Nezasahuje pouze do ekonomických stránek, protíná kulturní, sociální i demografickou rovinu. Ovlivňuje nejen samotné jednotlivce, ale váže se na celou společnost. Hlavním záměrem proč jsme se v rámci našeho výzkumu zabývali výše uvedeným problémem, byla skutečnost, že doposud se hodnocením nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti MPSV příliš nezabývá. MPSV sice vydává analýzy, ročenky, případně hodnotí situaci na trhu práce regionálně i celorepublikově, ale zabývá se údaji, které jsou z hlediska jeho informačního systému dostupné. Je tedy především sledováno a hodnoceno kolik osob se rekvalifikací zúčastnilo, jaké prostředky byly na tyto rekvalifikace vynaloženy, kolik osob tuto rekvalifikaci ukončilo, případně kolik uchazečů o zaměstnání bylo po rekvalifikaci z evidence vyřazeno. Zda však účastníci rekvalifikace získali práci díky tomuto absolvovanému nástroji se již MPSV nezabývá.

Práce má v životě člověka nezastupitelné místo. Zajišťuje důstojnou existenci člověka, ať už po stránce materiálového zajištění, tak po stránce psychických možností jeho seberealizace a sebeuplatnění. Práce je i prostředkem společenského vzestupu. Náhlá, neočekávaná ztráta zaměstnání je v takovém případě velkým zásahem do života člověka a může vést dokonce až k traumatizujícím zážitkům. Vyloučením z takového zaměstnání jedinec strádá v základních potřebách, které práce a zaměstnání uspokojují. Vyloučením z pracovního místa u člověka vzniká nejistota, vytrácí se možnost získávat nové dovednosti, mění se časové rozvržení, člověk má najednou více volného času a postupem času může vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti docházet k rozpadu osobnosti člověka, rezignuje na svůj život, ztrácí smysl života. Ztrátou práce může dojít i k somatickým a psychickým poruchám, které mohou vyvolat závažnější onemocnění a choroby. Člověk má nejprve špatnou náladu, která může přejít až do stavů deprese. Často tyto stavy zahání kouřením, nadměrným užíváním alkoholu, případně užíváním drog.

Současný trh práce je velmi nestabilní, na jedné straně jsou příležitosti, jakými jsou uplatnitelnost, možnosti zvyšování kvalifikace a na straně druhé však také nerovnost projevující se v nerovném přístupu k příležitostem, případně rozdíl mezi mužem a ženou.

Nezaměstnanost je globální problém. Vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové sociální klima společnosti, zhoršuje hospodářskou situaci států i spokojenost lidí a jejich zdraví.

Předkládaná bakalářská práce je ve své teoretické části rozdělena do čtyř kapitol. Kapitola první se věnuje trhu práce, dělení trhu práce, rovnováze na trhu práce a to včetně genderových otázek. Druhá kapitola se zabývá prací jako naší každodenní součástí života, zaměstnaností, ztrátou zaměstnání, nezaměstnaností a důsledky, které s sebou nezaměstnanost nese. Třetí kapitola se snaží obsáhnout problematiku státní politiky zaměstnanosti a to jak pasivní politiku s jejími prostředky na podporu v nezaměstnanosti, tak aktivní politiku zaměstnanosti včetně nástrojů a účinků. Kapitola čtvrtá je věnována rekvalifikaci. Rekvalifikace je zde popisována od jejího legislativního zakotvení, přes podmínky rekvalifikace, průběh rekvalifikace až po překážky, které brání rekvalifikaci či předčasné ukončení rekvalifikace. Kapitola přibližuje tři základní druhy rekvalifikace.

Praktická část bakalářské práce obsahuje informace o Kontaktním pracovišti ÚP ČR Valašské Klobouky, dále teoretické ukotvení metodologie výzkumu a analýzu a interpretaci získaných dat, které budou nadále sloužit k intervenci samotnému Kontaktnímu pracovišti ÚP ČR sídlící ve Valašských Kloboukách. Výsledky výzkumu byly shrnuty v kapitole 6. 3 a kapitola 6. 4 poskytuje doporučení pro praxi.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zmapovat problematiku rekvalifikace jako jednoho z aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti a dále zjistit, zda rekvalifikace jsou efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Tato práce se zabývá otázkou rekvalifikace a to jak z pohledu čistě teoretického, tak z pohledu účastníků rekvalifikačních kurzů.

