



Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Marek Skoupilík

Bakalářská práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Vyšší odborná škola ekonomická
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Marek SKOUPILÍK**
Osobní číslo: **M060085**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Téma práce: **Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky
zaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Prostudujte literaturu k danému tématu.
- Definujte pojem rekvalifikace.

II. Praktická část

- Zpracujte analýzu trhu práce v oblasti rekvalifikací ve Zlínském kraji.
- Vyslovte doporučení pro další oblast rekvalifikací.

Závěr



Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

- [1] HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha : C. H. Beck, 2002. 714 str. ISBN 80-7179-681-6.
- [2] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha, 2009. 156 str. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [3] SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. Praha : Svoboda, 1991. 1011 str. ISBN 80-205-0192-4.
- [4] SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. *Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti*. In *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno, 2004. p. 124-139, 16 pp. ISBN 80-210-3565-X.
- [5] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing a. s., 2002. 236 str. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jiří Bejtkovský

Ústav managementu a marketingu

Datum zadání bakalářské práce:

23. února 2010

Termín odevzdání bakalářské práce:

27. dubna 2010

Ve Zlině dne 23. března 2010


PaedDr. Josef Rydlo
2010, děkanka




Ing. Hana Šedová, Ph.D.
2010, 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 obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu 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. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ 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.

Ve Zlíně

.....

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 nevýdělečně 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 vzdělávacího 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 jím 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 přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.



ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou rekvalifikačních programů ve Zlínském kraji a vyhodnocením efektivnosti a úspěšnosti rekvalifikačních kurzů i faktorů, které tuto efektivnost a úspěšnost podstatně ovlivňují.

V teoretické části je objasněna problematika trhu práce, nezaměstnanosti – jejich příčin a dopadů. V bakalářské práci jsou dále objasněny formy aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Největší pozornost je věnována rekvalifikacím, jejich pozitivním dopadům a účinkům na zaměstnanost.

V praktické části jsou nejprve uvedeny informace o rekvalifikačních kurzech, dále pak vyhodnocení kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Na závěr jsou uvedena doporučení pro zefektivnění a zkvalitnění rekvalifikačních kurzů.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace

ABSTRACT

This bachelor project deals with the analysis of job-training programs in the Zlin kraji and evaluating the effectiveness and success of the courses and the factors that the effectiveness and success rate significantly affect.

In the theoretical part is illustrated by the problems of the labor market, unemployment - their causes and impacts. The work is further clarified forms of active and passive employment policy. The greatest attention is given to retraining, the positive impacts and effects on employment.

In the practical part first provides information on retraining courses, and also to assess the quantitative and qualitative research. In the end, recommendations for streamlining and improvement of the courses.

Keywords: labor market, unemployment, active employment policy, retraining



Tímto bych rád poděkoval všem, kteří mi pomohli s vypracováním této bakalářské práce. Zvláště bych chtěl poděkovat zaměstnancům Oddělení poradenství a zprostředkování Úřadu práce ve Zlíně za jejich ochotu.

Dále také děkuji vedoucímu své bakalářské práce, Ing. Jiřímu Bejtkovskému za jeho rady, připomínky a odbornou pomoc při zpracování této práce.

Motto:

„Každý si sám určuje svůj osud, ale i sám za to platí.“

Euripides

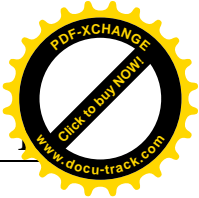


OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1 NEZAMĚŠTNANOST.....	13
1.1.1 Ekonomicky neaktivní obyvatelé	13
1.1.2 Registrovaná nezaměstnanost	13
1.1.3 Dělení nezaměstnanosti	14
1.1.4 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	15
1.1.5 Psychologické důsledky nezaměstnanosti	16
1.1.6 Zákonná minimální mzda	16
2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	17
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	17
2.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	18
3 REKVALIFIKACE	19
3.1 REKVALIFIKACE UHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	21
3.2 REKVALIFIKACE ZAMĚŠTNANCŮ	22
3.3 PODPORA PO DOBU REKVALIFIKACE	24
3.4 TYPY REKVALIFIKACÍ	24
3.5 ÚČASTNÍCI REKVALIFIKACE.....	24
3.6 ÚČINKY REKVALIFIKACÍ NA ZAMĚŠTNANOST.....	25
3.7 FAKTORY SNIŽUJÍCÍ ÚČINKY REKVALIFIKACÍ	26
3.8 VÝZNAM REKVALIFIKACÍ.....	27
4 SHRUTÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ – TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRO ZPRACOVÁNÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI	28
II PRAKTICKÁ ČÁST	30
5 ČASOVÝ HARMONOGRAM TVORBY BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	31
6 ODBOR PORADENSTVÍ A ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ	32
6.1 PORADENSTVÍ PRO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ.....	32
6.2 VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA – VPM.....	33
6.3 SPECIÁLNÍ PORADENSTVÍ A REKVALIFIKACE.....	34
6.3.1 Informační a poradenské středisko pro volbu povolání.....	34
6.3.2 Speciální psychologické poradenské služby	36
6.3.3 Rekvalifikace.....	36
7 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI V LETECH 2008 – 2010	39
8 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ÚČASTNÍKY REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ	42



8.1	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ ZAMĚŘENÉHO NA REKVALIFIKAČNÍ KURZY – VŠEOBECNĚ	43
8.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ ZAMĚŘENÉHO NA REKVALIFIKAČNÍ KURZY – VÝUKA PRÁCE NA POČÍTAČI.....	47
8.3	EFEKTIVNOST A UŽITEČNOST REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ	48
9	KVALITATIVNÍ VÝZKUM – ROZHOVOR S RESPONDENTY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	50
9.1	VYHODNOCENÍ KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU – ROZHOVORŮ S RESPONDENTY	50
10	DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ ÚROVNĚ REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ NA ZÁKLADĚ KVANTITATIVNÍHO A KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU	51
10.1	DOPORUČENÍ KE ZVÝŠENÍ CELKOVÉ KVALITY A EFEKTIVNOSTI REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ.....	52
10.1.1	Doporučení zaměřené na samotný průběh daného rekvalifikačního kurzu	52
10.1.2	Doporučení vedoucí k publicitě daného rekvalifikačního kurzu	52
10.1.3	Doporučení pro rekvalifikační kurz zaměřený na ovládnání počítače	53
10.2	EKONOMICKÁ NÁROČNOST NĚKTERÝCH VYBRANÝCH DOPORUČENÍ	53
	ZÁVĚR	54
	CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ	56
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	60
	SEZNAM GRAFŮ.....	61
	SEZNAM TABULEK	62
	SEZNAM PŘÍLOH	63



ÚVOD

V bakalářské práci se budu zabývat problematikou rekvalifikačních kurzů, jejich efektivností a přínosem pro lidi evidované na úřadu práce, neboť rekvalifikační kurzy napomáhají nezaměstnaným zlepšit či zvýšit si svou kvalifikaci a najít si tak lepší uplatnění na trhu práce.

Trh práce je svou podstatou trhu zboží a služeb velmi podobný, ale přece jenom zde existují rozdíly – obchoduje se na něm s lidskou prací. Další odlišností od jiných druhů trhů je jev, který se označuje jako nezaměstnanost. Nezaměstnanost je situace, kdy se na trhu neseťká nabídka s poptávkou.

Při zpracování bakalářské práce budou využity metody analýzy a syntézy, jakožto základní metody tvorby odborných prací.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit pomocí dotazníkového šetření a rozhovorů mezi účastníky rekvalifikačních kurzů, do jaké míry jsou účastníci rekvalifikačních kurzů úspěšní na trhu práce. Vedlejšími cíli práce jsou: zjištění spokojenosti účastníků rekvalifikačních kurzů s organizací výuky a zjištění využitelnosti získaných znalostí prostřednictvím rekvalifikačních kurzů v praxi.

V teoretické části práce budou objasněny pojmy, jako je nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti či rekvalifikace – její formy, typy a význam.

V praktické části práce se nejdříve zaměřím na dotazníkové šetření, pomocí kterého zjistím dosavadní efektivnost rekvalifikačních kurzů. Poté provedu rozhovory s účastníky rekvalifikačních kurzů, přičemž se budu snažit zodpovědět tři základní otázky – zda si po absolvování rekvalifikačního kurzu skutečně našli práci, zda je to práce v oboru, ve kterém se rekvalifikovali a jak vnímají rekvalifikační kurz s odstupem času. Dále bude mým cílem na základě rozhovoru zjistit, zda mají organizace o účastníky rekvalifikačních kurzů skutečně zájem.

Na základě zjištěných informací a skutečností pak potvrdím či vyvrátím stanovené hypotézy a navrhu doporučení vedoucí ke zlepšení stávajících rekvalifikačních kurzů.



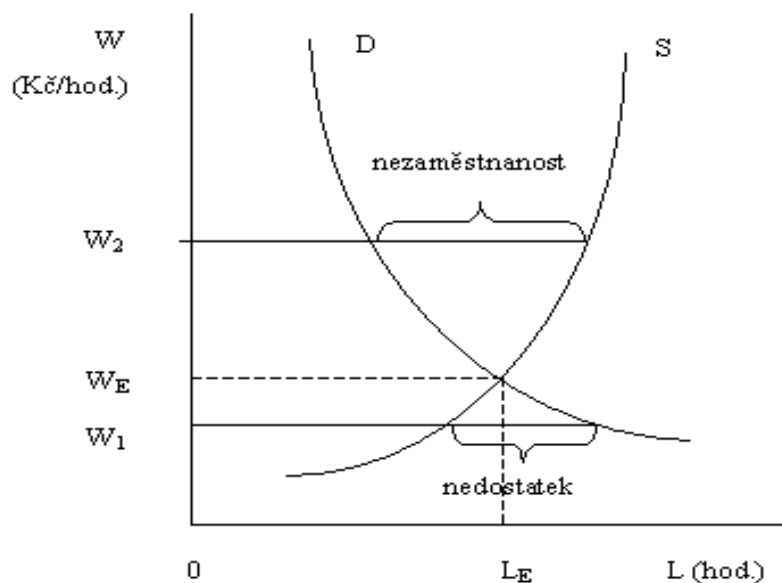
I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je svou podstatou velmi podobný trhu zboží a služeb. Střetává se zde *tržní nabídka práce s tržní poptávkou po ní*. Na trhu práce se setkává mnoho *organizací poptávajících práci* a stejně tak mnoho *lidí, kteří nabízí svůj výrobní faktor – lidskou práci*.

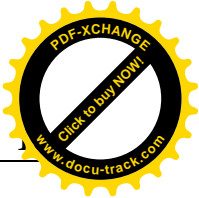
Tržní nabídka je součtem všech individuálních nabídek práce jednotlivých potenciálních zaměstnanců. Jejich nabídka vyplývá z jejich posouzení a rozhodnutí se mezi prací a volným časem. *Volný čas* je statek, neboť svému majiteli přináší uspokojení a je vyčerpateľný, tedy vzácný. Člověk se rozhoduje mezi volným časem a statky, které by si mohl koupit za mzdu či plat vydělanou v zaměstnání.

Tržní poptávka je součtem všech individuálních poptávek zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé porovnávají a vyhodnocují mzdu či plat s mezním produktem práce. Na trhu pak bude platit rovnováha v bodě, kde se setká tržní nabídka s tržní poptávkou. [3]



Graf 1. Trh práce [1, s. 276]

V grafu (Graf 1) je uveden trh práce, přičemž na vodorovné ose je znázorněno množství práce v hodinách, svislá osa ukazuje odměnu za vykonanou práci, tedy mzdu či plat za hodinu. *Bod E*, kde se protínají křivky tržní nabídky a tržní poptávky, je bodem *tržní rovnováhy*. V tomto bodě se trh dlouhodobě udržuje podobně jako na trhu zboží. Odchylky od *bodu E*, ať už se jedná o *přebytek* (nabídka je větší než poptávka: *nezaměstnanost*) nebo



nedostatek (nabídka nestačí uspokojit poptávku), do kterých se může trh dostat, jsou pouze krátkodobé. Vždy se vrátí do rovnovážného stavu díky pohybu reálné mzdy.

1.1 Nezaměstnanost

Trh práce je podobný jako jiné trhy, setkává se zde poptávka a nabídka. Ale v jednom je specifický, vyskytuje se zde *nezaměstnanost*.

Nezaměstnanost je měřitelná a zjiřitelná pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{U + L} \quad (1)$$

Zlomek (1) znázorňuje matematický výpočet míry nezaměstnanosti, kde: *u* je *míra nezaměstnanosti* vyjádřena v procentech, *U* zastupuje počet *zaměstnaných* a *L* vyjadřuje počet *nezaměstnaných*. [3]

1.1.1 Ekonomicky neaktivní obyvatelé

Ovšem ne všichni obyvatelé, kteří nepracují, jsou zároveň nezaměstnaní. Musí se zde odlišit *skutečně nezaměstnaní* od *ekonomicky neaktivních lidí*, tedy těch, kteří nemají o práci zájem. [5]

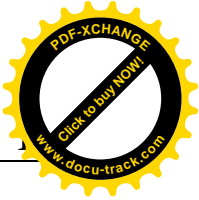
1.1.2 Registrovaná nezaměstnanost

Definice pro nezaměstnaného člověka je, že je *nezaměstnaný, hledá si práci a má o ni zájem*. Tento člověk se snaží být ekonomicky aktivní a po splnění předepsaných podmínek, včetně registrace na úřadu práce, má po jistou dobu nárok na státní podporu v nezaměstnanosti. [3]

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti tak činí 13.307 Kč měsíčně, jestliže žádost o podporu byla podána v roce 2009.

Tab. 1. Délka vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti [17]

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po podpůrní dobu
5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku
8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku
11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku



Touto cestou také úřady práce sledují vývoj nezaměstnanosti podle počtu lidí hlásících se v jejich evidenci. Takto zjištěná nezaměstnanost se označuje jako *registrovaná nezaměstnanost*. Dalším důvodem, proč se lidé hlásí na úřady práce je, že úřady práce evidují volná pracovní místa, a tak jim mohou pomoci nalézt zaměstnání nové. [3]

1.1.3 Dělení nezaměstnanosti

Typy nezaměstnanosti podle délky trvání nezaměstnanosti:

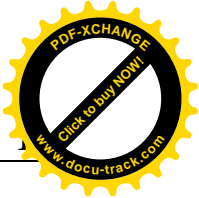
- a) Krátkodobá nezaměstnanost – nezaměstnanost je kratší než 12 měsíců.
- b) Dlouhodobá nezaměstnanost – nezaměstnanost je delší než 12 měsíců.

