

Rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Eva Konečná, DiS.

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Eva KONEČNÁ, DiS.**

Osobní číslo: **H08216**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

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

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, aktivní politiky
zaměstnanosti a rekvalifikací.**

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, interpretace získaných dat.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8 MAREŠ, P.

Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Perfekt. 1994. ISBN 80-901424-9-4

MAŇÁK, J. ŠVEC, Š. ŠVEC, V. Slovník pedagogické metodologie. MU v Brně: 2005. ISBN 80-210-3802-0

BENEŠ, S. A KOLEKTIV. Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace... Praha: Práce. 1991. ISBN 80-208-0217-7

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: 2009. ISBN 978-80-86878-92-8

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Kitlíňská

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

25. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka 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 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 UTB 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.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně6.5.2011

.....

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;

²⁾ Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

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

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

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

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či 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 jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíádne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - rekvalifikacemi. Je tématicky rozdělena do dvou částí. Teoretická část je tvořena třemi kapitolami, ve kterých jsou objasněny základní pojmy, jako je politika zaměstnanosti, nezaměstnanost a její druhy, rizikové skupiny nezaměstnaných, aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje, rekvalifikace.

Praktická část práce je věnována vlastnímu výzkumu. Jedná se o kvantitativní výzkum, jako metodu výzkumu jsem zvolila dotazník. Praktická část je zaměřená na vztah nabídky a poptávky rekvalifikačních kurzů na ÚP ve Zlíně.

Klíčová slova: politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace

ABSTRACT

This thesis deals with one of the tools of active employment policy - requalifications. It is divided into two parts. The theoretical part consists of three chapters, in which basic concepts such as employment policy, unemployment and its types, risk groups of unemployed, active employment policy and its instruments, requalification are explained.

The practical part is devoted to the research itself. The quantitative research was used, as a method of research I opted for a questionnaire. The practical part is focused on the relationship between demand and supply of the requalification courses offered by the Labour Office in Zlín.

Key words: employment policy, unemployment, types of unemployment, risk groups of unemployed, active employment policy, and requalification

Poděkování

Děkuji Mgr. Janě Kitliňské za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytla k vypracování této práce.

Dále bych chtěla poděkovat paní Evě Mlýnkové, DiS. a svému manželovi za inspiraci a morální podporu při zpracování mé závěrečné práce.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	13
1.1 NEZAMĚSTNANOST.....	16
1.1.1 Druhy nezaměstnanosti	16
1.2 RIZIKOVÉ SKUPINY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	19
1.2.1 Absolventi škol.....	19
1.2.2 Zdravotně znevýhodnění občané.....	19
1.2.3 Lidé nad 50 let.....	20
1.2.4 Ženy.....	20
1.2.5 Lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací.....	20
2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NÁSTROJE	22
2.1 NÁSTROJE A FINANCOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.1.1 Investiční pobídky	23
2.1.2 Veřejně prospěšné práce.....	24
2.1.3 Společensky účelná pracovní místa.....	24
2.1.4 Překlenovací příspěvek	24
2.1.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	25
2.1.6 Příspěvek na zapracování	25
2.1.7 Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	25
2.2 FINANCOVÁNÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	26
2.2.1 Evropský sociální fond v ČR	26
3 REKVALIFIKACE	29
3.1 REKVALIFIKACE JAKO NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	29
3.1.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.....	30
3.1.2 Nárok na rekvalifikaci hrazenou úřadem práce.....	31
3.1.3 Finanční podpora při rekvalifikaci	32
3.1.4 Sankce v případě nedokončení rekvalifikace	32
3.1.5 Rekvalifikace zaměstnanců	32
3.1.6 Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců	34
3.1.7 Rozdělení rekvalifikací	35
II PRAKTICKÁ ČÁST	36
4 TRH PRÁCE V OKRESE ZLÍN	37
4.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ZLÍN.....	37
4.2 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ZLÍN.....	38
4.2.1 Struktura nezaměstnaných v okrese Zlín dle vzdělání	39
4.2.2 Struktura nezaměstnaných v okrese Zlín dle věku	39
5 VÝZKUM	41

5.1	ČASOVÝ HARMONOGRAM VÝZKUMU.....	41
5.2	CÍLE VÝZKUMU	41
5.2.1	Výzkumné hypotézy.....	42
5.3	VÝZKUMNÝ VZOREK	42
5.4	METODY VÝZKUMU	43
6	VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	45
7	SHRnutí VÝZKUMNÉ ČÁSTI.....	62
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	66
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	68
	SEZNAM GRAFŮ	69
	SEZNAM OBRÁZKŮ	70
	SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma z oblasti politiky zaměstnanosti, a především rekvalifikací, kterým je věnována hlavně praktická část mé práce.

Problematiku této oblasti jsem si zvolila ze dvou důvodů, prvním důvodem bylo to, že nezaměstnanost je v posledních letech velice aktuální téma a v době ekonomické recese velmi často zmiňované. Osobně jsem pracovala v oblasti zaměstnávání lidí a často jsem přicházela do styku s lidmi registrovanými na úradech práce. Jejich příběhy, které jsem denně slyšovala mi přišly neskutečné, smutné a někdy až neuvěřitelné, jak ztráta zaměstnání změnila a ovlivnila jejich životy.

Druhým důvodem mé volby byl fakt, že v době výběru tématu bakalářské práce jsem se vlivem pokračující ekonomické krize sama ocitla v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadě práce ve Zlíně. Sama jsem tedy poznala, jaké to je nemít zaměstnání a snažit se udržet si svůj životní standard. Vzhledem k tomu, že jsem chtěla využít možnosti rozšíření své kvalifikace, ihned po registraci do evidence uchazečů o zaměstnání jsem požádala o zařazení do rekvalifikačního kurzu. Po téměř šesti měsících, kdy jsem byla vedena v evidenci, jsem se zařazení do rekvalifikace bohužel nedočkala. Proto jsem se rozhodla, zaměřit se na rekvalifikační kurzy, jejich nabídku na ÚP a na poptávku po těchto kurzech mezi uchazeči registrovanými na ÚP.

V teoretické části práce se věnuji politice zaměstnanosti v ČR. Dále se zabývám nezaměstnaností a jejími druhy, jak a kdy vybrané druhy nezaměstnanosti vznikají a také skupinám obtížně umístitelných uchazečů na trhu práce. Následující kapitola je věnována aktivní politice zaměstnanosti a jejím nástrojům. Poslední kapitola teoretické části se zabývá samotnými rekvalifikacemi, jejich rozdělením, podmínkami pro zařazení do rekvalifikačního kurzu, finanční podporou v období rekvalifikace a nutnými sankcemi v případě nedokončení rekvalifikace.

Na část teoretickou navazuje část praktická, ve které jsem se zaměřila na vztah nabídky rekvalifikačních kurzů a poptávky ze strany uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP ve Zlíně.

V úvodu praktické části se věnuji charakteristice trhu práce v okrese Zlín, nezaměstnanosti v okrese Zlín a její struktuře z pohledu věku a vzdělání uchazečů. Dále je práce již věnována samotnému výzkumu. Jedná se o kvantitativní výzkum prováděn formou dotazníkového šetření mezi účastníky rekvalifikačních kurzů probíhajících v době realizace výzkumu. Cílem výzkumu je zjistit, zda je z pohledu uchazečů o zaměstnání nabídka kurzů v rovnováze s poptávkou, zda jsou spokojeni s množstvím nabízených kurzů, jejich kvalitou a celkovým procesem zařazení do jednotlivých rekvalifikačních kurzů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a zpružení mechanismů působících mezi nimi. (Krebs, 2006)

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

Politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při jejím provádění spolupracuje stát s dalšími subjekty působící na trhu práce, především s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají úřady práce a ministerstvo práce a sociálních věcí.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor aktivit směřujících k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce. Více se této oblasti politiky zaměstnanosti budu věnovat ve druhé kapitole.