Závěrem lze říci, že ačkoliv ztráta zaměstnání, nutnost být v evidenci ÚP, přijmout roli nezaměstnaného a s ní spojená veškerá negativa není příjemnou záležitostí pro nikoho z nás, řešení lze najít. A to díky aktivní politice zaměstnanosti, díky rekvalifikačním kurzům, díky kvalitní práci úřadů práce.

Jedna z kapitol teoretické části nese název Od zaměstnanosti k nezaměstnanosti. Na konci bakalářské práce bychom mohli říci: „Od zaměstnanosti k nezaměstnanosti a zpět“, protože rekvalifikační kurzy jsou cestou z evidence úřadů práce zpět na trh práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Terminologický výkladový slovník zo sociálnej pedagogiky*. Trnava, 2013. ISBN 978-80-8105-514-0.
- [2] BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-930-9.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- [6] ČESKO, 2004a. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270 - 8316.
- [7] DURDISOVÁ, Jaroslava a Vojtěch KREBS. *Sociální politika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI Publishing, 2002. ISBN 8086395332.
- [8] HALÁSKOVÁ, Renata. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008, 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5
- [9] HAVELKOVÁ, Barbora. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-9037-862-9.
- [10] CHRÁSKA, Miroslav. *Základy kvantitativně orientovaného výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, 199 s. ISBN 80-244-0765-5.
- [11] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007, 265 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-1369-4.
- [12] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- [13] KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

- [14] KREBS, V a kol. *Sociální politika*. Praha: 4. Vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 504.
- [15] KREBS, Vojtěch a Jaroslava DURDISOVÁ. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- [16] MACŮRKOVÁ, Ivona. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2013. Zlínský kraj: Úřad práce České republiky – Krajská pobočka ve Zlíně*, 2014, 35 s.
- [17] MAŇÁK, Josef a Vlastimil Švec, ed. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004, 78 s. ISBN 80-7315-078-6
- [18] MAŇÁK, J., V. ŠVEC a Š. ŠVEC, ed. *Slovník pedagogické metodologie*. Brno: Paido, 2005, 134 s. ISBN 80-7315-102-2.
- [19] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
- [20] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
- [21] MATOUŠEK, O. (ed.), P. KODYMOVÁ (ed.) a J. KOLÁČKOVÁ (ed.). *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005, 351 s. ISBN 80-736-7002-X.
- [22] MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost*. Praha: Portál, 2002, 324 s. ISBN 80-7178-624-1.
- [23] MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [24] NOVÝ, Ivan, Alois SURYNEK a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Vyd. 2 Praha: Grada, 2006, 287 s. ISBN 80-247-1705-0.
- [25] PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- [26] PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- [27] ŘÍČAN, Pavel. *Cesta životem*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2011. ISBN 80-7367-124-7
- [28] SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada, 2005, 390 s. ISBN 80-247-1388-8.

- [29] SIROVÁTKA, Tomáš. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Albert, 2009, 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
- [30] ŠIMEK, Dušan. *Otevřená práce*. Olomouc: Univerzita Palackého Olomouc, 1996, ISBN 80-7067-693-X
- [31] VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 97-8808-581-976-2.
- [32] VÁGNEROVÁ, Marie. *Vývojová psychologie II*. Praha: Karolinum, 2008, 461 s. ISBN 978-80-246-1318-5.
- [33] VODÁKOVÁ, Alena a Olga VODÁKOVÁ. *Rod ženský*. Praha: nakladatelství SLON, 2003, 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