Typy nezaměstnanosti podle ochoty nezaměstnaných přijmout práci za mzdy danou trhem:

- a) Dobrovolně nezaměstnaní – jsou lidé, kteří práci nemají, aktivně ji hledají, ale nejsou ochotni přijmout práci za mzdu danou trhem. Požadují z nějakých ekonomických i neekonomických důvodů mzdu vyšší.
- b) Nedobrovolně nezaměstnaní – jsou lidé, kteří práci nemají, aktivně ji hledají a jsou ochotni přijmout práci za mzdu danou trhem, ale přesto nemohou práci najít.

Typy nezaměstnanosti podle příčiny nezaměstnanosti:

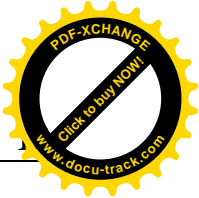
- a) Frikční (vyhledávací) nezaměstnanost – patří ke krátkodobé nezaměstnanosti. Lidé hledající novou práci často nepřijímají hned první nabídku práce, ale čekají na lepší nabídku. Nakonec si vyberou práci, podle jim dostupným informacím, která jim přinese ten největší užitek. Délka této nezaměstnanosti se pohybuje kolem 3 až 4 měsíců.
- b) Strukturální nezaměstnanost – dělí se na krátkodobou (do 12 měsíců) a na dlouhodobou (nad 12 měsíců). Dochází k ní z důvodů strukturálních změn, které v ekonomice probíhají.
- c) Cyklická nezaměstnanost – souvisí s hospodářským cyklem. Vzniká tehdy, když se ekonomika dostává do recese a celková poptávka po práci je velmi nízká a nedokáže pokrýt nabídku práce na trhu.
- d) Sezónní nezaměstnanost – v daném období klesá poptávka po pracovních silách v určitých oborech. Například v zimě je malá poptávka ve stavebnictví, zemědělství, a tak dále. [2]



1.1.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Tímto termínem se označuje situace, kdy se trh práce dostává do rovnováhy. Všichni ti, co chtějí být zaměstnáni za mzdu převažující na trhu, zaměstnáni jsou. Přirozená míra nezaměstnanosti není rovná nule. Je rovna dobrovolné nezaměstnanosti. Ve většině vyspělých zemí se pohybuje kolem 5 až 6 %. Přirozená míra nezaměstnanosti není konstantní, ale časem se vyvíjí. V poslední době zaznamenávají vědci její růst. Za hlavní příčiny jejího růstu se označují tyto důvody [1]:

- a) Rostoucí dynamizace ekonomického pohybu a strukturálních změn – každým rokem zaniká několik odvětví a vznikají nová. Lidé se musejí neustále rekvalifikovat a vzdělávat, aby byli schopni uspokojit poptávku po pracovních silách v nových odvětvích.
- b) Rostoucí síla vládních regulačních a sociálních politik – štědré sociální dávky a ochrana upadajících odvětví nemotivují nezaměstnané k rekvalifikaci a k hledání si nových pracovních míst v jiném rozvíjejícím se oboru.
- c) Vysoká mezní míra zdanění pracovních důchodů – vysoké zdanění mezd snižuje čistotu mzdy stále blíže k sociálním dávkám, a tím ubírá motivaci nezaměstnaných vrátit se zpět na trh práce.
- d) Vysoká míra zákonné ochrany pracovníků na trhu práce – potíže zaměstnavatelů při propouštění pracovníků a při rušení nepotřebných pracovních míst způsobují, že se bojí najmout novou pracovní sílu a vytvořit nová pracovní místa.
- e) Demografické změny ve prospěch těch skupin pracovníků, které obvykle vykazují vysokou fluktuaci a vysokou míru nezaměstnanosti – populace pracujících stárne a zaměstnaní často mají pouze jedno dítě. Naopak populace těch, co žijí z dávek, neustále roste. Je to díky štědrým dávkám pro rodiny s dětmi. Pro některé skupiny lidí se tak stává výhodnější mít několik dětí než jít do práce.
- f) Rostoucí význam sociálně psychologických faktorů v životě člověka, jako je spěť s rodinou a prostředím, které omezují ochotu k mobilitě – v naší společnosti je stěhování za prací spojeno s příliš velkými náklady, které často převyšují výhody z nové práce.
- g) Rostoucí míry nezaměstnanosti, které v důsledku hystereze zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti.



1.1.5 Psychologické důsledky nezaměstnanosti

Mají-li se analyzovat psychologické důsledky nezaměstnanosti, je třeba se na ně podívat ze třech rovin.

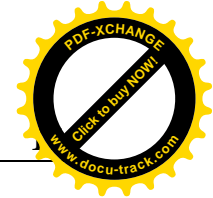
Z jednoho úhlu pohledu jsou všichni nezaměstnaní ve skutečnosti v jedné rovině, jsou vyloučeni z pracovní činnosti. Z druhého pohledu jsou jen někteří nezaměstnaní ve stejné rovině, a ti ostatní se od nich odlišují. Například krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické důsledky, avšak dlouhodobá nezaměstnanost naruší duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost, a čím déle trvá, tím je menší šance opět práci najít.

Z třetího pohledu je každý nezaměstnaný jedinečný. Člověku, který je nezaměstnaný, nepostačuje jen vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Stav, ve kterém se nachází, je pro něho stresovým stavem. Jako psychologický moment v přetrvávající nezaměstnanosti vystupuje ta skutečnost, že čím déle bude nezaměstnanost přetrvávat, tím více se bude ztrácet důvěra v nalezení zaměstnání. [11]

1.1.6 Zákonná minimální mzda

Nejsou to jen odbory, které uměle zasahují do trhu. Může to být také stát se svou *sociální politikou*. Stát je subjektem, který zastává zájmy obyvatel a vydává například nařízení o výši *povinné minimální mzdy*. Organizace jsou pak nuceny platit svým zaměstnancům minimálně částku určenou zákonem a nemohou tedy zaměstnat tolik lidí, kolik by si představovaly. [7]

Minimální mzda se od *ledna 2007* nezměnila a činí 48,10 Kč/hod nebo 8 000 Kč/měsíc, zatímco *průměrná mzda* stále roste. V současné době (22. března 2010) je její výše 23 350 Kč/měsíc. [13], [19]



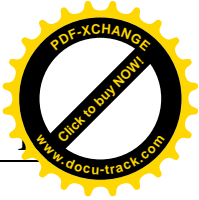
2 POLITIKA ZAMĚSTANOSTI

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky a měla by především zabránit nezaměstnanosti. Je vytvářena státem, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory (tripartita). Jde především o *rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti* (na aktivní lze přitom dát jen to, co zbude z politiky pasivní), *dohlžení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti*. [4] [21]

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti lze chápat jako souhrn *opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu*. Provádí ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce za případné kooperace s dalšími subjekty. Nástroji, jimiž je tato politika implementována do praxe, jsou zejména [15]:

1. **rekvalifikace** – získání nové kvalifikace uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání; řeší situaci, kdy ekonomika má kvalitní lidi, kteří ale neumí ty práce, o které je na trhu práce zájem,
2. **investiční pobídky** – podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě například snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku a podobně; poskytuje se jen v oblastech, kde je alespoň průměrná míra nezaměstnanosti,
3. **veřejně prospěšné práce** – krátkodobé (maximálně 12 měsíců, ale lze opakovat) práce dotované úřady práce k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných; obvykle jde o udržovací a úklidové práce veřejných prostranství a budov; *nejedná se o vhodné zaměstnání a lze je tedy bez sankce odmítnout*,
4. **společensky účelná pracovní místa** – jde o pracovní místa zřizovaná po dohodě s úřadem práce a s ohledem na místní poměry k umístění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze sehnat práci jinak; na zřízení těchto míst dává úřad práce zaměstnavateli příspěvek; jedná se již o *vhodné zaměstnání pro uchazeče a ten je tedy musí přijmout* (jinak vyřazení z evidence úřadu práce a konec podpory),
5. **překlenovací příspěvek** – příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa lze poskytnout kromě zaměstnavatele také osobě, která přestane být uchazečem a stane se osobou samostatně výdělečně činnou,



6. **příspěvek na dopravu** – na základě dohody přispívá úřad práce zaměstnavateli, který zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání tam, kde jiná doprava není,
7. **příspěvek na zapracování** – na základě dohody tam, kde zaměstnavatel přijímá uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvláštní péči,
8. **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – při rozjíždění výroby nebo strukturálních změnách (například přechod na nové technologie) často zaměstnavatel dočasně nepotřebuje tolik zaměstnanců; místo toho, aby je propustil, tak je zaměstná jen na poloviční úvazek (nebo nějaký čas nepracují vůbec), ale mzdu či plat do původní výše jim doplatí úřad práce a oni si tak nemusí hledat nové zaměstnání.

Všechny tyto nástroje se realizují formou dohod a jedná se pouze o demonstrativní výčet těchto nástrojů.

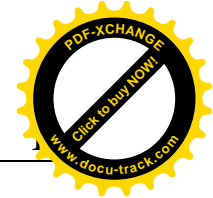
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje *hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání* formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie sociálně slabých.

Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen.

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. Stávající zákon o zaměstnanosti s tímto právně teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho lze nalézt například ve vyhláškách Ministerstva financí. [16]

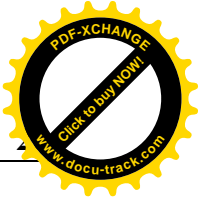
Čím větší je nezaměstnanost, tím je to pro stát dražší. *Přitom ale na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.* [5], [6]



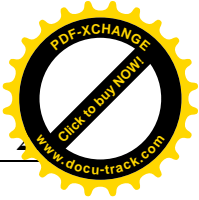
3 REKVALIFIKACE

Nyní se zaměřím na vymezení pojmu rekvalifikace a jeho další náležitosti. Ke zpracování níže uvedené části bakalářské práce jsem vycházel z Právního předpisu o nezaměstnanosti vydaném Ministerstvem práce a sociálních věcí. [22]

- 1) Rekvalifikací se rozumí: *„získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. 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“.*
- 2) Rekvalifikaci může provádět pouze:
 - a) *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona,*
 - b) *zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,*
 - c) *škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nebo*
 - d) *zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.*
- 3) Vzdělávacím programem akreditovaným podle odstavce 2 písm. a) se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Vzdělávací program musí být v souladu s cíli a obsahem vzdělávání podle zvláštních právních předpisů. O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.
- 4) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy rozhodne o odejmutí akreditace, jestliže rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a):



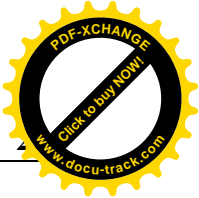
- a) *nedodržuje akreditovaný vzdělávací program,*
 - b) *není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání, nebo*
 - c) *požádá o odejmutí akreditace.*
- 5) Rekvalifikační zařízení uvedené v odstavci 2 písm. a) je oprávněno vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.
- 6) Rekvalifikační zařízení, které na základě dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.
- 7) Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:
- a) *identifikační údaje účastníků dohody,*
 - b) *pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,*
 - c) *základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,*
 - d) *rozsah teoretické a praktické přípravy,*
 - e) *místo a způsob provedení rekvalifikace,*
 - f) *doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
 - g) *náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,*
 - h) *závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,*
 - i) *závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo vy vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,*
 - j) *ujednání o vypovězení dohody.*
- 8) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem stanoví prováděcím právním předpisem náležitosti o akreditaci a organizace vzdělávání podle



rekvalifikačního programu, způsob ukončení vzdělávání a náležitosti osvědčení o rekvalifikaci.

3.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

- 1) Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.
- 2) Dohoda o rekvalifikaci podle odstavce 1 musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:
 - a) *identifikační údaje účastníků dohody,*
 - b) *pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,*
 - c) *způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,*
 - d) *podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,*
 - e) *způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
 - f) *závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady na rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nové získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,*
 - g) *ujednání o vypovězení dohody.*
- 3) Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na:
 - a) *podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,*
 - b) *ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního předpisu,*
 - c) *další podmínky, jejichž nedodržení není porušením rozpočtové kázně podle zvláštního předpisu.*

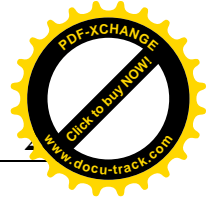


Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se zato, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

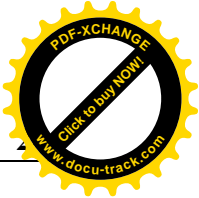
- 4) Porušení podmínek poskytnutí příspěvku podle odstavce 3 písm. a) nebo b) na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnost jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně.
- 5) Formy rekvalifikace, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem.

3.2 Rekvalifikace zaměstnanců

- 1) Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.
- 2) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením, musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:
 - a) *identifikační údaje účastníků dohody,*
 - b) *pracovní činnost, na kterou budou zaměstnanci rekvalifikováni,*
 - c) *základní kvalifikační předpoklady zaměstnanců potřebné pro zařazení do rekvalifikace,*
 - d) *rozsah teoretické a praktické přípravy,*
 - e) *místo a způsob provedení rekvalifikace,*
 - f) *doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*



- g) *náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,*
- h) *závazek zaměstnavatele nebo rekvalifikačního zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,*
- i) *ujednání o vypovězení dohody.*
- 3) Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny:
- a) *identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) *pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován,*
- c) *rozsah teoretické a praktické přípravy,*
- d) *doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností.*
- 4) Rekvalifikace zaměstnanců spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.
- 5) O rekvalifikaci podle odstavce 1 nejde v případě účasti zaměstnance na teoretické nebo praktické přípravě, kterou:
- a) *je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit v souvislosti s výkonem svého zaměstnání nebo*
- b) *zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace. V tomto případě se postupuje podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů upravujících účast zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání.*
- 6) Formy rekvalifikace zaměstnanců, druhy nákladů rekvalifikace a nákladů s ní spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy prováděcím právním předpisem. [12], [22]



3.3 Podpora po dobu rekvalifikace

Nárok na podporu při rekvalifikaci má *každý uchazeč o zaměstnání* (nikoli zájemce o zaměstnání), který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace *ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku* nebo vyměřovacího základu.

Uchazeči o zaměstnání, který před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění, se od 1. ledna 2009 podpora při rekvalifikaci stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, a od 1. ledna 2009 *představuje částku 14 912 Kč*. [18]

3.4 Typy rekvalifikací

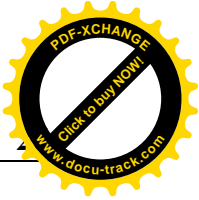
Profesní rekvalifikace poskytuje kvalifikaci pro novou profesi jako například zedník, tesař, zámečnick, instalatér, prodavač, ošetřovatelka, účetní, sekretářka, správce výpočetní sítě, programátor. V *dělnických profesích* poskytují kurzy obvykle kvalifikaci na úrovni zaučení.