Pasivní politika zaměstnanosti

Další významnou oblastí, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti je pasivní politika zaměstnanosti, která zahrnuje vyplácení různých dávek a příspěvků pro nezaměstnané, sloužící k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu příjmu ze zaměstnání a současně ho motivovaly k rychlému hledání nového uplatnění. Tyto dávky jsou proto vypláceny po určitou dobu, kterou nazýváme podpůrná doba a v určité výši stanovené na základě příjmů z posledního zaměstnání. (Krebs, 2006)

Prostředky určené na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání představují zhruba dvě třetiny všech prostředků vynakládaných na politiku zaměstnanosti. Vzhledem k častému zneužívání těchto dávek, dochází k neustálému zpříšňování v poskytování těchto dávek.

Podpůrčí doba je odstupňována dle věku uchazeče o zaměstnání, trvá – li nezaměstnanost déle než je podpůrčí doba, pak jsou nezaměstnaní při splnění stanovených podmínek zabezpečováni ze systému sociálního zabezpečení. (Krebs, 2006)

Charakteristika základních pojmů

Trh práce

Trh práce je místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.

Zaměstnaný

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakoukoli placenou práci nebo je samostatně výdělečně činný. Za zaměstnané považujeme také ty, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, dovolené či stávky. (Brožová, 2003)

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 24)

Lidský kapitál

Lidský kapitál je definován jako soubor znalostí a schopností pracovníka. Člověk jej získává nabýváním znalostí a rozvojem schopností vzděláváním na všech stupních škol, poznatky a zkušenosti nabitě dalším školením a praxí při práci a v osobním životě. (Brožová, 2003)

Nezaměstnaný

Definice nezaměstnaného se liší v každé zemi, proto při vymezení pojmu nezaměstnaného vycházíme z definice Mezinárodní organizace práce, která považuje za nezaměstnaného ekonomicky aktivního člověka, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání, ak-

tivně hledá práci a je schopen a ochoten do zaměstnání nastoupit do určité doby, většinou do dvou týdnů. (Mareš, 2002)

1.1 Nezaměstnanost

Za nezaměstnané se považují osoby, které nepracují, ale aktivně se o práci ucházejí a mohou do zaměstnání nastoupit co nejdříve. Nezaměstnanost přináší negativní sociální, ekonomické a také psychické důsledky. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace a tím možnosti opětovně najít zaměstnání.

1.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Existuje několik typů nezaměstnaných. Kromě zjevně nezaměstnaných, registrovaných na úřadech práce, existují i skrytě nezaměstnaní neboli skrytá pracovní síla. Tito lidé si práci nehledají ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Velké procento těchto nezaměstnaných tvoří vdané ženy a mladiství, kteří na hledání práce rezignovali nebo si hledají práci přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. (Matoušek, 2005)

Rozdělení nezaměstnanosti z hlediska příčiny

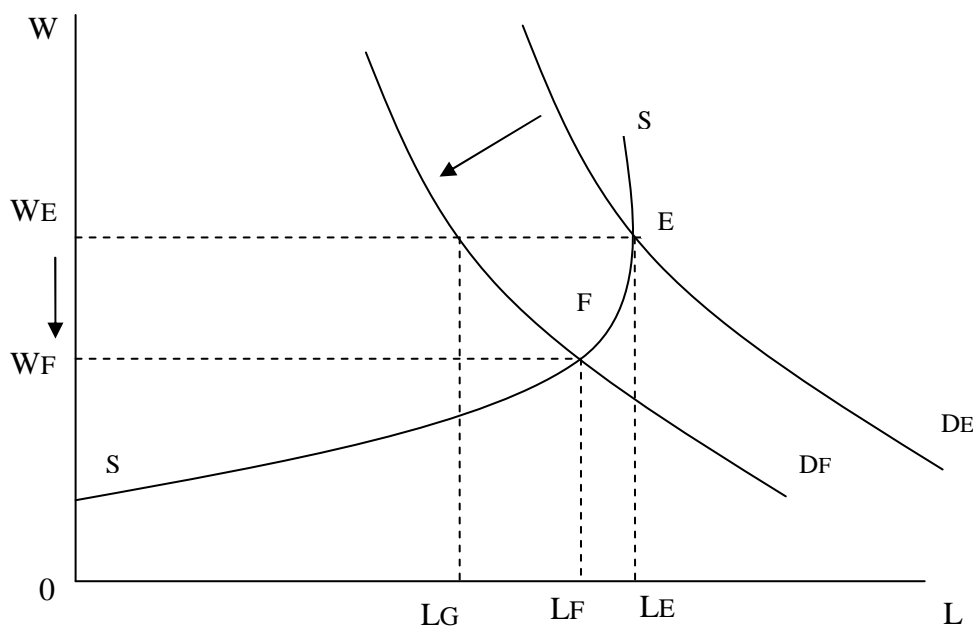
Podle příčiny lze dělit nezaměstnanost na tři druhy:

- **Frikční nezaměstnanost** vzniká poté, co se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání (např. kvůli vyššímu platu, kvůli očekávanému propouštění).
- **Strukturální nezaměstnanost** vzniká na základě nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu a poptávkou po práci. Nabídka není vždy v souladu s probíhajícími změnami ve struktuře poptávky. Důsledkem pak je vysoký počet volných, neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, kteří se však z výše uvedených důvodů nemohou uplatnit na volných místech.
- **Cyklická nezaměstnanost** je vyvolávána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. (Buchtová, 2002)

Rozdělení nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti

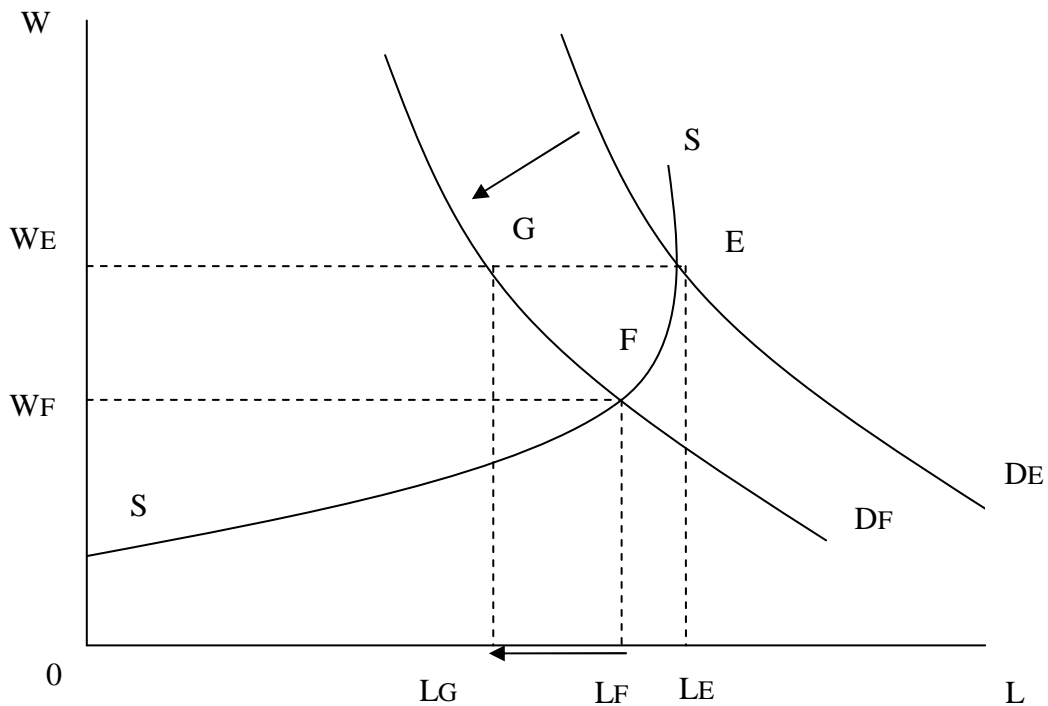
Z hlediska dobrovolnosti rozlišujeme dva druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale odmítají je a aktivně si hledají jiné, lépe placené místo. (Pavelka, 2007)