Internetové zdroje

- [1] ESF. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- [2] MPSV. *Statistiky o rekvalifikacích* [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>
- [3] MPSV. *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/rekvalifikace>
- [4] MPSV. *Rekvalifikace a poradenství*. [online]. [cit. 2016-03-09]. Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/poradenstvi>
- [5] MPSV. *Úřad práce České republiky – Krajská pobočka ve Zlíně* [online]. [cit. 2016-03-02]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk>
- [6] HRNEWS. *Průměrné mzdy v Česku*. [online]. [cit. 2016-02-25]. Dostupné z <http://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/prumerne-mzdy-v-cesku-1-ctvrtleti-2014-id-2150554>
- [7] MPSV. *Zaměstnanost*. [online]. [cit. 2016-03-01]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/local>
- [8] MPSV. *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání*. [online]. [cit. 2016-03-013]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/6853>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
ÚP	Úřad práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
UoZ/ZoZ	Uchazeč o zaměstnání/Zájemce o zaměstnání

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č.1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou	13
Obrázek č. 2: Kontaktní pracoviště ÚP ČR – Krajské pobočky ve Zlíně.....	42

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Statistiky o rekvalifikacích v období 2009 - 2011	39
Tabulka č. 2: Statistiky o rekvalifikacích v období 2009 - 2011	40
Tabulka č. 3: Pohlaví	43
Tabulka č. 4: Věk respondentů	44
Tabulka č. 5: Nejvyšší dosažené vzdělání	45
Tabulka č. 6: Realizace rekvalifikace	46
Tabulka č. 7: Úspěšné ukončení rekvalifikace	47
Tabulka č. 8: Název rekvalifikace	48
Tabulka č. 9: Využití získaných vědomostí a znalostí v zaměstnání.....	49
Tabulka č. 10: Náročnost kurzu z hlediska obsahu	50
Tabulka č. 11: Celková spokojenost s rekvalifikací	51
Tabulka č. 12: Současný status	52
Tabulka č. 13: Typ rekvalifikace	53
Tabulka č. 14: Nástup do zaměstnání po rekvalifikaci.....	54
Tabulka č. 15: Typ rekvalifikace	55
Tabulka č. 16: Uplatnění na trhu práce po rekvalifikaci.....	56
Tabulka č. 17: kontingenční tabulka č. 1	56
Tabulka č. 18: kontingenční tabulka č. 2	57
Tabulka č. 19: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním.....	58
Tabulka č. 20: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním - muži	59
Tabulka č. 21: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním - ženy.....	60
Tabulka č. 22: Pomohla rekvalifikace k nalezení zaměstnání?	61
Tabulka č. 23: Pomohla rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - muži.....	62
Tabulka č. 24: Pomohla Vám rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - ženy.....	62
Tabulka č. 25: Pomohla Vám rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - věk	64
Tabulka č. 26: Pomohla Vám rekvalifikace k nalezení zaměstnání? - vzdělání.....	64
Tabulka č. 27: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu?.....	65
Tabulka č. 28: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu? - muži	66
Tabulka č. 29: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu? - ženy.....	67
Tabulka č. 30: Pozitivní vliv rekvalifikace na život	68
Tabulka č. 31: Pozitivní vliv rekvalifikace na život - muži.....	69

Tabulka č. 32: Pozitivní vliv rekvalifikace na život - ženy	70
Tabulka č. 33: Splnění očekávání	71
Tabulka č. 34: Splnění očekávání - muži.....	72
Tabulka č. 35: Splnění očekávání - ženy	73

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Pohlaví	43
Graf č. 2: Věk respondentů	44
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání	45
Graf č. 4: Realizace rekvalifikace	46
Graf č. 5: Úspěšné ukončení rekvalifikace	47
Graf č. 6: Využití získaných vědomostí a znalostí v zaměstnání	49
Graf č. 7: Náročnost kurzu z hlediska obsahu	50
Graf č. 8: Celková spokojenost s rekvalifikací	51
Graf č. 9: Současný status	52
Graf č. 10: Nástup do zaměstnání po rekvalifikaci	54
Graf č. 11: Uplatnění na trhu práce po rekvalifikaci	56
Graf č. 12: Profesní souvislost rekvalifikace se zaměstnáním	58
Graf č. 13: Profesní souvislost - muži	59
Graf č. 14: Profesní souvislost - ženy	60
Graf č. 15: Pomohla rekvalifikace k nalezení zaměstnání?	61
Graf č. 16: Rekvalifikace a nalezení zaměstnání – muži	62
Graf č. 17: Rekvalifikace a nalezení zaměstnání- ženy	63
Graf č. 18: Vybral/a byste si rekvalifikaci znovu?	65