Doplňková rekvalifikace doplňuje či rozšiřuje kvalifikaci jedince pro určitou profesi. Například svářečský průkaz pro uchazeče kvalifikované v kovoprofesích, odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb. pro uchazeče kvalifikované v elektroprofesích, vazačský průkaz, lešenářský průkaz jako doplněk stavebních profesí, řidičský průkaz nezbytný pro výkon různých zaměstnání, znalost obsluhy osobního počítače pro technicko-hospodářské profese. [22]

3.5 Účastníci rekvalifikace

Úřad práce zabezpečí rekvalifikaci jedinci v případě, že [22]:

- a) *je uchazečem o zaměstnání (zájemcem o zaměstnání) evidovaným na daném úřadě práce respektive jeho pobočkách,*



- b) *rekvalifikace je nezbytná, to znamená, že má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná pracovní místa, a dosavadní zprostředkování práce nebylo úspěšné, případně nemůže vykonávat původní profesi ze zdravotních či jiných vážných důvodů,*
- c) *rekvalifikace je účelná v případě, kdy se rozhodne pro kvalifikaci žádanou na trhu práce (dostatek volných pracovních míst) nebo je opodstatněná prognóza vzniku pracovních míst,*
- d) *má závazný příslib zaměstnavatele o svém přijetí po rekvalifikaci do pracovního poměru,*
- e) *se zaváže, že po skončení rekvalifikace zahájí samostatnou výdělečnou činnost, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn,*
- f) *splňuje vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz kromě daného stupně vzdělávání, to mohou být předpoklady fyzické a psychické způsobilosti, zdravotní stav, trestní bezúhonnost a podobně.*

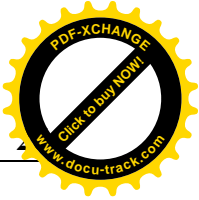
3.6 Účinky rekvalifikací na zaměstnanost

V rámci kategorie dopadů rekvalifikací na zaměstnanost lze hovořit o přímých dopadech a nepřímých dopadech.

Přímé dopady jsou považovány za jednoznačně nejvýznamnější přínos obecně všech programů aktivní politiky zaměstnanosti. Při hodnocení přímých dopadů jde o to, zda si účastníci rekvalifikací našli zaměstnání a po jak dlouhou dobu od ukončení programu si toto zaměstnání dokázali udržet. Při rozsáhlejších hodnoceních přímých dopadů se přihlíží také k například ke kvalitě získaného zaměstnání.

Nepřímé dopady rekvalifikačních kursů jsou také podstatné, jelikož tyto dopady ovlivňují zaměstnatelnost pracovní síly v dlouhodobém měřítku. Pokud si účastník rekvalifikace nenalezne práci bezprostředně po ukončení programu, není jeho účast v programu nutně považována za neúspěšnou, pokud zůstane motivovaný a nadále aktivně hledá zaměstnání. Ve chvíli, kdy dojde ke zlepšení situace na trhu práce, je schopen na nabídku ihned reagovat a případnou práci si i dlouhodobě udržet.

Rekvalifikace mají ale kromě dopadů na zaměstnanost také další pozitivní účinky. Na tomto místě je tedy třeba zmínit aktivaci nezaměstnaných a také celou řadu účinků sociálních, které snižují riziko sociálního vyloučení. Rekvalifikační kursy pomáhají zvýšit příjem nezaměstnaných, rozšiřují se sociální kontakty účastníků, obnovuje se struktura



času a celkově se zlepšuje kvalita života nezaměstnaných a dochází ke snižování negativních jevů spojených s obdobím nezaměstnanosti. [8]

3.7 Faktory snižující účinky rekvalifikací

Efektivnost rekvalifikací ve smyslu přímých efektů na nezaměstnanost je určována mnoha faktory, některé z efektů jsou způsobeny chováním jednotlivých úřadů práce, jiné kvalitou rekvalifikací. *Mezi účinky, které snižují efekty rekvalifikací, lze zařadit efekt creaming off, lock-in, substituce, vytlačení a mrtvou váhu.*

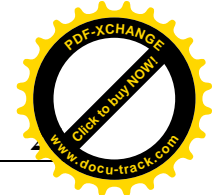
Efekt creaming off znamená, že do rekvalifikačních programů jsou zařazováni přednostně uchazeči, kteří mají lepší vyhlídky na umístění po skončení programu. Tento jev je v České republice celkem patrný. Zařazování potenciálně lepších a nadějnějších uchazečů se děje z důvodů zvyšování účinnosti jednotlivých opatření politiky zaměstnanosti, udržení zájmu zaměstnavatelů o nabízenou pracovní sílu, ale také z důvodu pracnosti získání méně motivovaných uchazečů o zaměstnání pro účast v rekvalifikaci či obavy z jejich nejistého setrvání v programu. Tento jev následně vede také ke zvyšování efektu mrtvé váhy.

Efekt lock-in (efekt uzamčení), způsobuje uzavření nezaměstnaných účastníků v programu, ti pak nemají čas si hledat zaměstnání na otevřeném pracovním trhu, což paradoxně prodlužuje dobu jejich nezaměstnanosti. Tento negativní jev je typický pro dlouhodobější a náročnější druhy rekvalifikací. Efekt uzamčení lze eliminovat zařazením prvků výcviku a rozvoje schopností a pracovních dovedností jako součást programu, uzamčení může být také projevem slabší motivace účastníků rekvalifikace.

Dalším negativním efektem, který doprovází rekvalifikace je *substituce*. Uchazeč o zaměstnání sice po absolvování programu získá pracovní místo, ale stane se tak na úkor jiného srovnatelně či stejně znevýhodněného zaměstnance, který se tak stane nezaměstnaným, dojde tak vlastně k výměně jednoho nezaměstnaného za druhého.

Vytlačení znamená, že jedinci absolvováním programů APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) omezí do jisté míry tvorbu nových pracovních míst, protože aktivní politika zaměstnanosti je často financována z odvodů zaměstnanců. Pokud tedy aktivní politika zaměstnanosti programy nevytvoří, sníží se tak náklady na jednotlivé zaměstnance a zaměstnavatel je tím pádem ochoten vytvořit a může vytvořit více pracovních míst.

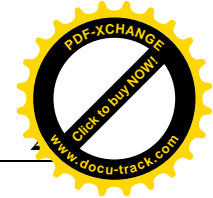
Jako *mrtvá váha* jsou označováni ti jedinci v rekvalifikaci, kteří by si pracovní místo na otevřeném trhu práce byli schopni nalézt i bez intervence. [8]



3.8 Význam rekvalifikací

Rekvalifikace v současnosti představují jeden z nejvýznamnějších a hojně využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Obsah a rozsah jednotlivých rekvalifikačních kursů se neustále zvyšuje, což vzbuzuje očekávání a naději nejen u nezaměstnaných uchazečů o práci, ale také u tvůrců veřejných politik zaměstnanosti. Důležitou událostí pro aktivní politiku zaměstnanosti bylo kromě přijetí nového zákona o zaměstnanosti v roce 2004 také vstup České republiky do Evropské unie. Tímto krokem se České republice otevřely možnosti čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie. Vstup republiky do Evropské unie však přinesl kromě finančních prostředků také důraz na aktivní opatření, který je kladen ze strany Evropské unie. [9]

Rekvalifikační programy působí nejen ve vztahu k zaměstnanosti a efektů na ni, ale mají také vliv na psychosociální stránku účastníků těchto programů. Rekvalifikace působí pozitivně především v oblasti motivace nezaměstnaných k dalšímu hledání zaměstnání a zvyšování osobního kapitálu, přínosem programů je také zvýšení sebedůvěry a začlenění účastníků do širších sociálních skupin, jejichž členové mají velmi obdobné problémy a potřeby. [10]



4 SHRUTÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ – TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRO ZPRACOVÁNÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

V teoretické části bakalářské práce byly vysvětleny pojmy nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti byla největší pozornost věnována rekvalifikacím – rekvalifikačním kurzům.

Na základě studia odborných zdrojů lze nezaměstnanost dělit podle délky trvání (krátkodobou a dlouhodobou), podle ochoty nezaměstnaných přijmout práci za mzdu danou trhem (dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnaní) a podle příčiny nezaměstnanosti (frikční, strukturální a sezónní nezaměstnanost).

Dále je teoretická část bakalářské práce zaměřena na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti lze chápat jako souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Provádí ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce za případné kooperace s dalšími subjekty.

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie sociálně slabých.

Poslední část teoretické části bakalářské práce je věnována rekvalifikacím – jejich formám, typům a významu, jaký pro daného nezaměstnaného, který je v evidenci úřadu práce nebo pro zájemce o zaměstnání mají.

Na základě těchto teoretických poznatků jsem si stanovil následující hypotézy, jejichž platnost ověřím v praktické části své bakalářské práce:

H 1: 30 % účastníků rekvalifikačních kurzů je v rozmezí 31 – 40 let.

H 2: 35 % účastníků rekvalifikačních kurzů je evidováno na úřadu práce více než 1 rok.

H 3: Alespoň 50 % účastníků bylo zcela spokojeno s daným rekvalifikačním kurzem.

H 4: Alespoň 40 % účastníků daného rekvalifikačního kurzu získalo práci v oboru, na který se rekvalifikovalo.



Hypotéza číslo 1, číslo 2 a číslo 3 bude verifikována prostřednictvím kvantitativního výzkumu.

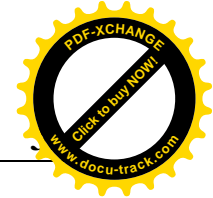
Hypotéza číslo 4 bude verifikována provedeným kvalitativním výzkumem – rozhovorem s respondenty kvantitativního výzkumu.

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo objasnění pojmů, jako je nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti či rekvalifikace – její formy, typy a význam.

Domnívám se tedy, že jsem splnil cíl teoretické části své bakalářské práce.



II. PRAKTICKÁ ČÁST



5 ČASOVÝ HARMONOGRAM TVORBY BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

V níže uvedené tabulce (Tab. 2) je uveden časový harmonogram tvorby mé bakalářské práce. Jednotlivé činnosti na sebe logicky navazovaly, přičemž začaly v září roku 2009 a kompletace a kontrola celé mé bakalářské práce skončila v dubnu roku 2010.

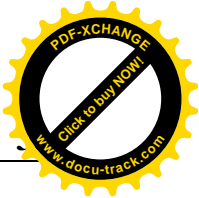
Tab. 2. Přehled činností a jejich délka trvání [vlastní zpracování]

ČINNOST	MĚSÍC
Literární rešerše	září 2009
Teoretická část	září 2009
Tvorba dotazníku	říjen 2009
Distribuce dotazníku	listopad 2009 – prosinec 2009
Vyhodnocení dotazníku	leden 2010
Rozhovory s účastníky rekvalifikačních kurzů	leden 2010 – únor 2010
Vyhodnocení rozhovorů a stanovených hypotéz	březen 2010
Návrhy a řešení ke zlepšení kvality rekvalifikačních kurzů	duben 2010

Bakalářskou práci jsem začal zajištěním a zpracováním odborné literatury orientované na oblast rekvalifikačních kurzů.

Poté jsem vytvořil dotazník, který byl zaměřený na zjištění efektivnosti rekvalifikačních kurzů. Dále jsem provedl rozhovory s účastníky rekvalifikačních kurzů.

Na základě zjištěných informací a skutečností jsem potvrdil či vyvrátil stanovené hypotézy a navrhl doporučení vedoucí ke zlepšení stávajících rekvalifikačních kurzů.



6 ODBOR PORADENSTVÍ A ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ

V období od 9. září do 30. listopadu 2009 jsem vykonával praxi na Úřadě práce ve Zlíně. Seznámil jsem se zde s chodem a náplní práce oddělení Poradenství a zprostředkování, jehož nedílnou součástí je oddělení rekvalifikací. Lidé v evidenci na Úřadu práce zde dostanou veškeré informace o rekvalifikačních kurzech a ze široké nabídky si mohou vybrat ten kurz, který jim nejvíce vyhovuje.

Při zpracování mé bakalářské práce jsem vycházel z rozhovorů a informací, které mi zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně v průběhu celé mé praxe i mimo ni ochotně poskytovali, přičemž jsem se z těchto poskytnutých dat a informací snažil vytvořit relevantní analýzu.

6.1 Poradenství pro zprostředkování zaměstnání

Na základě rozhovorů se zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně mi bylo sděleno, že v průběhu roku 2009 bylo zaevidováno celkem 8.591 nových uchazečů o zaměstnání. Vyřazeno bylo 5.699 uchazečů, z toho sankčně bylo vyřazeno 672 uchazečů.

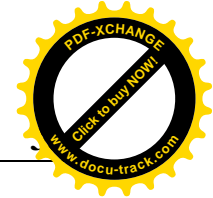
Umístněno úřadem práce bylo za rok 2009 celkem 1.326 uchazečů. Na vhodná zaměstnání poradkyně vydaly celkem 2.114 doporučenek.

Ve srovnání s rokem 2008 požádalo v roce 2009 o zprostředkování zaměstnání o 3.000 uchazečů více.

Hospodářská krize v roce 2009 a její dopady se promítly jak v nárůstu uchazečů, tak i v radikálním snížení počtu hlášených volných pracovních míst. Míra nezaměstnanosti se během 1. pololetí 2009 zvýšila o dvě procenta, z 5,98 % v lednu 2009 na 7,98 % v červnu 2009. V prosinci 2009 dosáhla již 9,62 %.

Pro srovnání – v červnu 2008 byla míra nezaměstnanosti 4,26 % a v prosinci 2008 byla 5,09 %. Tato skutečnost měla za následek zvýšení počtu uchazečů na jednu poradkyni.

Průměr uchazečů na 1 poradkyni byl k 30. 6. 2008 celkem 320 uchazečů. K 30. 12. 2009 byl počet 611 uchazečů na 1 poradkyni. Toto vedlo rovněž k prodloužení intervalu v kontaktech mezi uchazeči a poradkyněmi až na 3 měsíce.



6.2 Volná pracovní místa – VPM

Oproti hlášenému počtu volných pracovních míst během roku 2008, došlo již v měsíci prosinci 2008 k radikálnímu snížení VPM. Stejný trend pokračoval i v průběhu celého roku 2009. Tento stav nastal v důsledku hospodářské krize, kdy mnoho firem ztratilo zakázky, a tím i potřebu přijímat nové zaměstnance.

Poměr uchazečů na 1 volné pracovní místo byl v prosinci 2009 celkem 38 uchazečů, v prosinci 2008 to bylo 7,4 uchazečů a v lednu 2008 dokonce jen 3,6 uchazečů na 1 VPM. Ovšem i přes velký nárůst uchazečů je stále problém některá volná místa obsazovat z důvodu požadavků firem na velkou odbornost nově přijímaných zaměstnanců, kterou evidovaní uchazeči většinou nesplňují.

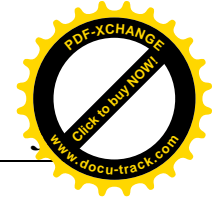
Z tabulek (Tab. 3) a (Tab. 4) je patrné, že se poměr v nabídce volných míst pro uchazeče s nižším a vyšším vzděláním, mezi dělnickými a TH (technicko-hospodářskými) profesemi, během roku 2009 měnil.