Obrázek č. 1 Dobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá. Někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší, avšak nemohou ji najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd. Odbory se brání poklesu mezd často i tehdy, kdy se na trhu práce objevuje nezaměstnanost. Mnohdy si ani neuvědomují, že svými mzdovými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost a že tím poškozují zaměstnance více, než kdyby mzdy mohly poklesnout na úroveň tržní rovnováhy. (Pavelka, 2007)



Obrázek č. 2. Nedobrovolná nezaměstnanost

Ostatní druhy nezaměstnanosti

- **Skrytá nezaměstnanost** je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný nehledá práci a ani se jako nezaměstnaný neregistruje. Velkou část této skupiny tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které hledání práce vzdali nebo si práci hledají pomocí neformálních zdrojů či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce.
- **Nepravá nezaměstnanost** je tvořena osobami, které jsou sice nezaměstnané, ale ani tak si práci nehledají a spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem také osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.
- **Job stagnation** je stav, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální a prostorovou mobilitu. To znamená, že i lidé velmi nespokojeni se svou prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním nového pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání. (Mareš, 2002)

1.2 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Nezaměstnanost neohrožuje stejně všechny skupiny lidí. Existují určité okruhy osob, u kterých je pravděpodobnější, že ztratí práci a pro které je také těžší nové místo najít. Příslušníci těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracovních místech s nejistou budoucností. Mezi tyto rizikové skupiny patří zejména zdravotně znevýhodnění občané, absolventi středních a vysokých škol bez praxe, lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací, lidé v předdůchodovém věku a ženy. (Mareš, 2002)

1.2.1 Absolventi škol

Nevýhodou absolventů středních a vysokých škol je zejména to, že nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který vystudovali. Někteří si špatně zvolili studijní zaměření a tím pádem vložili velké množství úsilí a energie do studia oboru, po kterém není na trhu práce poptávka. Kromě absence praktických zkušeností a pracovních návyků také postrádají určité pracovní kontakty, které jim umožňují lepší orientaci na trhu práce. (Buchtová, 2002)

Úřady práce spolupracují s vybranými základními a středními školami již v období, kdy si studenti volí obor budoucího studia. Poskytují studentům informace o školách v regionu, studijních oborech, které školy nabízí a následných možnostech uplatnění se na trhu práce ve vybraných studijních oborech, nabízejí možnost profesního poradenství, kdy studentovi na základě jednoduchého testu zpracují profilaci na určitá povolání.

Dle statistiky ÚP ve Zlíně tvoří největší procento nezaměstnaných absolventi SOU (42%). K 31. 12. 2010 bylo evidováno celkem 720 mladistvých a absolventů, což odpovídá 7,4% z celkového evidence nezaměstnaných.

1.2.2 Zdravotně znevýhodnění občané

Vzhledem k tomu, že současná společnost klade stále větší důraz na produktivitu práce a pracovní výkon, mají lidé se zdravotním postižením čím dále menší šanci najít uplatnění na trhu práce. Zdravotně znevýhodnění mají šanci na uplatnění v chráněných dílnách, jejichž počet je ale velmi omezen. Doba jejich nezaměstnanosti je mnoho násobně delší než u „zdravých“ uchazečů. (Matoušek, 2005)

K 31.12 2010 bylo na Úřadu práce ve Zlíně evidováno celkem 1 440 osob se zdravotním postižením a tvořili tak 14,8% z celkového počtu nezaměstnaných osob v okrese Zlín.

1.2.3 Lidé nad 50 let

Podle Matouška (2005) jsou v pozdním stádiu produktivního věku možnosti získání uplatnění na trhu práce velmi složité. Pro zaměstnavatele se lidé vyššího věku stávají neatraktivními v porovnání s mladými kandidáty, především proto, že mají zaběhnuté své pracovní stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobují novému pracovnímu prostředí. Ztrátu zaměstnání vnímají lidé v předdůchodovém věku po letech poctivé práce jako nespravedlnost a ponížení. Jednou z možností je pro tyto lidi je samostatné podnikání, to ovšem s sebou nese mnohá rizika a ne každý je ochoten a schopen tato rizika přijmout.

1.2.4 Ženy

Další poměrně početnou rizikovou skupinu tvoří ženy, jejich nepříznivé postavení na pracovním trhu je dáno jednak tím, že zaměstnavatelé většinou upřednostňují mužskou pracovní sílu a jednak tím, že ženy jsou podle předpokladu zaměstnavatele zatížené starostmi o děti a domácnost, čímž se stávají neuplatnitelné například ve vícesměnném provozu. Také mateřství představuje u ženy sociální znevýhodnění, které ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu a pro zaměstnavatele znamená nejistotu. I po návratu z mateřské dovolené má někdy žena jen omezené pracovní možnosti především kvůli riziku časté absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek. Ženy většinou neprožívají nezaměstnanost tak těžce jako muži, protože většinou je jejich ženská role naplněna rolí matky pečující o děti a domácnost. Ztráta zaměstnání pro ni není tak frustrující a ponižující jako pro muže. (Matoušek, 2005)

1.2.5 Lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací

Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace tvoří v současné době velmi početnou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Často se jedná o mladé obtížně vzdělavatelné lidi s minimálním zájmem o zaměstnání. Specifické charakteristiky jejich rodinného a sociálního

života přispívají k jejich vyčlenění ze společnosti a vedou k vytváření nové třídy deklasovaných, která žije v trvalé závislosti na systému podpor sociálního zabezpečení. Pracovníci s nízkou kvalifikací začínají být postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesněji pracujícími stroji (Buchtová, 2002).

2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NÁSTROJE

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti a je definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je v České republice zabezpečována ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) ve spolupráci s úřady práce (ÚP) a podle situace na trhu práce spolupracují MPSV a ÚP při její realizaci i s dalšími subjekty. (Jouza, 2004).