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: Dotazník

PŘÍLOHA P II: Návrh na zařazení klienta do rekvalifikace

PŘÍLOHA P III: Zájem o zvolenou rekvalifikaci

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dobrý den,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který budu zpracovávat v rámci své bakalářské práce na téma: Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vámi uvedené skutečnosti jsou zcela anonymní.

Předem děkuji za Váš čas, za správné a pravdivé vyplnění dotazníku.

Jitka Marcaníková, UTB Zlín

1. Jste:
 - Muž
 - Žena

2. Rekvalifikaci jste absolvoval/a v roce (rok, kdy jste rekvalifikaci ukončil/a):
 - 2012
 - 2013
 - 2014

3. Název rekvalifikace, kterou jste absolvoval/a (pokud byla více než jedna, zaškrtněte všechny):
 - Základy a obsluha PC
 - Obsluha CNC obráběcích strojů
 - Svářeč
 - Pracovník v sociálních službách
 - Účetnictví a daňová evidence
 - Řidičské oprávnění/profesionální průkaz
 - Strážný
 - Masér
 - Základy podnikání
 - Jinou, prosím, uveďte jakou.....

4. Vámi výše uvedenou rekvalifikaci jste ukončil/a úspěšně?
- Ano
 - Ne (rekvalifikaci jsem nedokončil/a)
5. Jednalo se o rekvalifikaci:
- Zabezpečovanou úřadem práce (vybíral/a jste z nabídky úřadu práce)
 - Zvolenou
6. Po skončení rekvalifikace se Vám podařilo najít zaměstnání nebo zahájit samostatně výdělečnou činnost:
- Ano
 - Ne
7. Nástup do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti po ukončení rekvalifikace bylo:
- Do 6 měsíců
 - Od 6 měsíců do 1 roku
 - Déle než po 1 roce
 - Netýká se mě – nenašel/a jsem zaměstnání
8. Souviselo Vaše nalezené zaměstnání profesně s absolvovaným rekvalifikačním kurzem?
- Ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Ne
 - Netýká se mě – nenašel/a jsem zaměstnání

9. Využil/a jste v nalezeném zaměstnání vědomosti a znalosti získané v rekvalifikačním kurzu?

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne
- Netýká se mě – nenašel/a jsem zaměstnání

10. Myslíte si, že Vám rekvalifikace pomohla /případně pomůže, pokud jste ještě zaměstnání nenašel/a) uplatnit se na trhu práce?

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne

11. Pokud byste se mohl/a znovu rozhodnout, vybral/a byste si Vámi výše uvedený rekvalifikační kurz znovu?

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne
- Vybral/a bych si jiný rekvalifikační kurz

12. Byl pro Vás rekvalifikační kurz z hlediska obsahu náročný?

- Ano
- Spíše ano
- Nedokážu posoudit
- Spíše ne
- Ne

13. Splnil rekvalifikační kurz Vaše očekávání?
- Ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Ne
14. Měl rekvalifikační kurz na Váš život pozitivní vliv?
- Ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Ne
15. Byl/a jste s rekvalifikačním kurzem celkově spokojen/a?
- Ano
 - Spíše ano
 - Nedokážu posoudit
 - Spíše ne
 - Ne
16. Váš věk:
- do 19 let
 - 20 - 29 let
 - 30 - 39 let
 - 40 - 49 let
 - 50 – 59 let
 - 60 a více let

17. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- Neúplné základní
- Základní + praktická škola
- Střední s výučním listem
- Střední s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské (Bc.)
- Vysokoškolské (Mgr., aj.)