V 1. i 2. čtvrtletí 2009 byl požadavek na obsazení VPM s nižším vzděláním podstatně vyšší než na VPM se SŠ (středoškolské) a vyšším vzděláním, od pololetí 2009 je počet požadavků v obou oblastech téměř shodný.

Oproti letům minulým došlo k radikálnímu snížení nabídek především pro uchazeče s nižším vzděláním, což je uvedeno v tabulce (Tab. 4).

Tab. 3. Srovnání počtu hlášených VPM ve vybraných měsících 2008 a 2009 [23]

	Leden 2008	Prosinec 2008	Červen 2009	THP z toho	D z toho	Prosinec 2009	THP z toho	D z toho
Zlín	1 320	463	383	74	309	205	98	107
Zlín – včetně detašovaných pracovišť	1 564	736	515	93	422	253	111	142



Tab. 4. Srovnání počtu VPM dle vzdělání ve vybraných čtvrtletích 2008 a 2009 [23]

Dosažené vzdělání	1. čtvrtletí 2008	4. čtvrtletí 2008	1. čtvrtletí 2009	2. čtvrtletí 2009	3. čtvrtletí 2009	4. čtvrtletí 2009
ZŠ + vyučení	1 478	595	406	419	274	151
Úplné střední vzdělání	256	141	102	96	147	102

Jak mi sdělili zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně, ze strany zaměstnavatelů byla v roce 2008 a 2009 poptávka po uchazečích s vyučením listem a uchazečích s nižším vzděláním, a to především u profesí v obuvnické výrobě – svrškař/ka, v pohostinství – kuchař, číšník; prodavač; ve stavebnictví – pomocní dělníci na stavbě. Firmy požadovaly stále častěji zaměstnance s odborným vzděláním i na nekvalifikované práce.

Pro uchazeče se středoškolským a vysokoškolským vzděláním byla nejčastěji evidována místa jako zaměstnanec administrativy, technický pracovník, účetní, obchodní zástupce, lékař či zdravotní sestra.

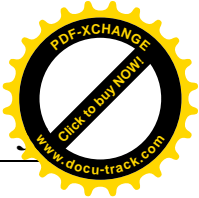
6.3 Speciální poradenství a rekvalifikace

V této subkapitole se nyní zaměřím na informační a poradenské středisko pro volbu povolání, speciální psychologické poradenské služby a na samotné rekvalifikace.

6.3.1 Informační a poradenské středisko pro volbu povolání

Skupinové poradenství pro školy

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání (IPS) poskytuje speciální poradenství různým cílovým skupinám. Žákům základních škol okresu Zlín je věnováno skupinové poradenství pod názvem „Hledám povolání, které se pro mě hodí“. V roce 2009 se ho zúčastnilo 1.544 žáků, jimž bylo poskytnuto zároveň individuální poradenství, mnohým z nich také zájmové testy. Studentům středních škol byl určen skupinový program „Jak se ucházet o zaměstnání“, který zahrnoval komplexní informace o trhu práce, službách úřadu práce a část věnovanou sebezprezentaci. Programu se zúčastnilo, jak mi sdělili zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně, celkem 1.210 středoškoláků okresu Zlín.



Individuální konzultace

Uchazečům o zaměstnání i široké veřejnosti byly poskytnuty individuální konzultace (1.387) týkající se volby a změny povolání, přípravy na přijímací pohovor.

Doprovodné aktivity

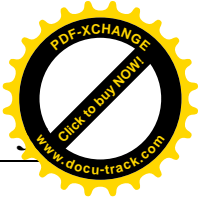
Pracovnice IPS (informační a poradenské středisko) jsou v kontaktu s Odborem školství mládeže a sportu Krajského úřadu Zlínského kraje. Každoročně participují na realizaci Celokrajské přehlídky středních škol Zlínského kraje, která se koná pod záštitou Zlínského kraje na Střední průmyslové škole Zlín za velké účasti vystavujících škol a při vysoké návštěvnosti.

Pracovnice IPS spolupracují s výchovnými poradci škol, pomáhají jim při tvorbě závěrečných prací v rámci dálkového studia. Vyjadřují se také k novým oborům akreditovaným na středních školách, podílejí se na tvorbě Atlasu školství Zlínského kraje. Dále poskytují poradenství studentům VŠ při tvorbě diplomových prací, věnují se studentům, kteří jsou na stáži na úřadu práce, zabezpečují činnost servisního pracoviště IPS za Zlínský kraj ve vztahu k Ministerstvu práce a sociálních věcí a podobně.

V tabulce (Tab. 5) uvádím činnosti informačního a poradenského střediska za rok 2009.

Tab. 5. Činnost informačního a poradenského střediska [23]

Činnost IPS	Počet akcí	Počet osob	Testy (Průzkumník, AIST, ISTP, COMDI)
Základní školy:			
- skupinové poradenství spojené s individuální konzultací	64	1544	
- individuální testy + pohovor k volbě povolání (určený i rodičům žáků)			390
Střední školy:			
- skupinové poradenství	30	1210	
- individuální pohovor		60	
- individuální testy			77
Dospělí včetně uchazečů o zaměstnání:			



- individuální poradenství		1081	
- individuální testy			83
- tvorba CV		184	
Informační akce:			
Hromadné informační a motivační akce	104	2654	

Poradenské činnosti externí – veřejné zakázky (nová činnost oddělení)

Pracovnice oddělení speciálního poradenství a rekvalifikace se podílely na přípravě podkladů pro veřejné zakázky v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

6.3.2 Speciální psychologické poradenské služby

Na základě rozhovorů se zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně jsem se dověděl, že v roce 2009 využívali uchazeči o zaměstnání těchto forem speciálního poradenství:

Psychologická vyšetření

Tato vyšetření jsou prováděna na základě vlastní aktivity uchazečů či doporučení zaměstnanců úřadu práce. Celkem bylo realizováno 181 vyšetření.

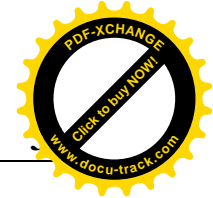
Individuální psychologické poradenství

Je určeno uchazečům s psychickými nebo adaptačními problémy, nízkým sebevědomím, obtížným zvládnutím nezaměstnanosti či stresových situací.

Cílem je poskytnutí optimálního řešení dané situace, zklidnění uchazeče. Mnohdy se jedná o opakované poradenství, doporučení další odborné péče ve zdravotním či jiném zařízení (psychiatrické ambulance, manželské poradny, atd.) V současné době se zvyšuje počet zájemců o tuto formu speciálního poradenství. Individuálního psychologického poradenství využilo v roce 2009 celkem 877 osob.

6.3.3 Rekvalifikace

V roce 2009 realizoval Úřad práce ve Zlíně rekvalifikační kurzy hrazené ze státního rozpočtu České republiky a také z finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Rekvalifikační kurzy byly v 1. pololetí roku 2009 organizovány pouze pro uchazeče



s doloženým příslibem zaměstnání nebo čestným prohlášením o zahájení samostatné výdělečné činnosti po ukončení kurzu.

Nepříznivá situace na trhu práce vedla ke snížení počtu žadatelů o rekvalifikaci, kteří doložili příslib zaměstnání, případně čestné prohlášení, a následně byli do kurzů zařazováni. Ani doložení příslibu nebo čestného prohlášení nezaručovalo, že uchazeč po ukončení kurzu nastoupí do zaměstnání, případně zahájí samostatnou výdělečnou činnost.

Dělnické profese

Situace na trhu práce počátkem roku 2009 ovlivnila i poptávku ze strany uchazečů o zaměstnání po rekvalifikačních kurzech v oblasti dělnických profesí.

Trvajícím zájem byl pouze o kurzy vedoucí k získání řidičských a svářečských průkazů, naopak například dříve žádané strojírenské profese byly ze strany uchazečů o zaměstnání téměř bez odezvy. Zvýšený zájem o tyto kurzy se projevil až ve druhém pololetí roku 2009.

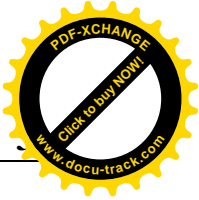
Velký zájem byl stejně jako v minulosti o kurz pracovníka v sociálních službách a kurzy z oblasti služeb (masér, kosmetické služby, manikúra, pedikúra, nehtová modeláž). Realizovaly se i kurzy nové, například truhlářské práce, pracovník obsluhy – pomocný číšník, elektrické instalace, opravy silničních vozidel, obsluha stavebních strojů, kominík, kuchařské práce, trenér fitcentra, kadeřnické a holičské práce, montér zateplování budov.

Nutnost dokládat přísliby zaměstnání či čestná prohlášení o zahájení samostatné výdělečné činnosti mnoha uchazečům bránila nejen ve vzdělávání a následném hledání zaměstnání v novém oboru, ale u mnohých měla za následek snížení sebevědomí, negativní vliv na psychiku a vznik pocitu bezmocnosti a zbytečnosti. Nejvíce se tato skutečnost projevila u osob, které se po mnoha letech zaměstnání ocitly poprvé v evidenci úřadu práce.

Technicko-hospodářské činnosti

Největší zájem ze strany uchazečů o zaměstnání byl o kurzy z oblasti informačních technologií, a to především o kurz „Obsluha osobního počítače“.

Velká poptávka, tak jako v minulých letech, byla i po kurzech ekonomických (účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví) a speciálních počítačových (administrátor webových stránek, počítačový grafik, správce počítačové sítě, projektant v AutoCADU). Mnoha zájemcům o výše uvedené kurzy nebylo možné vyhovět z důvodů kapacitních i finančních.



Na základě požadavků uchazečů o zaměstnání byly realizovány specifické kurzy, například poradce pro výživu, daňový specialista, vizážista, instruktor lyžování, krupiéř, učitel autoškoly.

Rekvalifikace financované ze státního rozpočtu ČR

V 1. pololetí roku 2009 bylo uzavřeno celkem 107 Dohod o rekvalifikaci s uchazeči o zaměstnání (71 dohod s muži, 36 dohod s ženami) v 66 rekvalifikačních kurzech. V průběhu kurzů se 4 uchazeči zaměstnali a dále pokračovali ve vzdělávání jako zájemci o zaměstnání.

Celkem byly se vzdělávacími institucemi nasmlouvány finanční prostředky ve výši 1.283.626 Kč, uhrazeno bylo celkem 1.253.886 Kč (úspora činila 29.740 Kč).

V příloze (Příloha – P II) uvádím přehled rekvalifikačních kurzů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2009 podle profesí, kterou jsem převzal z interních materiálů Úřadu práce ve Zlíně.

Rekvalifikace financované z ESF a státního rozpočtu ČR

V rámci národního individuálního projektu bylo uzavřeno celkem 149 Dohod o provedení rekvalifikace se vzdělávacími zařízeními, 460 Dohod o rekvalifikaci s uchazeči o zaměstnání (260 dohod s muži, 200 dohod s ženami).

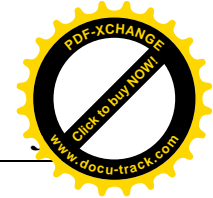
Sedm uchazečů dokončilo kurz jako zájemce o zaměstnání z důvodu nástupu do pracovního poměru. Finanční prostředky byly nasmlouvány ve výši 4.228.173 Kč, k 31. 12. 2009 bylo uhrazeno 4.134.116 Kč (úspora činila 63.671 Kč).

V roce 2010 bude provedena platba za kurzy, které byly zahájeny v roce 2009 ve výši 30.386 Kč.

Účastníkům rekvalifikačních kurzů byla hrazena i přímá podpora (příspěvek na dopravu, příspěvek na ubytování), a to v celkové výši 153.089 Kč (k 31. 12. 2009).

V příloze (Příloha – P III) uvádím přehled rekvalifikačních kurzů v rámci národního individuálního projektu za rok 2009 podle profesí, kterou jsem převzal z interních materiálů Úřadu práce ve Zlíně.

V příloze (Příloha – P IV) dále také uvádím rekvalifikační kurzy garantované úřadem práce ve Zlíně pro rok 2010. Tyto podklady jsem převzal z interních materiálů Úřadu práce ve Zlíně.



7 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI V LETECH 2008 – 2010

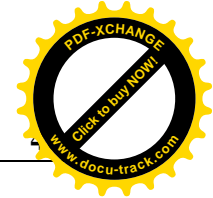
V následující kapitole se zaměřím na vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2010.

V níže uvedené tabulce (Tab. 6, Tab. 7, Tab. 8) uvádím vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji za rok 2008 až 2010.

Tab. 6. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2008 [14]

Měsíc	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
leden	5 211	102 062	5,1 %	1 564
únor	5 058	102 062	5,0 %	1 521
březen	4 787	102 062	4,7 %	1 734
duben	4 538	102 283	4,4 %	1 768
květen	4 353	102 283	4,3 %	1 696
červen	4 355	102 283	4,3 %	1 823
červenec	4 647	102 468	4,5 %	1 872
srpen	4 707	102 468	4,6 %	1 871
září	4 658	102 468	4,5 %	1 696
říjen	4 454	102 148	4,4 %	1 616
listopad	4 556	102 148	4,5 %	1 521
prosinec	5 196	102 148	5,1 %	736

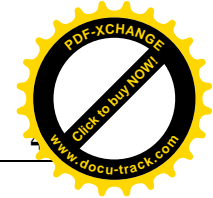
Z tabulky (Tab. 6) je patrné, že míra nezaměstnanosti v lednu a únoru se pohybovala kolem 5 %. V březnu klesla pod 5 % na 4,7 %. Od dubna až do listopadu se nezaměstnanost pohybovala v rozmezí 4,3% – 4,7%. V prosinci se míra nezaměstnanosti vyšplhala přes 5 %.



Tab. 7. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2009 [14]

Měsíc	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
leden	9 711	100 965	9,6 %	253
únor	6 104	102 050	6,0 %	524
březen	7 311	102 050	7,2 %	508
duben	7 645	101 816	7,5 %	435
květen	7 893	101 816	7,8 %	472
červen	8 130	101 816	8,0 %	515
červenec	8 724	101 434	8,6 %	538
srpen	9 073	101 434	8,9 %	428
září	9 207	101 434	9,1 %	421
říjen	9 103	100 965	9,0 %	406
listopad	9 711	100 965	9,6 %	253
prosinec	6 104	102 050	6,0 %	524

Z tabulky (Tab. 7) vyplývá, že na začátku roku 2009 pokračovala míra nezaměstnanosti v rostoucí tendenci a atakovala hranici 10 % a došlo k poklesu volných míst až na 253. V únoru klesla míra nezaměstnanosti na 6 %. V březnu opět vystoupala přes 7 %, a to na 7,2 %. Od března do května se nezaměstnanost pohybovala v rozmezí 7% - 8%. V červnu došlo k nárůstu nezaměstnanosti na 8,6 %, v srpnu a září pokračoval růst nezaměstnanosti až na 9,1 %. V říjnu došlo k mírnému poklesu na 9 %. V listopadu opět míra nezaměstnanosti vzrostla, a to na 9,6 %. V prosinci došlo k prudkému poklesu až na 6 % přičemž došlo k nárůstu volných míst na 524.