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je také poradenství, které poskytují nebo zabezpečují úřady práce. Účelem tohoto poradenství je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu „správného“ povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou kromě poradenství také podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle §78, a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. (Jouza, 2004)

Za hlavní cíle APZ považujeme 4 následující cíle:

- a) Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, jedná se o různé způsoby snižování nákladů na hledání zaměstnání a pomoc při přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (zde je jedním z hlavních způsobů pomoci nezaměstnaným rekvalifikace).
- b) Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných. Sem řadíme programy získávání pracovních zkušeností a tvorby nových pracovních míst.
- c) Umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení. Jde o ochranu lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných

- d) Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných. K tomuto cíli se vztahují pracovní a sociálně aktivizující programy včetně speciálních programů, které nemusí přímo vést k zaměstnávání či zvýšení kvalifikace, patří sem například motivační kurzy nebo kluby práce. (Kotýnková, 2003)

2.1 Nástroje a financování aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek na dopravu zaměstnanců

2.1.1 Investiční pobídky

Pomocí investičních nabídek se u zaměstnavatelů hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových pracovníků. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců je poskytována ministerstvem na základě dohody, je účelově určena a musí být využita pouze na účely uvedené v dohodě. Hmotná dohoda na vytváření nových pracovních míst je poskytována pouze zaměstnavateli, který vytvoří nové pracovní místo v regionu, ve kterém je průměrná míra nezaměstnanosti minimálně na stejné úrovni, jako je průměrná míra nezaměstnanosti v České Republice. (Jouza, 2004)

2.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) chápeme jako časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, veřejných organizací nebo občanských sdružení. Na VPP jsou většinou umísťováni obtížně zaměstnatelní uchazeči, čímž dochází k udržení pracovních návyků těchto osob. Z těchto důvodů je umožněno opakovaně vytvářet VPP. Zaměstnavatel vytváří VPP nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsících.

VPP patří spolu se společensky účelnými pracovními místy k nejvýznamnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel zřídí VPP a umístí na nich uchazeče evidované na úřadě práce, dostává od úřadu práce finanční příspěvky. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, který na něj může poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši až do skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance. (Jouza, 2004)

2.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou taková pracovní místa, která jsou zřízena nebo vyhrazena zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a obsazeny uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce sám uchazeč o zaměstnání za účelem samostatného podnikání. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Výše tohoto příspěvku se stanoví na základě míry nezaměstnanosti v daném regionu a na počtu vytvořených pracovních míst. (Jouza, 2004)

2.1.4 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek slouží k zahájení podnikání osobám, které se rozhodly řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je poskytován na základě dohody mezi úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou po dobu maximálně tří měsíců. Předpokládá se, že během těchto tří měsíců již tato fyzická osoba získá svou činností základní prostředky na obživu. Výše měsíčního příspěvku odpovídá polovině

částky životního minima platného pro občana staršího 26 let, které v současné době činí 3.126,- Kč pro jednotlivce, 2.880,-Kč pro prvního dospělého člena domácnosti a 2.600,-Kč pro druhou nebo každou další dospělou osobu v domácnosti. (Jouza, 2004)

2.1.5 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může úřad práce poskytnout příspěvek k částečné úhradě náhrady mzdy poskytované zaměstnancům na základě pracovní smlouvy. Přechodem se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám nebo ke změně předmětu podnikání.

U tohoto příspěvku je maximální doba jeho poskytování 6 měsíců a měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu zákonné minimální mzdy, která činí 8.000,-Kč.

2.1.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování má zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým je na úřadu práce věnována zvýšená péče, byla tato péče věnována i u zaměstnavatelů při jejich vstupu na trh práce. Příspěvek se poskytuje po dobu maximálně tří měsíců, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Jouza, 2004)

2.1.7 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Cílem tohoto opatření je pomoci nezaměstnaným osobám, u nichž je hlavní překážkou k získání zaměstnání nedostatečné dopravní spojení. Příspěvek je určen k zajištění dopravy zaměstnanců bydlících v odlehlých oblastech, zaměstnancům pracujících na druhých směnách nebo v nepřetržitém provozu. Příspěvek může být poskytován i v případě zajištění dopravy zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému handicapu nemohou používat prostředky hromadné dopravy.

Na dopravu zaměstnanců se poskytuje příspěvek v maximální výši 50% nákladů vynaložených na dopravu, u zaměstnanců s těžkým tělesným postižením je poskytnut příspěvek ve výši 100% nákladů. (Jouza, 2004)

2.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. (Zákon č. 218/2000 Sb. O rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla) ve znění pozdějších předpisů).

Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 107)

Dalším zdrojem financování jsou prostředky získané z fondů Evropské unie. Podíl těchto prostředků je ovšem podstatně menší než podíl prostředků ze státního rozpočtu.

Vstupem České republiky do Evropské unie vznikla možnost využívat finanční prostředky Evropských strukturálních fondů, které jsou určeny ke snižování rozdílů v životní úrovni v jednotlivých regionech Evropské unie. Jedním z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který je zaměřen na zvyšování úrovně zaměstnanosti, podporu zaměstnatelnosti pracovní síly, na rozvoj podnikání a na podporu rovných příležitostí na trhu práce.

2.2.1 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (ESF) je nejstarší ze tří strukturálních fondů Evropské unie. A je v současné době považován za hlavní nástroj sociální politiky a politiky zaměstnanosti EU. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF více pro ČR na programové období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. (Marek, Kantor 2009)

Hlavním úkolem ESF je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partner realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy. (Pavláček, 2005)

Cíle Evropského sociálního fondu:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) patří mezi tematické operační programy a je zaměřen na snižování nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Z fondů EU je pro OP LZZ vyhrazeno celkem 1,84 mld. €, což činí zhruba 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.

OP LZZ obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.

Na prioritní osu 2 – Aktivní politiky trhu práce, která se zaměřuje na rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostiku, podporu VPP a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podporu nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podporu začínajícím OSVČ, apod. je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33,0 %. (Marek, Kantor 2009)

3 REKVALIFIKACE

Tržní ekonomika vyžaduje maximální pružnost v nabídce práce a rekvalifikace by měla být hlavním prostředkem k jejímu dosažení. Za rekvalifikaci může být považována každá změna kvalifikace, která umožní získat další nebo nové pracovní uplatnění.

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108)

Rekvalifikace je jednou z forem dalšího vzdělávání jedinců. Cílem rekvalifikace je změnit kvalifikaci jedince a zvýšit tak jeho možnost uplatnění na trhu práce a šanci najít nové zaměstnání. Do rekvalifikačních kurzů se mohou prostřednictvím ÚP přihlásit uchazeči nebo zájemci o zaměstnání, pro které je takový kurz bezplatný. Do kurzů se ovšem může přihlásit kdokoli, kdo splní podmínky stanovené vzdělávacím zařízením, které kurz organizuje a realizuje. Tyto kurzy si pak zájemci hradí sami. Lidé i v době ekonomické recese neváhají vynaložit nemalé finanční prostředky na rekvalifikace, protože jsou si vědomi své následné zvýšené zaměstnatelnosti.

Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu obdrží účastník osvědčení o rekvalifikace s celostátní platností. Podmínky úspěšného absolvování určuje vzdělávací instituce, které daný rekvalifikační kurz realizuje. Zpravidla se jedná o ústní nebo písemné ověření znalostí.

3.1 Rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace je považována za jeden z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.