18. Váš současný status:

- Zaměstnaný/á
- Samostatně výdělečně činný/á
- Osobou pečující o dítě či blízkou osobu
- Student
- V důchodu
- Nezaměstnaný/á

PŘÍLOHA P II – NÁVRH NA ZAŘAZENÍ KLIENTA DO REKVALIFIKACE

Návrh na zařazení klienta do rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce ČR

Jméno a příjmení:	RČ:								
Trvalé bydliště:									
Kontaktní adresa:									
E-mail:	Telefon:								
Dosažené vzdělání:									
Název kurzu:									
V evidenci ÚP od:	Zdravotní omezení: ano / ne								
Návrh podán dne:	Podpis uchazeče / zájemce o zaměstnání:								
<p>Uchazeč / zájemce o zaměstnání patří do kategorie:</p> <p> <input type="checkbox"/> osoba se zdravotním postižením <input type="checkbox"/> osoba starší 55 věku <input type="checkbox"/> absolvent školy <input type="checkbox"/> osoba pečující o dítě (do věku 15 let) <input type="checkbox"/> základní vzdělání <input type="checkbox"/> osoba, která potřebuje zvýšenou péči z jiných vážných důvodů (uvedte z jakých): </p> <p>Pověřený zaměstnanec útvaru zaměstnanosti kontaktního pracoviště (U Zam KoP): Jméno: doporučuje - nedoporučuje k zařazení Důvod nedoporučení:</p>									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;">Název rekvalifikačního kurzu (včetně zvolených rekvalifikací) za poslední 3 roky</th> <th style="width: 30%;">Termín konání</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		Název rekvalifikačního kurzu (včetně zvolených rekvalifikací) za poslední 3 roky	Termín konání						
Název rekvalifikačního kurzu (včetně zvolených rekvalifikací) za poslední 3 roky	Termín konání								
Podpis:	dne:								
Příslušný vedoucí zaměstnanec kontaktního pracoviště ÚP ČR: Jméno: doporučuje - nedoporučuje Důvod nedoporučení:									
Podpis:	dne:								
Pověřený zaměstnanec oddělení zprostředkování a poradenství ÚP ČR, příslušné krajské pobočky: Jméno: doporučuje - nedoporučuje Vyjádření:									
Podpis:	dne:								
Doprovodné aktivity:									
Kontroloval: Náklady na doprovodné aktivity jsou zahrnuty v rámci limitovaného příslibu č.: ze dne: Jméno:									
Podpis:	dne:								
Příkazce operace: souhlasím - nesouhlasím Jméno:									
Podpis: :	dne:								

PŘÍLOHA P3 – ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI

uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* nehodící se škrtněte):

Příjmení a jméno:			
Rodné číslo:			
Kontaktní spojení			
Telefon:			
E-mail			
Adresa:			Datová schránka:
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, ŘP apod.:			
Absolvované rekvalifikace:		Absolvování v roce:	
Vykonávané profese a pracovní činnosti:		Počet roků (měsíců) praxe	
a)			
b)			
c)			
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napíšte název kurzu):			
Rekvalifikační zařízení:			

¹ Formuláře A,B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

Zdůvodnění požadované rekvalifikace – uveďte, jak rekvalifikace přispěje k Vašemu uplatnění na trhu práce:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plánované uplatnění po rekvalifikaci – od kdy:	
Předpokládaný zaměstnavatel:	
Zahájení samostatné výdělečné činnosti, v jakém oboru:	
Datum:	
Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:	

Povinné přílohy:

- Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží Úřadu práce ČR:
1. Podepsané Poučení pro uchazeče/zájemce o zaměstnání.
 2. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu.
 3. V případě, že rekvalifikační zařízení před vstupem do rekvalifikačního kurzu požaduje posouzení zdravotního stavu lékařem, je povinností uchazeče/zájemce o zaměstnání toto lékařské vyšetření doložit Úřadu práce ČR. Náklady na lékařská vyšetření hradí uchazeč/zájemce o zaměstnání.

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí (dle § 109 odst. 2, písm. f) zákona o zaměstnanosti). Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

www stránky:

bankovní spojení:

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):, z toho:

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

¹ nehodící se škrtněte