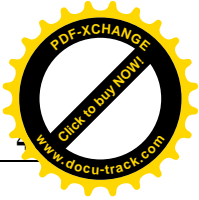


Tab. 8. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2010 [14]

Měsíc	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
Leden	10 404	100 456	10,4 %	256
Únor	10 636	100 456	10,6 %	324
březen	10 407	100 456	10,4 %	377

Na základě tabulky (Tab. 8) lze říci, že v březnu 2010 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti na její lednovou hodnotu, a to na 10,4 %, přičemž také došlo ke zvýšení počtu volných pracovních míst.

Celkové zhodnocení vývoje nezaměstnanosti ve Zlínském kraji v letech 2008 až 2010 lze hodnotit jako srovnatelné s kraji Olomouckým, Moravskoslezským a Karlovarským. Nezaměstnanost od roku 2008 stoupá a počet volných míst se snižuje. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji kopíruje ve svém růstu celorepublikovou křivku, je ve své historii nejvyšší a zřejmě nejde o konečný stav, což je velmi vážná situace. Plánovanými či již zahájenými investicemi do všech oblastí veřejného zájmu ve výši 1,3 miliardy korun se Zlínský kraj snaží, spolu s efektivním využitím evropských peněz, zmírnit dopady krize na svém území.



8 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI ÚČASTNÍKY REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ

Následující kapitola je zaměřena na samotné vyhodnocení dotazníkového šetření. Se zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně jsem se dohodl, že každý z účastníků rekvalifikačního kurzu po jeho skončení vyplní jednoduchý dotazník zaměřený na zjištění efektivnosti daného rekvalifikačního kurzu.

Mnou sestavený dotazník obsahuje tři části – část první obsahuje osobní informace, část druhá obsahuje základní informace o povědomí daného rekvalifikačního kurzu a ve třetí části jsem se zaměřil na získávání hodnotících informací.

Dotazníkové šetření bylo realizováno od listopadu do prosince roku 2009 a zúčastnilo se ho celkem 80 respondentů, kterým jsem dotazník rozdál přímo na Úřadu práce ve Zlíně nebo ve vzdělávacích institucích, kde se rekvalifikační kurzy konaly.

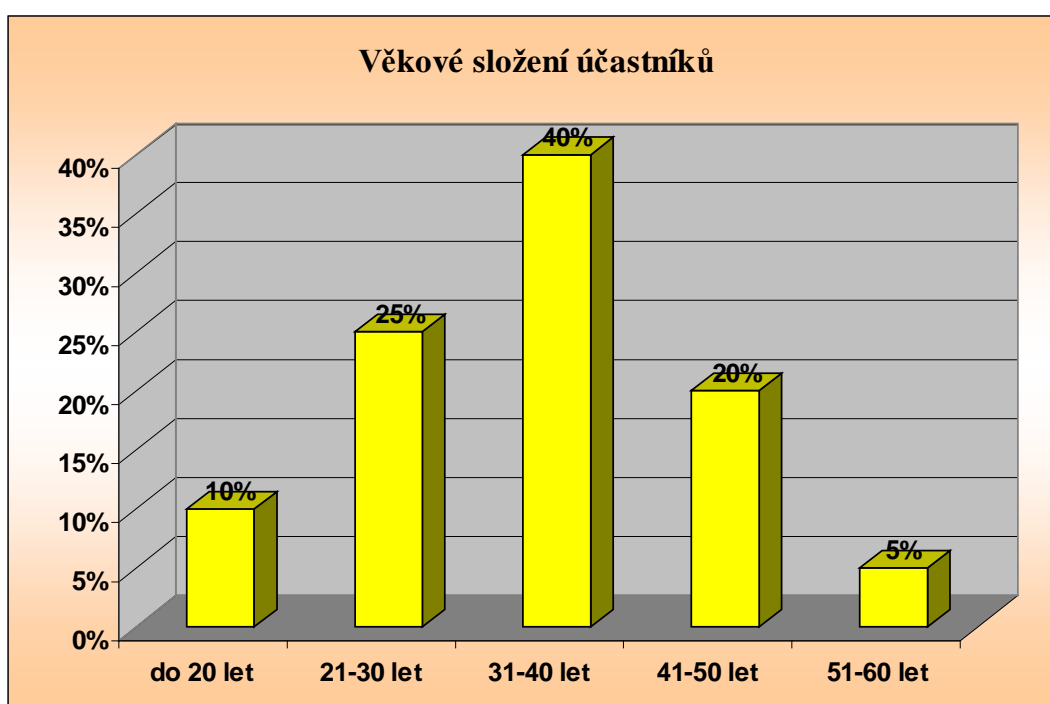
Název rekvalifikačního kurzu a počet respondentů je následující:

1. **administrátor www serveru** – 16 respondentů,
2. **instruktor fitnesscentra** – 3 respondenti,
3. **kadeřnické a holičské práce** – 1 respondent,
4. **krupiér/ka** – 2 respondenti,
5. **kurz k získání řidičského průkazu skupiny C** – 10 respondentů,
6. **kurz k získání řidičského průkazu skupiny E** – 12 respondentů,
7. **masér/ka pro sportovní a rekondiční masáže** – 1 respondent,
8. **mzdové účetnictví** – 15 respondentů,
9. **obsluha CNC strojů** – 9 respondentů,
10. **obsluha motorového vozíku** – 5 respondentů,
11. **obsluha osobního počítače** – 2 respondenti,
12. **osobní trenér kondičního posilování** – 1 respondent,
13. **obsluha motorové pily včetně kácení** – 2 respondenti,
14. **poradce pro výživu** – 1 respondent.

Na základě vyhodnocení těchto dotazníků jsem zjistil, že účastníci rekvalifikačních kurzů hledají práci na pozicích: obchodní zástupce, administrátor počítačové sítě, instruktor fitnesscentra, krupier, mzdový účetní, poradce pro výživu, kadeřník, masér, obsluha motorové pily, obsluha CNC stroje a řidič z povolání.

8.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření zaměřeného na rekvalifikační kurzy – všeobecně

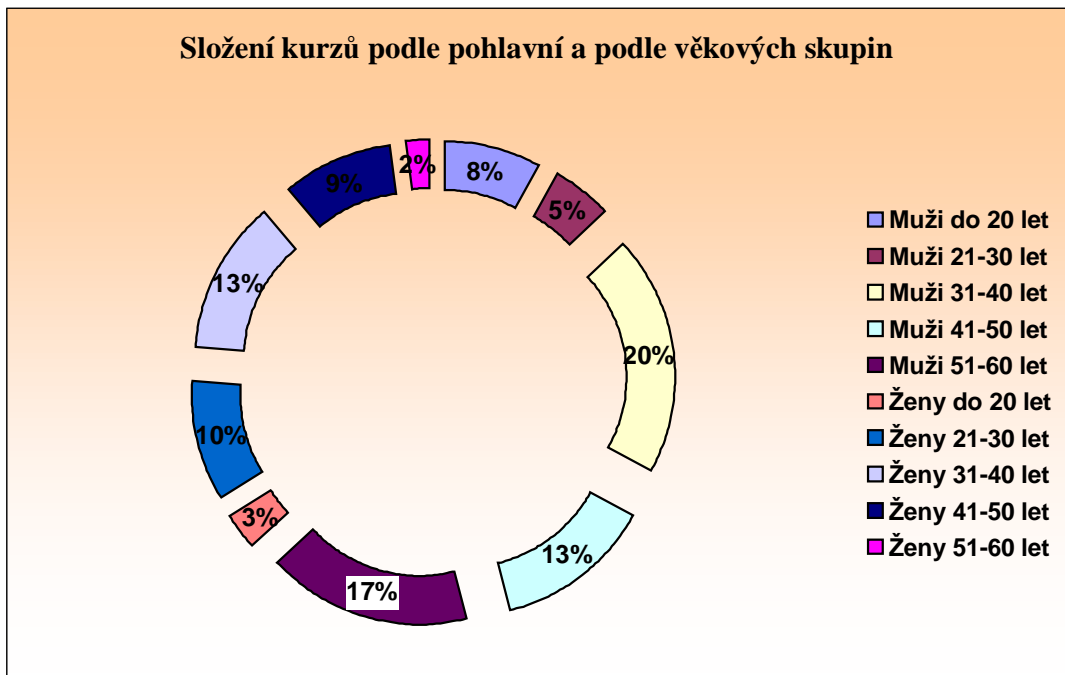
Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 80 respondentů, přičemž 35 % tvořily ženy a 65 % respondentů bylo mužů. Věkové složení respondentů je uvedeno v grafu (Graf 2).



Graf 2. Věkové složení respondentů [vlastní zpracování]

Z grafu (Graf 2) je patrné, že největší zastoupení měla věková skupina 31 – 40 let (celkem 40 %) a nejmenší zastoupení měla skupina 51 – 60 let (celkem 5 %). Detailnější členění respondentů podle pohlaví a věku je uvedeno v grafu (Graf 3).

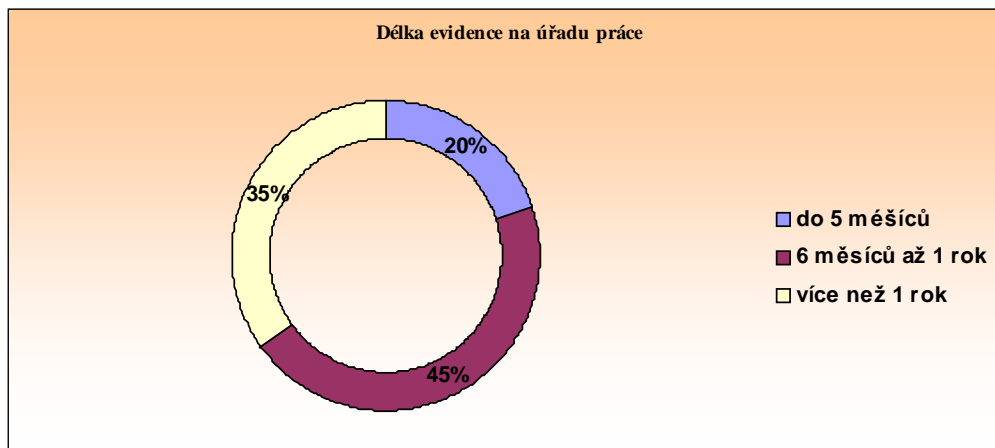
Z 80 oslovených respondentů bylo se základním vzděláním celkem 17 %, vyučeno bylo celkem 30 %, s maturitou 38 % respondentů, vyšší odborné vzdělání mělo celkem 5 % respondentů a s vysokoškolským vzděláním bylo celkem 10 % respondentů.



Graf 3. Složení kurzů podle pohlaví a podle věkových skupin [vlastní zpracování]

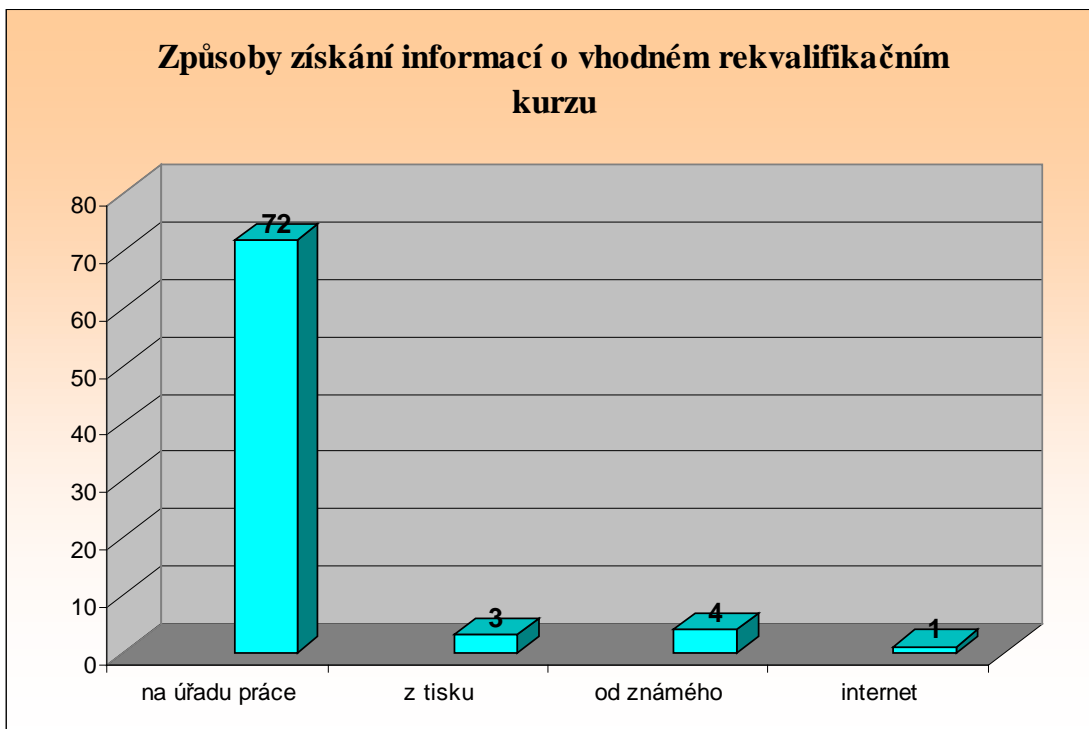
Z grafu (Graf 3) vyplývá, že nejmenší zastoupení v rekvalifikačních kurzech měla skupina žen mezi 51 – 60 lety. Největší skupinou v účastnících rekvalifikačních kurzů byli muži ve věku 31 – 40 let, téměř 20 %.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce účastníků rekvalifikačních kurzů (45 %) je evidováno na úřadu 6 měsíců až 1 rok a nejméně (20 %) účastníků rekvalifikačních kurzů je evidováno na úřadě práce méně než 5 měsíců. Podrobnější členění je vedeno následujícím grafu (Graf 4).