Rekvalifikační zařízení provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání na základě dohody s ÚP. Tato dohoda 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 ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- j) ujednání o vypovězení dohody. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Při určování obsahu rekvalifikace se posuzují individuální vědomosti, znalosti a dovednosti účastníka, co bude potřeba rekvalifikací získat a na co se při výuce zaměřit, aby účastník rekvalifikace získal dostatečné vědomosti potřebné k pracovní činnosti, kterou bude po absolvování rekvalifikace vykonávat. Z obsahu rekvalifikace pak vychází i její forma a délka. V případě, že je potřeba kvalifikaci uchazeče jen doplnit a rozšířit, má rekvalifikace formu krátkodobějšího odborného kurzu. Je-li nutné kvalifikaci uchazeče změnit radikálně, pak má rekvalifikace relativně dlouhé trvání. (Kotýnková, 2003)

3.1.1 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

Uchazeči o zaměstnání jsou občané, kteří nejsou v pracovním poměru a ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnosti a kteří jsou evidovaní na ÚP. Rekvalifikace probíhá na základě písemné dohody mezi uchazečem o zaměstnání a ÚP, který uchazeči zabezpečení

rekvalifikace nabídl. Tato dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat tyto náležitosti:

- 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 rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- g) ujednání o vypovězení dohody.

Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na nezbytně nutné náklady na rekvalifikaci. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

3.1.2 Nárok na rekvalifikaci hrazenou úřadem práce

Do jednotlivých rekvalifikačních kurzů jsou uchazeči zařazováni na základě potřeb regionálního trhu práce. Měli by ovšem splňovat následující předpoklady:

- uchazeč o zaměstnání je zapsán v evidenci na příslušném ÚP
- rekvalifikace je pro uchazeče nezbytná, tzn., že uchazeč má kvalifikaci, pro kterou nejsou volná místa nebo nemůže vykonávat původní profesi ze zdravotních či jiných vážných důvodů
- rekvalifikace nabízí kvalifikaci, která je na trhu práce žádaná nebo existuje reálná šance vzniku pracovních míst tím, že má uchazeč závazný slib zaměstnavatele o přijetí do pracovního poměru po absolvování rekvalifikace nebo se uchazeč zaváže, že po skončení rekvalifikace zahájí samostatnou výdělečnou činnost, jejíž výkon je touto rekvalifikací podmíněn

- uchazeč splňuje vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz: požadovaný stupeň vzdělání, fyzická a psychická způsobilost, odpovídající zdravotní stav, trestní bezúhonnost apod.

3.1.3 Finanční podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované ÚP a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatелеm starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace a její výše činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl v posledním zaměstnání. Nárok na podporu v rekvalifikaci vzniká až dnem nástupu uchazeče do kurzu.

3.1.4 Sankce v případě nedokončení rekvalifikace

Dojde-li k podpisu dohody o rekvalifikaci, je účast v kurzu povinná. Účastník rekvalifikace může zanechat kurzu, aniž by musel hradit její náklady, pouze z vážných zdravotních, osobních a rodinných důvodů, které v průběhu rekvalifikace nastaly. V ostatních případech ÚP vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence. Znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání může být na základě písemné žádosti nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z této evidence. Vyřazení z evidence s sebou nese zákaz přihlásit se dalšího půl roku na úřadu práce, čímž je uchazeč zbaven možnosti požádat o další sociální dávky.

Účastník rekvalifikace musí úřadu práce vážné důvody, které vedou k nedokončení rekvalifikace prokazatelně doložit. V případě, že účastník rekvalifikace nedokončí rekvalifikaci z výše uvedených vážných důvodů, není povinen úřadu práce uhradit náklady rekvalifikace ani poskytnuté náklady spojené s rekvalifikací (Vyhláška č. 519/2004 Sb. §2,3).

3.1.5 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděná i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. ÚP mohou na základě dohody se zaměst-

navatelem přispívat na rekvalifikaci jeho zaměstnanců, kterým se tak tvoří podmínky pro jejich další pracovní uplatnění.

Dohoda o rekvalifikaci zaměstnanců mezi ÚP 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 nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,
- i) ujednání o vypovězení dohody.

Rekvalifikace zaměstnanců u zaměstnavatele se uskutečňuje v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců, nejčastěji v situaci, kdy by jinak museli být tito zaměstnanci propuštěni z důvodů racionalizačních opatření nebo strukturálních či organizačních změn.

Rekvalifikace uskutečňována u zaměstnavatele se zabezpečuje na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která musí obsahovat identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou má být zaměstnanec rekvalifikován, rozsah teoretické, praktické přípravy, dobu zahájení a ukončení rekvalifikace a způsob ověření získaných znalostí a dovedností. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Rekvalifikace se uskutečňuje většinou v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Po celou dobu rekvalifikace zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje pouze v případě, je-li to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

ÚP může na základě dohody se zaměstnavatelem, který uskutečňuje rekvalifikaci plně nebo částečně uhradit náklady spojené s touto činností, které zahrnují především účastnický poplatek vzdělávacímu zařízení či mzdy a odměny lektorů. (Jouza, 2004)

Rekvalifikace zaměstnanců je jednou z forem vzdělávání zaměstnanců, které spočívá v dotváření a rozvoji osobnosti. Firmy považují investici do vzdělávání zaměstnanců za jednu z nejvýnosnějších.

Podle Vodáka a Kucharčíkové (2007, str. 66) je hlavním cílem vzdělávání zaměstnanců *„připravit zaměstnance podniku tak, aby se zvýšila jejich schopnost efektivního dosažení požadovaných cílů (jejich výkonnost), čímž se zvýší také konkurenceschopnost, prosperita podniku a míra naplňování cílů podnikové strategie.“*

3.1.6 Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců se dle vyhlášky 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání uskutečňuje formou vzdělávání

- a) ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- b) ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- c) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,
- e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace.

3.1.7 Rozdělení rekvalifikací

Obecně lze rozdělit rekvalifikační kurzy do dvou skupin.

- **Rekvalifikační kurzy běžné dle veřejných zakázek**

K těmto rekvalifikacím není nutný příslib zaměstnání nebo podnikatelský záměr. Účastník rekvalifikačního kurzu zde získává znalosti a dovednosti, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce. Patří sem kurzy z oblasti IT, stavebnictví, strojírenství, ekonomie, dopravy a oblasti sociální. Přehled rekvalifikačních kurzů běžných uvádím v příloze P II.

- **Rekvalifikační kurzy nahodilé**

Do skupiny rekvalifikačních kurzů nahodilých řadíme všechny ostatní kurzy neuvedené v bodě 1. U těchto kurzů je nutné předložit příslib zaměstnání nebo v případě zájmu o zahájení podnikání podnikatelský záměr. Seznam nahodilých kurzů realizovaných ÚP ve Zlíně v roce 2010 uvádím v příloze P III.

Zda nabídka rekvalifikačních kurzů na ÚP ve Zlíně odpovídá poptávce uchazečů o zaměstnání a jak jsou s těmito kurzy spokojeni jsem zjišťovala u účastníků jednotlivých kurzů. Tomuto výzkumu je věnována následující praktická část mé bakalářské práce.