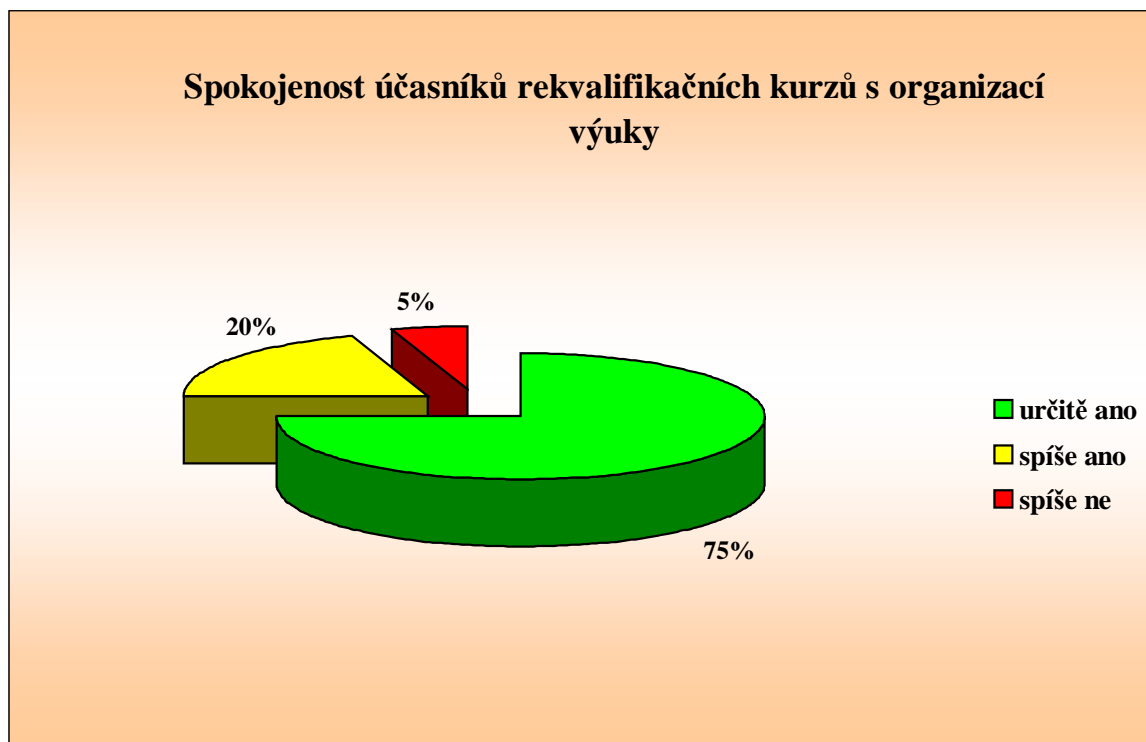
Graf 4. Délka evidence respondenta na úřadu práce [vlastní zpracování]

O daném rekvalifikačním kurzu se jeho účastníci nejvíce dověděli z úřadu práce, celkem 72 respondentů. Dále poté od svého známého, z tisku či internetu. Podrobnější rozdělení je uvedeno v grafu (Graf 5).



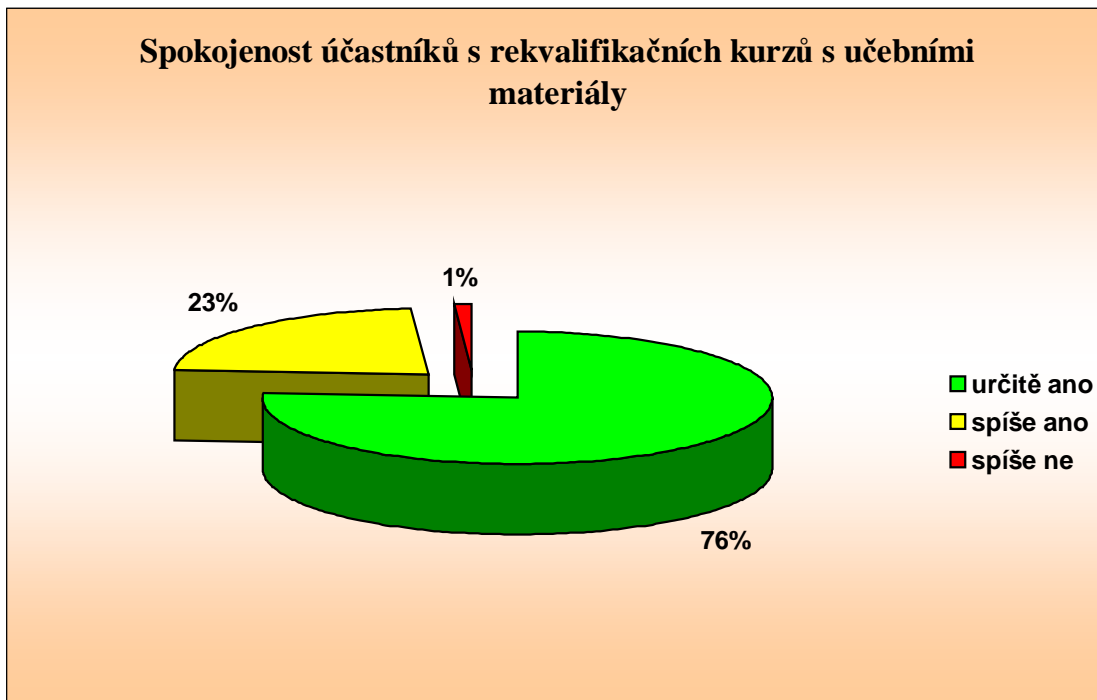
Graf 5. Způsoby získávání informací o rekvalifikačním kurzu [vlastní zpracování]

Graf (Graf 6) uvádí celkovou spokojenost účastníků rekvalifikačních kurzů s organizací výuky. Lze tedy konstatovat, že 95 % respondentů bylo s organizací výuky spokojeno.



Graf 6. Hodnocení spokojenosti s organizací výuky [vlastní zpracování]

Prezentaci výsledků spokojenosti účastníků rekvalifikačních kurzů s učebními materiály přináší graf (Graf 7), kde 1 % účastníků rekvalifikačních kurzů nebylo s učebními materiály spokojeno. Hlavním důvodem nespokojenosti s učebními materiály byl problém, že materiály neobsahovaly danou problematiku probíranou během rekvalifikačního kurzu.



Graf 7. Hodnocení spokojenosti s učebními materiály [vlastní zpracování]

8.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření zaměřeného na rekvalifikační kurzy – výuka práce na počítači

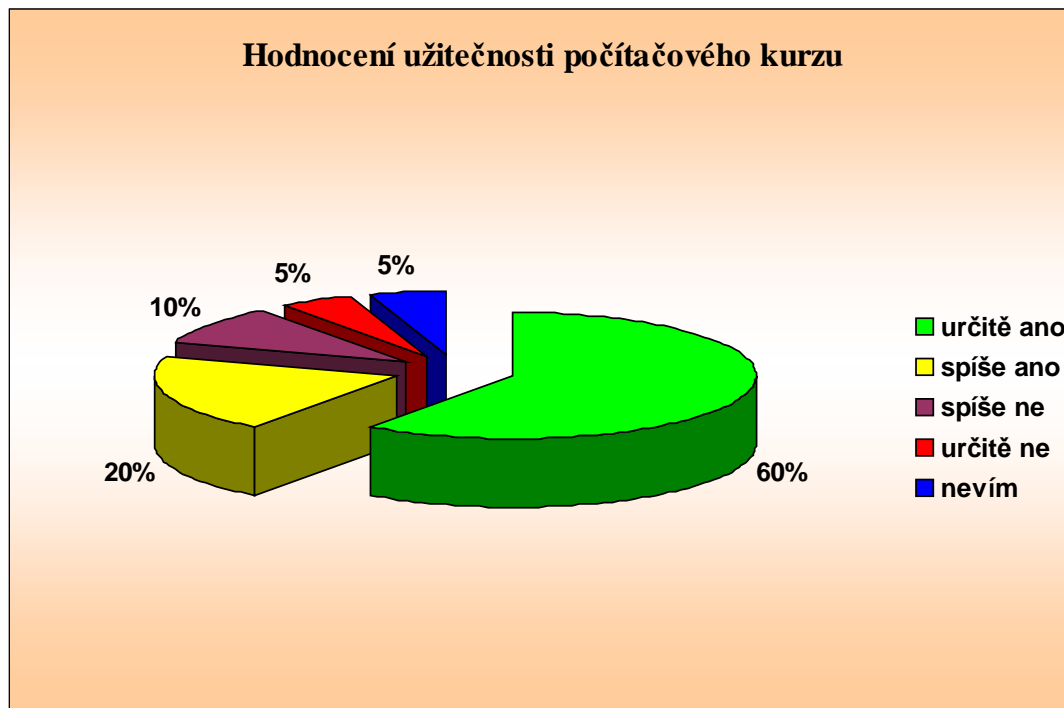
Tento rekvalifikační kurz obsahoval základní informace o obsluze osobního počítače, operačním systému Windows XP, Microsoft Word, Microsoft Excel a využití Internetu. Výstupem bylo osvědčení o absolvování školení práce na počítači.

50 % respondentů ohodnotilo tento rekvalifikační kurz jako dostačující, 35 % respondentů jako spíše dostačující, 14 % respondentů shledalo tento rekvalifikační kurz jako spíše nedostačující a 1 % respondentů zhodnotilo rekvalifikační kurz zaměřený na výuku práce na počítači za nedostačující.

Výuce tohoto rekvalifikačního kurzu rozumělo celkem 88 % oslovených respondentů a 12 % oslovených respondentů výuce rozumělo s menšími obtížemi.

Ve zvoleném vzorku respondentů se nevyskytoval žádný respondent, který by výuce tohoto rekvalifikačního kurzu zcela nerozuměl.

Jak respondenti vnímali užitečnost počítačového kurzu, je uvedeno v grafu (Graf 8).



Graf 8. Hodnocení užitečnosti počítačového kurzu [vlastní zpracování]

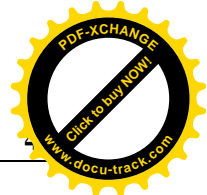
Z grafu (Graf 8) je patrné, že počítačový kurz za užitečný považovalo celkem 80 % oslovených respondentů a 5 % respondentů uvedlo, že byl počítačový kurz zcela neúčinný.

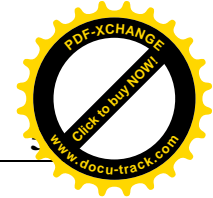
8.3 Efektivnost a užitečnost rekvalifikačních kurzů

Na základě realizovaného dotazníkového šetření lze komplexně říci, že 90 % oslovených respondentů se domnívá, že vědomosti, které získali prostřednictvím daného rekvalifikačního kurzu, v praxi využijí. 9 % oslovených respondentů nedokázalo na užitečnost získaných vědomostí a jejich implementací do své praxe odpovědět a 1 % respondentů se domnívá, že získané vědomosti z rekvalifikačního kurzu ve své praxi nevyžijí.

Celkem 90 % oslovených respondentů dále uvedlo, že daný rekvalifikační kurz byl dostačující, 9 % respondentů považovalo kurz za spíše nedostačující a 1 % respondentů vnímalo rekvalifikační kurz za zcela nedostačující.

S daným rekvalifikačním kurzem bylo z celkového počtu 80 oslovených respondentů spokojeno celkem 70 % účastníků, 28 % účastníků bylo s daným rekvalifikačním kurzem spíše spokojeno a 2 % účastníků bylo s daným rekvalifikačním kurzem zcela nespokojeno.





9 KVALITATIVNÍ VÝZKUM – ROZHOVOR S RESPONDENTY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Po uplynutí doby jednoho měsíce po ukončení kvantitativního výzkumu (dotazníkové šetření), jsem s respondenty ještě realizoval jednoduchou formu kvalitativního výzkumu v podobě rozhovorů. Rozhovory měly především osobní nebo telefonický charakter. Některé respondenty jsem ale musel kontaktovat i e-mailovou podobou.

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, jak účastníci daného rekvalifikačního kurzu hodnotí kurz zpětně, tedy s určitým časovým odstupem.

Respondenti odpovídali celkem na tři otevřené otázky:

- 1. Našla/našel jste si po absolvování daného rekvalifikačního kurzu skutečně práci?*
- 2. Je tato práce skutečně v oboru, ve kterém jste se rekvalifikoval (a)?*
- 3. Jak vnímáte daný rekvalifikační kurz s odstupem jednoho měsíce (byl skutečně efektivně a kvalitně připraven)?*

9.1 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu – rozhovorů s respondenty

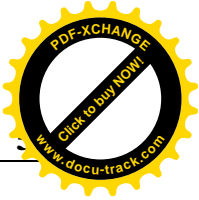
Na základě jednoduché podoby kvalitativního výzkumu lze říci, že 80 % respondentů si po absolvování daného rekvalifikačního kurzu práci skutečně našlo.

Z těchto 80 % účastníků pracuje celkem 65 % respondentů v oboru, na který se prostřednictvím daného rekvalifikačního kurzu rekvalifikovali.

Zbýlých 15 % respondentů si práci sice našlo, ovšem v jiném oboru, než na který se rekvalifikovali.

90 % oslovených respondentů hodnotí daný rekvalifikační kurz s odstupem času jednoho měsíce zcela pozitivně a věří, že jim pomůže k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Jen 20 % oslovených účastníků daného rekvalifikačního kurzu si práci ani po absolvování rekvalifikačního kurzu nenašlo.



10 DOPORUČENÍ KE ZLEPŠENÍ ÚROVNĚ REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ NA ZÁKLADĚ KVANTITATIVNÍHO A KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU

Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření určeného nezaměstnaným v evidenci úřadu práce i všem zájemcům o zaměstnání a rozhovorů jsem zjistil, že rekvalifikační kurzy jsou mezi lidmi vyhledávané.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce účastníků rekvalifikačních kurzů je evidováno na úřadu 6 měsíců až 1 rok a nejméně účastníků rekvalifikačních kurzů je evidováno na úřadě práce méně než 5 měsíců.

O daném rekvalifikačním kurzu se jeho účastníci nejvíce dověděli z úřadu práce.

S daným rekvalifikačním kurzem bylo z celkového počtu 80 oslovených respondentů spokojeno celkem 70 % účastníků, 28 % účastníků bylo s daným rekvalifikačním kurzem spíše spokojeno a 2 % účastníků bylo s daným rekvalifikačním kurzem zcela nespokojeno. Celkem 90 % oslovených respondentů dále uvedlo, že daný rekvalifikační kurz byl dostačující, 9 % respondentů považovalo kurz za spíše nedostačující a 1 % respondentů vnímalo rekvalifikační kurz za zcela nedostačující.

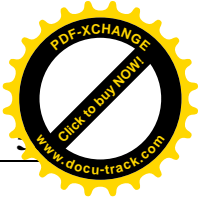
Rekvalifikační kurz zaměřený na ovládání počítače považovalo za užitečný celkem 80 % oslovených respondentů a 5 % respondentů uvedlo, že byl počítačový kurz zcela neúčinný.

Z rozhovorů je zřejmé, že 80 % respondentů si po absolvování daného rekvalifikačního kurzu práci skutečně našlo a celkem 65 % respondentů pracuje skutečně v oboru, na který se prostřednictvím daného rekvalifikačního kurzu rekvalifikovali. 90 % oslovených respondentů hodnotí daný rekvalifikační kurz s odstupem času jednoho měsíce zcela pozitivně a věří, že jim pomůže k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Díky provedenému kvantitativnímu i kvalitativnímu výzkumu lze říci, že jak hodnotí daný rekvalifikační kurz jeho samotní účastníci.