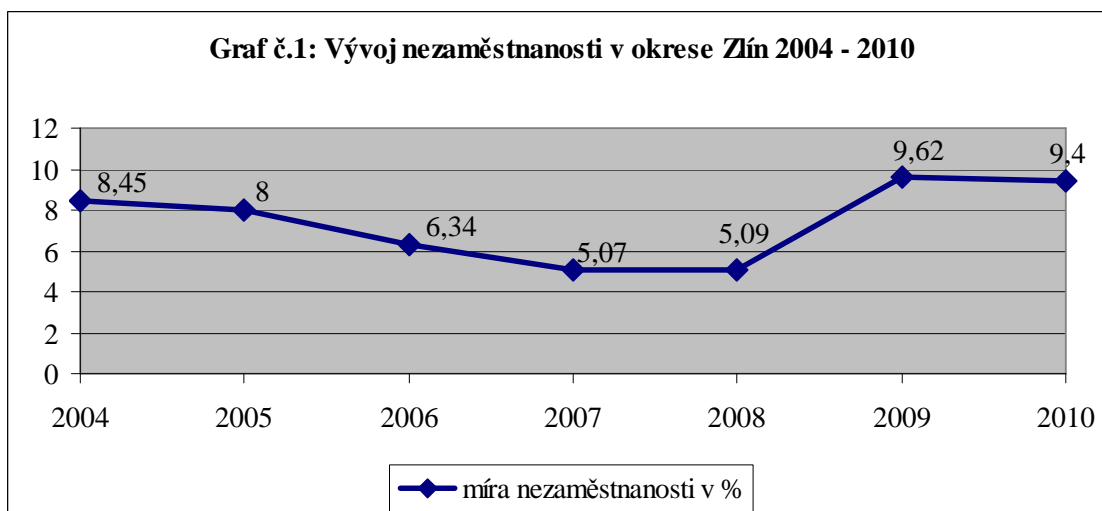
II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 TRH PRÁCE V OKRESE ZLÍN

V praktické části své bakalářské práce se budu věnovat jednomu z nástrojů APZ - rekvalifikacím. Jelikož jsem měla možnost vykonávat odbornou stáž na ÚP ve Zlíně a získat tak potřebné informace k vypracování své práce, realizovala jsem výzkumné šetření ve Zlíně. Na úvod považuji za nezbytné seznámit čtenáře se situací v oblasti zaměstnanosti ve zmíněném regionu.

4.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín

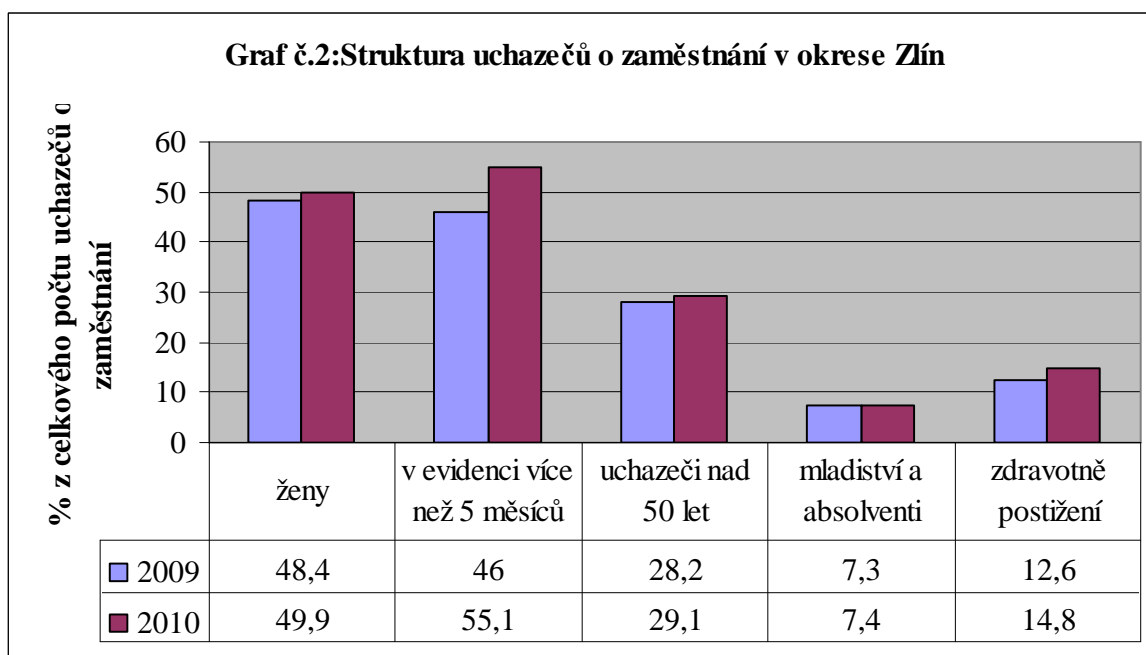
Od roku 2004 docházelo v okrese Zlín k pozvolnému poklesu nezaměstnanosti (viz. graf č. 1). Přestože se v jednotlivých letech nezaměstnanost měnila v závislosti na sezónnosti na trhu práce, celkově se míra nezaměstnanosti snižovala. Změna nastala v roce 2008, kdy od listopadu docházelo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti. V roce 2009 dosáhla míra nezaměstnanosti v důsledku ekonomické krize od roku 2004 svého maxima. Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31.12.2010 hodnoty 9,4 % (k 31.12.2009 činila 9,62 %), tj. meziroční pokles o 0,22 procentního bodu. Okres Zlín má druhou nejnižší míru nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. V rámci okresu je nejvyšší míra nezaměstnanosti v mikroregionu Brumov – Bylnice a nejnižší v mikroregionu Luhačovice.



4.2 Struktura nezaměstnanosti v okrese Zlín

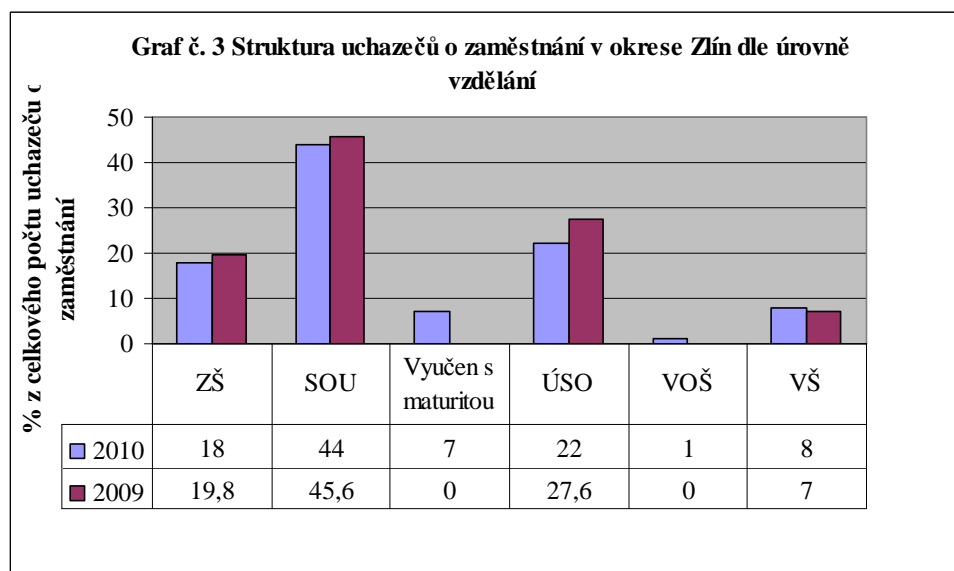
S vývojem míry nezaměstnanosti logicky souvisí i vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Zatímco pro výpočet míry nezaměstnanosti vycházíme z počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tedy těch, kteří mohou okamžitě nastoupit do zaměstnání, v celkovém počtu evidovaných uchazečů jsou zahrnuti i ti, kteří se účastní rekvalifikace nebo jsou v pracovní neschopnosti.

K 31.12.2010 bylo na ÚP ve Zlíně evidováno celkem 9 694 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s 31. 12. 2009 došlo k poklesu nezaměstnanosti o 70 uchazečů. Z celkového počtu 9 694 evidovaných bylo 4 845 žen, 1440 osob se zdravotním postižením, 720 mladistvých a absolventů, 2 823 osob starších 50 let a 5 348 uchazečů bylo v evidenci déle než 5 měsíců. V následujícím grafu je počet jednotlivých skupin uchazečů vyjádřen graficky v porovnání s rokem 2009.



4.2.1 Struktura nezaměstnaných v okrese Zlín dle vzdělání

Úroveň vzdělání je jedním z významných faktorů, který ovlivňuje možnost uplatnění na trhu práce. Mezi uchazeči o zaměstnání evidovaných ÚP ve Zlíně je nejvíce zastoupeno těch, kteří mají středoškolské vzdělání bez maturity, tedy vzdělání na středních odborných učilištích, které bývá nejčastěji ukončené výučním listem. Druhou nejčetnější skupinou mezi uchazeči jsou osoby se středoškolským vzděláním s maturitou, následují uchazeči se základním vzděláním, vysokoškoláci, vyučení s maturitou a absolventi vyšších odborných škol, které bývá ukončené absolutoriem a získáním titulu DiS. (diplomovaný specialista). Strukturu nezaměstnaných v okrese Zlín jsem převedla do grafické podoby a opět srovnala s rokem 2009.

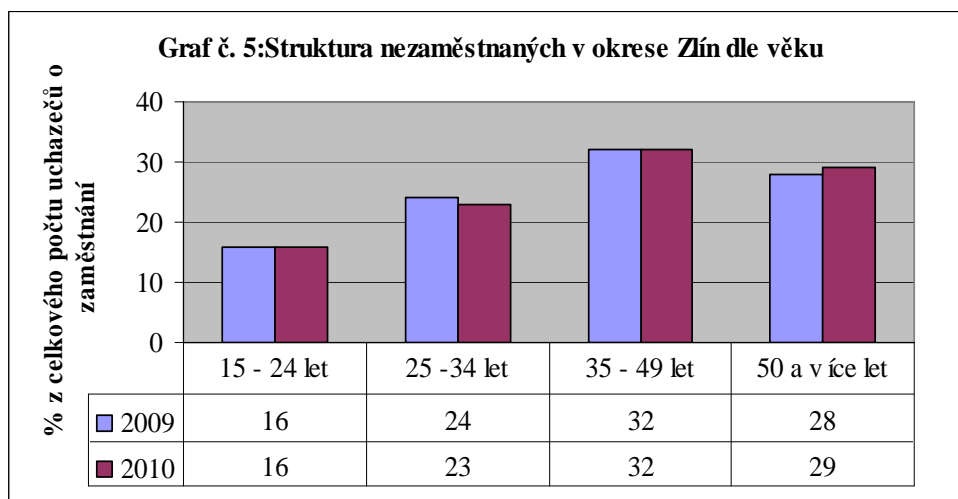


4.2.2 Struktura nezaměstnaných v okrese Zlín dle věku

Uplatnění jedince na trhu práce je podmíněno řadou faktorů. Jedním z těchto faktorů je věk jedince. V následujícím grafu je znázorněna struktura nezaměstnaných v okrese Zlín v roce 2010 právě podle věku, v porovnání s rokem 2009.

Ve struktuře uchazečů o zaměstnání podle věkových kategorií nedošlo prakticky v uplynulých dvou letech k žádné změně. Zatímco počet mladých do 24 let stejně jako počet uchazečů ve věku 35 – 49 let zůstal stejný, ve skupině uchazečů ve věku 25 – 34 let došlo k mírnému poklesu. Navýšení o jedno procento můžeme zaznamenat u skupiny uchazečů

s věkem nad 50 let. Nejpočetnější skupinu nezaměstnaných podle věku tedy tvoří lidé ve věku 35 – 49 let. Naopak nejméně bylo mezi nezaměstnanými osob s věkem do 24 let.



5 VÝZKUM

Praktická část mé bakalářské práce je zaměřená na výzkum z oblasti rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně. Rekvalifikační kurzy jsou jako nástroj APZ nabízeny uchazečům o zaměstnání na ÚP v místě jejich trvalého bydliště. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na ÚP ve Zlíně, kde jsem vykonávala odbornou stáž a zároveň byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a sama o zařazení do rekvalifikačního kurzu žádala. Realizovaný výzkum má za úkol ověřit, zda rekvalifikační kurzy nabízené na ÚP ve Zlíně jsou v souladu s požadavky uchazečů o zaměstnání a jejich poptávkou po těchto kurzech .

5.1 Časový harmonogram výzkumu

Příprava a realizace mého výzkumu probíhaly v období prosinec 2010 až duben 2011 v následujících krocích:

- literární rešerše
- stanovení cílů výzkumu a výzkumných hypotéz
- tvorba dotazníku
- výběr výzkumného vzorku
- distribuce dotazníků
- kontrola a vyhodnocení dotazníků
- zpracování a analýza dat
- grafické a tabulkové zpracování výsledků výzkumu
-

Jednotlivé kroky na sebe postupně navazují a v některých případech se prolínají.

5.2 Cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda nabídka rekvalifikačních kurzů, jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nabízených ÚP ve Zlíně, odpovídá požadavkům uchazečů o zaměstnání a jejich poptávce po těchto kurzech. Dílčími cíly výzkumu bylo potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

5.2.1 Výzkumné hypotézy

Při určování výzkumných hypotéz jsem vycházela z informací získaných během své odborné stáži na ÚP ve Zlíně a také z vlastních zkušeností. S ohledem na cíle výzkumu jsem si stanovila celkem 5 výzkumných hypotéz, kterými se budu ve výzkumu zabývat.

Hypotéza č. 1: Absolvovaný rekvalifikační kurz odpovídá původnímu požadavku uchazeče o zaměstnání.

Hypotéza č. 2: Uchazeči o zaměstnání hlásí do rekvalifikačních kurzů z vlastní iniciativy.

Hypotéza č. 3: Hlavním důvodem uchazečů k účasti v rekvalifikačním kurzu je možnost zvýšit své uplatnění na trhu práce.

Hypotéza č. 4: Respondenti jsou spokojeni s kvantitou nabídky rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně.

Hypotéza č. 5: Uchazeči jsou spokojeni s procesem zařazení do rekvalifikace.

5.3 Výzkumný vzorek

Důležitým bodem tohoto dotazníkového šetření byl výběr výzkumného vzorku. V případě tohoto výzkumu se jednalo o záměrný výběr, kdy jsem jako výzkumný vzorek zvolila uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP ve Zlíně, kteří se v období realizace výzkumu účastnili jednotlivých rekvalifikačních kurzů. Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 125 účastníků deseti různých rekvalifikačních kurzů, které probíhali v období březen až duben 2011.

5.4 Metody výzkumu

Zvolila jsem si kvantitativní výzkum, mezi jehož přednosti patří především rychlý a přímočarý sběr dat a jejich rychlá interpretace. Kvantitativní výzkum poskytuje přesná numerická data a výsledky výzkumu jsou relativně nezávislé na výzkumníkovi. Realizaci výzkumu jsem zahájila stanovením výzkumných cílů, dále jsem si určila výzkumné hypotézy, na jejichž základě jsem si zvolila typ a metodu sběru dat.