Na začátku samotné praktické části bakalářské práce jsem si stanovil celkem čtyři hypotézy. Hypotézy číslo 2, 3 a 4 jsem potvrdil a hypotézu číslo 1 jsem vyvrátil.

Poslední část dotazníku byla věnována připomínkám nebo návrhům samotných respondentů. Na základě těchto poznámek účastníků a provedeném kvantitativním



a kvalitativním výzkumu uvádím doporučení pro zlepšení kvality a efektivnosti daných rekvalifikačních kurzů.

10.1 Doporučení ke zvýšení celkové kvality a efektivnosti rekvalifikačních kurzů

Jednotlivá doporučení jsem rozdělil celkem na tři pilíře, a to:

- 1) doporučení zaměřené na samotný průběh daného rekvalifikačního kurzu,
- 2) doporučení vedoucí k publicitě daného rekvalifikačního kurzu,
- 3) doporučení pro rekvalifikační kurz zaměřený na ovládání počítače.

10.1.1 Doporučení zaměřené na samotný průběh daného rekvalifikačního kurzu

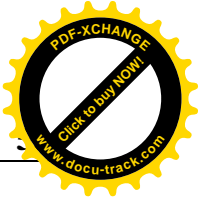
Pro tento první pilíř navrhuji následující změny či doporučení:

- ∅ inovovat výpočetní techniku, která byla účastníkům k dispozici;
- ∅ poskytovat vždy důstojné sociální zázemí;
- ∅ rozdělit účastníky rekvalifikačních kurzů do homogenních skupin – například podle věku či nejvyššího dosaženého vzdělání;
- ∅ prodloužit délku trvání některých (vybraných) rekvalifikačních kurzů, jako například: mzdové účetnictví nebo administrátor www serveru;
- ∅ přidat praktickou část výuky zejména u rekvalifikačních kurzů typu: krupíér nebo stavební dělník;
- ∅ přidat více teoretických poznatků zejména u rekvalifikačních kurzů typu: obsluha CNC strojů nebo instruktor fitcentra.

10.1.2 Doporučení vedoucí k publicitě daného rekvalifikačního kurzu

Pro tento druhý pilíř navrhuji následující změny či doporučení:

- ∅ využít dalších kanálů k propagaci daného rekvalifikačního kurzu;
- ∅ spolupracovat efektivněji a cíleněji s pracovními agenturami a jobcentry;
- ∅ zvýšit kvalitu pedagogického sboru;
- ∅ zvýšit příspěvek na stravování a jízdné;
- ∅ zvýšit příspěvek na lékařské potvrzení u rekvalifikací, které to vyžadují;



- ∅ rozšířit nabídku rekvalifikačních kurzů o kurzy nové týkající se vedení a řízení organizace v oblasti cestovního ruchu;
- ∅ zajistit hlídání dětí v době konání daného rekvalifikačního kurzu, kterého se účastní i matky na rodičovské či mateřské dovolené.

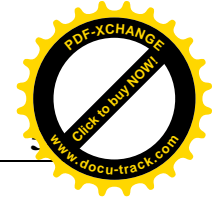
10.1.3 Doporučení pro rekvalifikační kurz zaměřený na ovládání počítače

Pro tento třetí pilíř navrhuji následující změny či doporučení:

- ∅ prodloužit čas adaptace účastníka rekvalifikačního kurzu na počítač;
- ∅ nabízet kvalitně zpracované odborné materiály;
- ∅ zlepšit technické vybavení učeben.

10.2 Ekonomická náročnost některých vybraných doporučení

Na základě konzultace se zaměstnanci Úřadu práce ve Zlíně jsme usoudili, že hlavním problémem některých kurzů je jejich délka. Doporučoval bych prodloužit některé kurzy. Dalším problémem je, že naprosto chybí rekvalifikační kurzy týkající se vedení a řízení organizace v oblasti cestovního ruchu. Orientační cena kurzu pro jednoho účastníka je 10 000 Kč, v rozsahu 150 hodin výuky. Dále by bylo vhodné prodloužit délku kurzu mzdového účetnictví o 30 h, jedna vyučující hodina se pohybuje v rozmezí 150 – 200 Kč za 1 účastníka. Dalším mým doporučením by bylo využití místního rádia k propagaci daného rekvalifikačního kurzu. Orientační cena reklamního spotu se pohybuje v rozmezí 200 – 600 Kč za půlminutový spot, cena se odvíjí od časového pásma, největší náklady s sebou nese spot mezi 15:00 – 18:00 hod. [20]



ZÁVĚR

V současné době chybí úřadům práce jakákoli metodika pro posuzování a vykazování údajů o úspěšnosti rekvalifikací. Úřady práce sice vykazují údaje ve svých výročních zprávách a v souhrnných zprávách za kraje, ale tyto údaje nemají žádnou vypovídající ani porovnávací schopnost.

Mezi nejvíce demotivující prvky rekvalifikací může být jejich délka a to zejména z důvodů finančních. Účast v rekvalifikačních programech přináší nezaměstnaným zvýšené finanční náklady (doprava, stravování), a to se zejména u dlouhodobých rekvalifikací projevuje negativním přístupem ke kurzu a někdy až předčasným ukončením.

Pokud uchazeč rekvalifikační kurz nedokončí, nemá doklad o vyšší kvalifikaci a pokud je následně zařazen zpátky do evidence úřadu práce, celý proces se opakuje. Z tohoto důvodu se domnívám, že předčasné ukončení rekvalifikace z důvodu zařazení do pracovního procesu by nemělo být považováno za úspěšné. Problémem je také stanovení metodiky, do jaké doby po ukončení rekvalifikace by se měl uchazeč zaměstnat, aby tato byla ještě považována za úspěšnou.

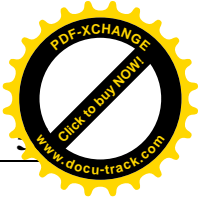
Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo zjistit pomocí dotazníkového šetření a rozhovorů mezi účastníky rekvalifikačních kurzů, do jaké míry jsou účastníci rekvalifikačních kurzů úspěšní na trhu práce. Vedlejšími cíli práce bylo zjištění spokojenosti účastníků rekvalifikačních kurzů s organizací výuky a zjištění využitelnosti získaných znalostí prostřednictvím rekvalifikačních kurzů v praxi.

V teoretické části bakalářské práce byly vysvětleny pojmy nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a rekvalifikace – její formy, typy a význam.

Praktická část bakalářské práce byla postavena na realizovaném kvantitativním a kvalitativním výzkumu.

Největší zájem byl o následující typy rekvalifikačních kurzů: práce na počítači, účetnictví a daňová evidence, obsluha vysokozdvizného vozíku, sociální služby, základy svařování, řidičský průkaz skupiny C a D, masáže, manikúra a pedikúra a základy podnikání.

S daným rekvalifikačním kurzem bylo z celkového počtu 80 oslovených respondentů spokojeno celkem 70 % účastníků a celkem 90 % oslovených respondentů dále uvedlo, že daný rekvalifikační kurz byl dostačující.



Rekvalifikační kurz zaměřený na ovládání počítače považovalo za užitečný celkem 80 % oslovených respondentů.

Z rozhovorů vyplynulo, že 80 % respondentů si po absolvování daného rekvalifikačního kurzu práci skutečně našlo a celkem 65 % respondentů pracuje skutečně v oboru, na který se prostřednictvím daného rekvalifikačního kurzu rekvalifikovali.

90 % oslovených respondentů zhodnotilo daný rekvalifikační kurz s odstupem času jednoho měsíce zcela pozitivně a věří, že jim tak pomůže k lepšímu uplatnění na trhu práce.

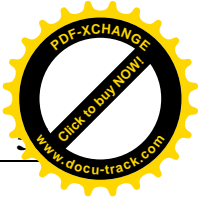
V rámci bakalářské práce byly také navrženy hypotézy. 3 jsem potvrdil a 1 jsem vyvrátil.

Vyústění mé bakalářské práce směřovalo k navržení doporučení vedoucích ke zlepšení kvality a organizovanosti daných rekvalifikačních kurzů a požadavku ještě větší efektivnosti daných kurzů.

Jednotlivá doporučení jsem rozdělil celkem na tři pilíře, a to: doporučení zaměřené na samotný průběh daného rekvalifikačního kurzu, doporučení vedoucí k publicitě daného rekvalifikačního kurzu a doporučení pro rekvalifikační kurz zaměřený na ovládání počítače. Dále je zde také uvedena ekonomická náročnost některých vybraných doporučení.

Závěrem mé bakalářské práce bych chtěl říci, že si velmi vážím příležitosti, která mi byla poskytnuta – v rámci své praxe jsem mohl být přítomen na pracovišti Oddělení poradenství a zprostředkování na Úřadu práce ve Zlíně seznámit se s jeho úkoly a povinnostmi.

Domnívám se, že jsem splnil veškeré cíle uvedené v Zásadách pro vypracování své bakalářské práce.



CIZOJAZYČNÉ RESUMÉ

Currently lacking authorities to work any methodology for assessing and reporting data on the success of retraining. Labor offices, while the data reported in their annual reports and summary reports for the region, but these data do not have any meaningful comparison or ability.

Among the many disincentives to retraining may be their length, particularly for financial reasons. Participation in retraining programs, bringing the unemployed increased financial expenses (transportation, meals), and this is particularly evident in long-term retraining negative attitude to the course and sometimes to premature termination.

If the applicant complete retraining course, no evidence of higher qualifications, and if it is subsequently placed back into the registration office work, the whole process is repeated. For this reason, I believe that the early completion of retraining due to the inclusion in the workforce should not be considered successful. The problem is also the methodology for determining to what period after completion of retraining should employ a candidate that this was still considered successful.

The main objective of my thesis was determined using a questionnaire survey and interviews among the participants of the courses, the extent to which participants of the courses are successful in the labor market. Secondary objective of the study was to determine participants' satisfaction with the organization of the courses of instruction and determine usefulness of knowledge gained through retraining courses in practice.

In the theoretical part of the thesis are explained concepts unemployment, active and passive employment and retraining - the forms, types and significance.

The practical part of this thesis was realized based on quantitative and qualitative research.

The greatest interest was in the following types of retraining courses: computer work, accounting and tax records, a forklift operator, social services, basic welding, driving license C and D, massage, manicure and pedicure and business fundamentals.

Retraining course with that out of a total of 80 of respondents were satisfied 70% of participants and a total of 90% of respondents say that the retraining course was sufficient.

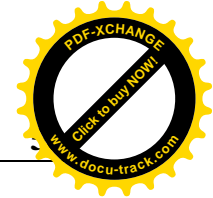
Finally, my thesis, I would like to say that I appreciate very much the opportunity that was given to me - in my experience, I could be present in the workplace Department guidance



UTB ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky



and mediation at the Labour Office in Zlín to get acquainted with his duties and responsibilities.



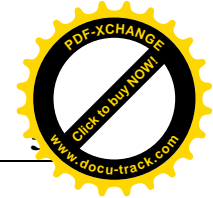
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie

- [1] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2006. 107 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [2] GILESPIE, A. *Přehled ekonomie*. Praha: Portál, 2002. 100 s. ISBN 80-7179-681-6.
- [3] HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck. Praha: Melandrium, 2005. 275 s. ISBN 978-808-617-556-0.
- [4] MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie – základní kurz*. Praha: Melandrium, 2005- 275 s. ISBN 97-880-861-756-0.
- [5] MANKIW, G. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 1999. 768 s. ISBN 978-80-7169-891-3.
- [6] NOVÁČEK, V. *Základy tržní ekonomiky*. Fakulta managementu a ekonomiky VUT, 1997 156 s. ISBN 80-214-0919-3.
- [7] SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- [8] SIROVÁTKA, T. A KOL. 2003a. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Brno: VÚSP
- [9] SIROVÁTKA, T. A KOL. 2006. *Hodnocení efektivity programů APZ v ČR*. Brno: VÚSP
- [10] SIROVÁTKA, T., RAKKOCZYOVÁ, M. *Aktivní politika zaměstnanosti*. Brno, 2004. p. 124-139, 16 pp. ISBN 80-210-3565-X.
- [11] ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

Elektronické zdroje

- [12] *Formy rekvalifikace* [online]. 2010 [cit. 2010/04/10]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6853>>.
- [13] *Minimální mzda* [online]. 2010 [cit.2010/0420]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.



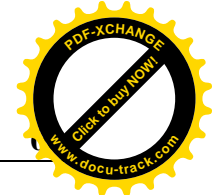
- [14] *Nezaměstnanost v jednotlivých měsících* [online]. 2010 [cit. 2010/04/24]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
- [15] *Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010-04-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.icm.cz/prispevky-aktivni-politiky-zamestnanosti>>.
- [16] *Pasivní politika zaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010-04-15]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/Analyza0706.pdf>.
- [17] *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010/04/15]. Dostupný z WWW: <<http://www.asistentka.cz/node/7807>>.
- [18] *Podpora v nezaměstnanosti během rekvalifikace* [online]. 2010 [cit. 2010/04/20] Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/na-uradu-prace-se-registrujte-letos/>>.
- [19] *Průměrná mzda* [online]. 2010 [cit. 2010-04-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz060509.doc>>. /cs/871>.
- [20] *Seznam rekvalifikačních kurzů* [online]. 2010 [cit. 2010-04-24]. Dostupný z WWW: <<http://www.asista.cz/rekvalifikace/obsah/seznam-rekvalifikacnich-kurzu/30/21/>>.
- [21] *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010/04/15]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004>.

Ostatní zdroje:

- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

Interní materiály

- [23] Interní materiály ÚP ve Zlíně



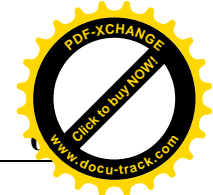
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
IPS	Informační a poradenské středisko
RK	Rekvalifikační kurz
SŠ	Střední škola
TH	Technicko-hospodářský zaměstnanec
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa



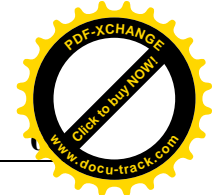
SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1. Trh práce [1, s. 276]</i>	12
<i>Graf 2. Věkové složení respondentů [vlastní zpracování]</i>	43
<i>Graf 3. Složená kurzů podle pohlaví a podle věkových skupin [vlastní zpracování]</i>	44
<i>Graf 4. Délka evidence respondenta na úřadu práce [vlastní zpracování]</i>	45
<i>Graf 5. Způsoby získávání informací o rekvalifikačním kurzu [vlastní zpracování]</i>	45
<i>Graf 6. Hodnocení spokojenosti s organizací výuky [vlastní zpracování]</i>	46
<i>Graf 7. Hodnocení spokojenosti s učebními materiály [vlastní zpracování]</i>	47
<i>Graf 8. Hodnocení užitečnosti počítačového kurzu [vlastní zpracování]</i>	48



SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Délka vyplácení státní podpory v nezaměstnanosti [17]</i>	13
<i>Tab. 2. Přehled činností a jejich délka trvání [vlastní zpracování].....</i>	31
<i>Tab. 3. Srovnání počtu hlášených VPM ve vybraných měsících 2008 a 2009 [23].....</i>	33
<i>Tab. 4. Srovnání počtu VPM dle vzdělání ve vybraných čtvrtletích 2008 a 2009 [23]</i>	34
<i>Tab. 5. Činnost informačního a poradenského střediska [23]</i>	35
<i>Tab. 6. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2008 [14].....</i>	39
<i>Tab. 7. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2009 [14].....</i>	40
<i>Tab. 8. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji v roce 2010 [14].....</i>	41



SEZNAM PŘÍLOH

- P I Dotazník pro zjištění spokojenosti s rekvalifikačními kurzy
- P II Přehled rekvalifikačních kurzů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2009 podle profesí
- P III Přehled rekvalifikačních kurzů v rámci národního individuálního projektu za rok 2009 podle profesí
- P IV Rekvalifikační kurzy garantované úřadem práce ve Zlíně pro rok 2010



PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO ZJIŠTĚNÍ SPOKOJENOSTI S REKVALIFIKAČNÍMI KURZY

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Marek Skoupilík a jsem studentem čtvrtého ročníku bakalářského studijního programu Hospodářská politika a správa na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně.

V současné době zpracovávám bakalářskou práci na téma „Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti“. V rámci vypracování praktické části bych Vás chtěl požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který mi poskytne informace potřebné ke zpracování výše uvedeného tématu.

Instrukce k vyplnění dotazníku: U otázek, prosím, zaškrtněte křížkem odpověď, která nejvíce vystihuje Váš názor.

Dotazník je zcela anonymní a ujišťuji Vás, že veškeré informace získané tímto dotazníkem nebudou nikterak zneužity. Jsou určeny výhradně pro výsledky tohoto průzkumu.

Marek SKOUPILÍK

ČÁST 1. – OSOBNÍ INFORMACE

1. Název rekvalifikace/rekvalifikačního kurzu:

.....

2. Jaké zaměstnání/pracovní pozici hledáte?

.....

3. Vaše pohlaví:

žena

muž

4. Váš věk:

do 20 let

21 – 30 let

31 – 40 let

41 – 50 let

51 – 60 let

61 a více let

5. Jak dlouho jste veden (a) v evidenci úřadu práce?

do 5 měsíců

6 měsíců až 1 rok

více než 1 rok



6. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání:

základní vyučen (a) středoškolské – maturita

vyšší odborné vysokoškolské

ČÁST 2. – ZÁKLADNÍ INFORMACE

7. Jak jste se o rekvalifikaci/rekvalifikačním kurzu dověděl (a)?

na úřadu práce z tisku jinak:

8. Zúčastnil (a) jste se během rekvalifikace/rekvalifikačního kurzu výběrového pohovoru u zaměstnavatele/zaměstnavatelů?

ano ne

8a) Pokud jste odpověděl (a) ano, můžete, prosím, uvést kolikrát?

..... krát

ČÁST 3. – HODNOTÍCÍ INFORMACE

9. Do jaké míry souhlasíte s níže uvedenými tvrzeními?

	určitě ano	spíše ano	spíše ne	určitě ne
<i>a) S organizací výuky</i>				
<i>jsem byl (a) spokojen (a).</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>b) S učebními materiály</i>				
<i>jsem byl (a) spokojen (a).</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Jak hodnotíte rozsah rekvalifikace/rekvalifikačního kurzu?

dostačující spíše dostačující spíše nedostačující nedostačující

11. Myslíte si, že získané vědomosti a znalosti použijete v praxi?

ano ne nevím

12. Myslíte si, že rekvalifikace/rekvalifikační kurz tohoto typu může zvýšit Vaši šanci najít si zaměstnání?

určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne nevím



13. Jak jste byl (a) celkově spokojen (a) s daným rekvalifikačním kurzem?

- spokojen (a) spíše spokojen (a)
 spíše ne spokojen (a) nespokojen (a)

14. Obsahoval rekvalifikační kurz, kterého jste se zúčastnil (a), praktickou výuku?

- ano ne

14a) Pokud jste odpověděl (a) ano, jak byste tento rekvalifikační kurz s praktickou výukou ohodnotil (a)? K dispozici máte číselnou škálu od 1 do 5, přičemž 1 = naprostá spokojenost, 5 = naprostá nespokojenost:

- 1 2 3 4 5

15. Pokud jste se zúčastnil (a) PC kurzu, jak hodnotíte rozsah tohoto PC kurzu?

- dostačující spíše dostačující spíše nedostačující nedostačující

16. Výuce práce na počítači jsem:

- rozuměl (a) rozuměl (a) s menšími obtížemi nerozuměl (a)

17. Myslíte si, že Vám bude tento počítačový kurz v praxi užitečný?

- určitě ano spíše ano spíše ne určitě ne nevím

18. Máte nějaké další připomínky nebo návrhy?

.....
.....
.....
.....

Vřele Vám děkuji za Váš čas a ochotu, kterou jste věnoval (a) vyplnění tohoto dotazníku. Výsledky vyhodnocení dotazníkového průzkumu Vám v případě Vašeho zájmu velmi rád poskytnu. Přeji Vám mnoho pracovních i osobních úspěchů.

Marek SKOUPILÍK

e – mail: skoupilik.oi15@lesycr.cz



PŘÍLOHA P II: PŘEHLED REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ V RÁMCI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ZA ROK 2009 PODLE PROFESÍ

Název kurzu	Počet kurzů	Počet dohod celkem	Počet dohod muži	Počet dohod ženy
ČSN EN 287-1 135	2	2	2	0
Čtení a kreslení tech. dokumentace	1	1	1	0
Daňový specialista	1	1	1	0
Elektrické instalace	1	1	1	0
Holičské a kadeřnické práce	1	1	0	1
Kosmetické služby	1	2	0	2
Krupiér	1	2	1	1
Kurz k získání ŘP sk. C	18	18	18	0
Kurz k získání ŘP sk. E	8	8	8	0
Kurz k získání ŘP sk. D	2	2	1	1
Manikúra a nehtová modeláž	1	2	0	2
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	1	1	1	0
Masér NZP	1	3	0	3
Mzdové účetnictví	1	2	0	2
Obsluha ruční motorové řetězové pily	1	2	2	0
Obsluha strojů drobné lesní techniky	1	2	2	0
Obsluha lesního kolového traktoru	1	1	1	0
Obsluha CNC strojů	3	3	3	0
Obsluha OP se zaměřením na grafické práce	1	2	1	1
Opravy silničních vozidel	2	2	2	0
Pracovník v sociálních službách	1	8	1	7



Pracovník obsluhy – pomocný číšník	1	1	1	0
Pracovník znalý práce v elektrotechnice	1	1	1	0
Svářeč ZK 135 1.1	6	10	10	0
Svářeč ZK 141 8	1	1	1	0
Svářeč ZK 111 1.1	2	2	2	0
Truhlářské práce	1	1	1	0
Účetnictví a daňová evidence	1	9	1	8
Vizážista	1	1	0	1
Základy podnikání	2	15	8	7
Celkem:	66	107	71	36

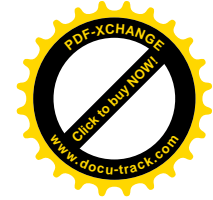


PŘÍLOHA P III: PŘEHLED REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ V RÁMCI NÁRODNÍHO INDIVIDUÁLNÍHO PROJEKTU ZA ROK 2009 PODLE PROFESÍ

Název kurzu	Počet kurzů	Počet dohod celkem	Počet dohod muži	Počet dohod Ženy
Administrátor www serveru	2	18	9	9
ČSN EN 287-1 311	1	1	1	0
ČSN EN 287-1 135	1	1	1	0
Grafické práce na PC – počítačový grafik	2	16	8	8
Instruktor fitcentra	3	3	0	3
Kadeřnické a holičské práce	1	1	1	0
Kominík	1	1	1	0
Krupiér	1	2	2	0
Kuchařské práce	1	2	0	2
Kurz k získání ŘP sk. C	25	25	25	0
Kurz k získání ŘP sk. E	21	21	21	0
Kurz k získání ŘP sk. D	5	5	5	0
Kurz licence APUL C (instruktor lyžování)	1	1	1	0
Kurz k získání profesního osvědčení pro učitele autoškoly	2	2	2	0
Manikúra včetně nehtové modeláže	1	1	0	1
Montér zateplování budov	2	2	2	0
Mzdové účetnictví	2	30	0	30
Obsluha osobního počítače	6	72	28	44
Obsluha OP se zaměřením na AutoCAD	2	20	16	4
Obsluha CNC strojů	6	6	5	1



Obsluha motorového vozíku	2	22	22	0
Obsluha motorové pily, včetně kácení	3	3	3	0
Poradce pro výživu	1	1	0	1
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách	2	29	2	27
Rozšíření prof. průkazu ze sk. C na D	4	4	4	0
Správa počítačových sítí	2	18	17	1
Stavební dělník	1	1	1	0
Truhlářské práce	1	1	1	0
Účetnictví a daňová evidence	3	56	4	52
Vizážista	1	1	0	1
Vstup. škol. dle vyhlášky č.156/2008 Sb.	8	8	7	1
Zákl. kurz obsluhovatele stav. Strojů	1	1	1	0
Základy podnikání	3	31	16	15
ZK 135 1.1	12	29	29	0
ZK 135 1.1 (doplněk)	2	3	3	0
ZK 111 1.1	5	6	6	0
ZK 311 1.1	2	2	2	0
ZK 141 8	10	14	14	0
Celkem:	149	460	260	200



PŘÍLOHA P IV: REKVALIFIKAČNÍ KURZY GARANTOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE VE ZLÍNĚ PRO ROK 2010

Název kurzu	Vzdělávací instituce
Svářeč ZK 135 1.1 ZK 141 8 ZK 111 1.1 ZK 311 1.1 ZK 135 1.1(doplněk)	Jiří Vendolský Lazy III č. p. 3838 760 01 Zlín IČ: 18171443
Svářeč ZK 135 1.1 ZK 141 8 ZK 111 1.1 ZK 135 1.1 (doplněk)	Milan Šubín Husova č. p. 793 763 02 Zlín IČ: 18129137
Kadeřnické a holičské práce	Vzdělávací zařízení Iveta Štetinová Masarykova třída č. p. 884 772 00 Olomouc IČ: 70590249
Název kurzu	Vzdělávací instituce
Odborný kurz pro pracovníky spec. ochranné dezinfekce, dezinfekce, deratizace	Společenstvo drobného podnikání Novotného lávka č. p. 200/5 110 00 Praha 1 IČ: 00506702
Obkladačské práce	IVEX, s. r. o. Lohniského č. p. 848/17 152 00 Praha 52 IČ: 45277460



Opravy silničních vozidel	Josef Daníček – SILEX Olomouc Družstevní č. p. 43 779 00 Olomouc IČ: 63315891
Koordinátor BOZP na staveništích	ROVS – Rožnovský vzdělávací servis s. r. o. Dolní Paseky č. p. 1618 756 61 Rožnov pod Radhoštěm IČ: 26857359
Obsluha osobního počítače	Počítačová služba s. r. o. Stupkova č. p. 413/1a 779 00 Olomouc IČ: 25884735
Sanitář pro lázně a léčebnou rehabilitaci	Lázně Luhačovice, a. s. Lázeňské náměstí č. p. 436 763 26 Luhačovice IČ: 46347828
Název kurzu	Vzdělávací instituce
Instruktor aqua aerobiku	Ing. Šárka Radičová Jeremenkova č. p. 653/3 787 01 Šumperk IČ: 73042544
Stříhání a kosmetické úpravy psů a drobného domácího zvířectva	Jarmila Musilová Družstevní č. p. 103 530 09 Pardubice IČ: 72780975
Obsluha motorového vozíku	ZEKA plus, s. r. o. Jasmínová č. p. 0876 763 21 Slavičín



	IČ: 26226120
Vstupní školení dle vyhlášky č. 156/2008 Sb. pro získání průkazu prof. způsobilosti řidiče	VRLA s. r. o. Klabalská I č. p. 3324 760 01 Zlín IČ: 25558447
Obsluha osobního počítače (se zaměřením na AutoCAD)	MARLIN, s. r. o. Studentské náměstí č. p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
Správa počítačových sítí	MARLIN, s. r. o. Studentské náměstí č. p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
Název kurzu	Vzdělávací instituce
Grafické práce na PC – počítačový grafik	MARLIN, s. r. o. Studentské náměstí č. p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
Administrátor www serveru	MARLIN, s. r. o. Studentské náměstí č. p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách – přímá obslužná činnost	MARLIN, s. r. o. Studentské náměstí č. p. 1531 686 01 Uherské Hradiště IČ: 60733306



Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	T-PLUS s. r. o. Mojmír č. p. 747 686 01 Uherské Hradiště IČ: 28270436
Základy podnikání	T-PLUS s. r. o. Mojmír č. p. 747 686 01 Uherské Hradiště IČ: 28270436
Obsluha CNC strojů	Střední škola obchodně technická s. r. o. Nám. T. G. Masaryka č. p. 1279 760 01 Zlín IČ: 26215829
Název kurzu	Vzdělávací instituce
Zámečnické práce	Střední škola obchodně technická s. r. o. Nám. T. G. Masaryka č. p. 1279 760 01 Zlín IČ: 26215829
Svářeč ZK 135 1.1 ZK 141 8 ZK 111 1.1	ZEKA plus, s. r. o. Jasmínová č. p. 0876 763 21 Slavičín IČ: 26226120
Kurz pro práci s toxickými a vysoce toxickými látkami	Společenstvo drobného podnikání Novotného lávka č. p. 200/5 110 00 Praha 1 IČ: 00506702
Instruktor fitcentra	Petr Stach Pod Drinopolem č. p. 1660/2 169 00 Praha 69 IČ: 18647928



Stavební dělník	Střední škola obchodně technická s. r. o. Nám. T. G. Masaryka č. p. 1279 760 01 Zlín IČ: 26215829
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C	VRLA s. r. o. Klabalská I č. p. 3324 760 01 Zlín IČ: 25558447
Název kurzu	Vzdělávací instituce
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C + E	VRLA s. r. o. Klabalská I č. p. 3324 760 01 Zlín IČ: 25558447
Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny D	VRLA s. r. o. Klabalská I č. p. 3324 760 01 Zlín IČ: 25558447
Truhlářské práce	Roman Trčala Hasičská č. p. 165 763 02 Zlín IČ: 10567640