K získání potřebných informací jsem zvolila empirickou metodu sběru dat. Dotazník je jedním z nejběžnějších nástrojů pro sběr dat pro různé typy výzkumů. Výhodou dotazníku je, že jeho prostřednictvím lze informace získat od velkého množství lidí, není finančně náročný, je anonymní a výsledná data se dají jednoduše zpracovávat.

Dotazník je tvořen celkem 16 otázkami, z čehož je 13 otázek uzavřených, 2 otázky polootevřené a jedna otázka otevřená.

Dotazník lze tématicky rozdělit do 4 částí. V první části jsou otázky zaměřeny na dobu evidence na ÚP a dobu čekání na zařazení do rekvalifikačního kurzu, druhá část je věnována motivaci k přihlášení do rekvalifikačního kurzu, nabídce kurzů na ÚP a množství informací poskytovaných ÚP o možnostech rekvalifikací. Třetí část zjišťuje spokojenost respondentů s celkovým procesem zařazení do rekvalifikačního kurzu a s kvalitou absolvovaného kurzu. Cílem poslední části dotazníku je rozdělit respondenty do jednotlivých skupin dle věku, pohlaví a dosaženého vzdělání.

Dotazníky byly rozdány mezi účastníky rekvalifikačních kurzů osobně, ve spolupráci s pracovníky Odboru speciálního poradenství a rekvalifikace ÚP ve Zlíně a pracovníky vzdělávacích zařízení, která dané rekvalifikační kurzy zajišťují.

K úspěšnosti každého dotazníkového šetření je nezbytná ochota respondentů spolupracovat. Ve většině případů jsem se rekvalifikačního kurzu zúčastnila osobně, vysvětlila respondentům důvod daného dotazníkového šetření a podala podrobné instrukce k vyplnění dotazníku. V žádném kurzu jsem se nesešla ze strany účastníků s neochotou.

Jednou z mála nevýhod dotazníku je jeho návratnost. Vzhledem k tomu, že byly dotazníky distribuovány mezi účastníky rekvalifikačních kurzů osobně nebo byly rozdány jednotlivými lektory, byla návratnost dotazníků 100%.

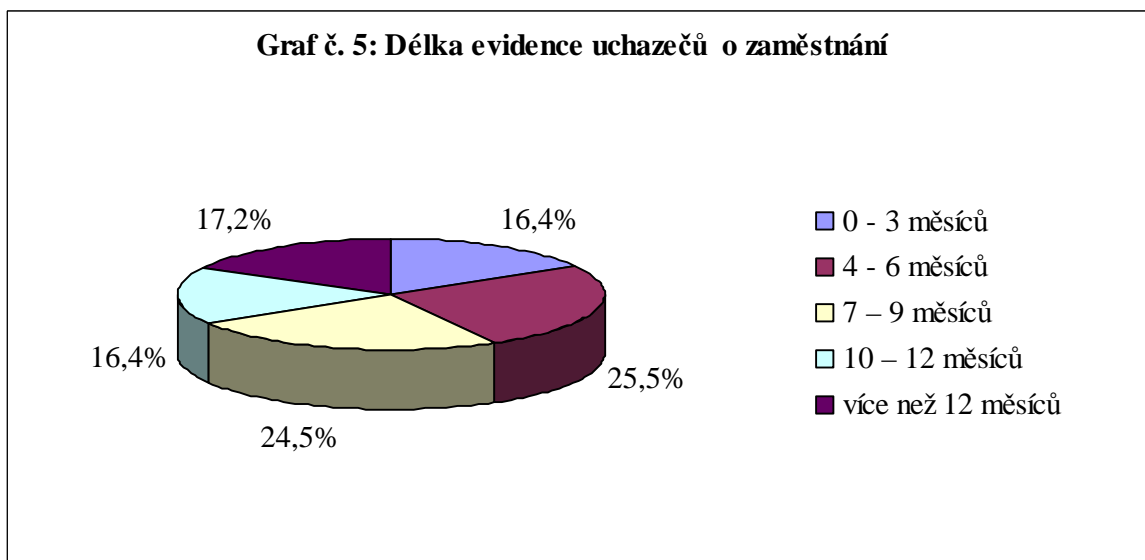
Výsledky dotazníkového šetření jsem zpracovala v programu MICROSOFT Excel 2007 jak statistiky formou přehledných tabulek, ve kterých jsou uvedeny relativní četnosti a absolutní četnosti zaokrouhlené na jedno desetinné místo, tak graficky formou výsečových grafů. V práci jsou výsledky pro větší přehlednost znázorněny pouze graficky.

6 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

V této kapitole budu prezentovat výsledky výzkumu v souladu s otázkami v dotazníku a následující kapitole budu posuzovat výsledky z pohledu stanovených hypotéz.

Otázka č. 1 „, Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?“

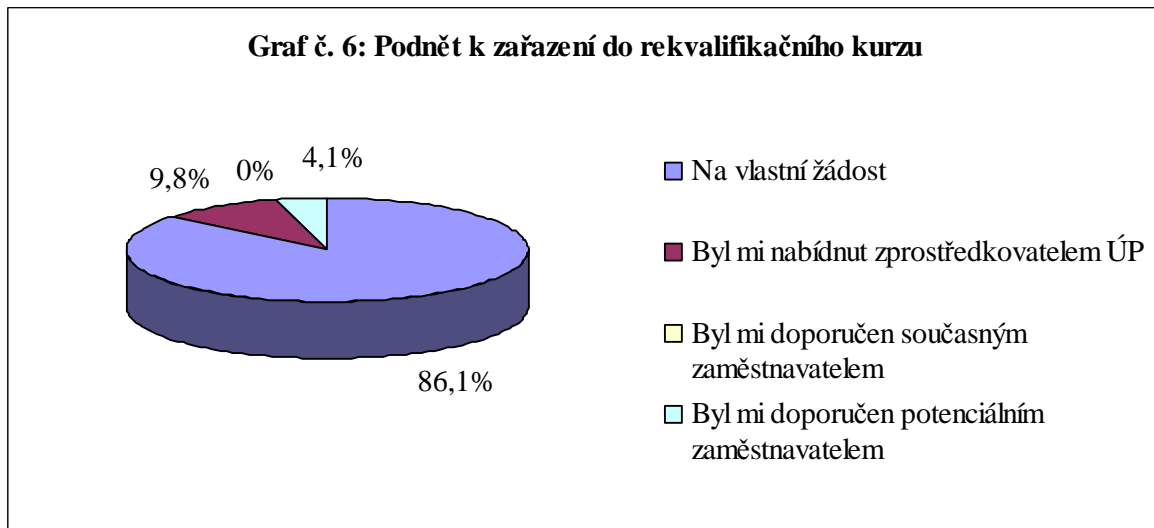
Cílem otázky bylo zjistit, jak dlouho je respondent veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP ve Zlíně.



Nejpočetnější skupinu 31 osob (25,5%) tvoří uchazeči vedení v evidenci 4 – 6 měsíců, jen o jednoho uchazeče méně tedy 30 osob (24,5%) je v evidenci 7 – 9 měsíců. 21 respondentů (17,2%) uvedlo, že jsou vedeni v evidenci ÚP déle než 12 měsíců a stejný počet 20 osob (16,4%) je registrován na ÚP 0 – 3 měsíce nebo 10 – 12 měsíců.

Otázka č. 2 „Na základě čeho jste zažádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?“

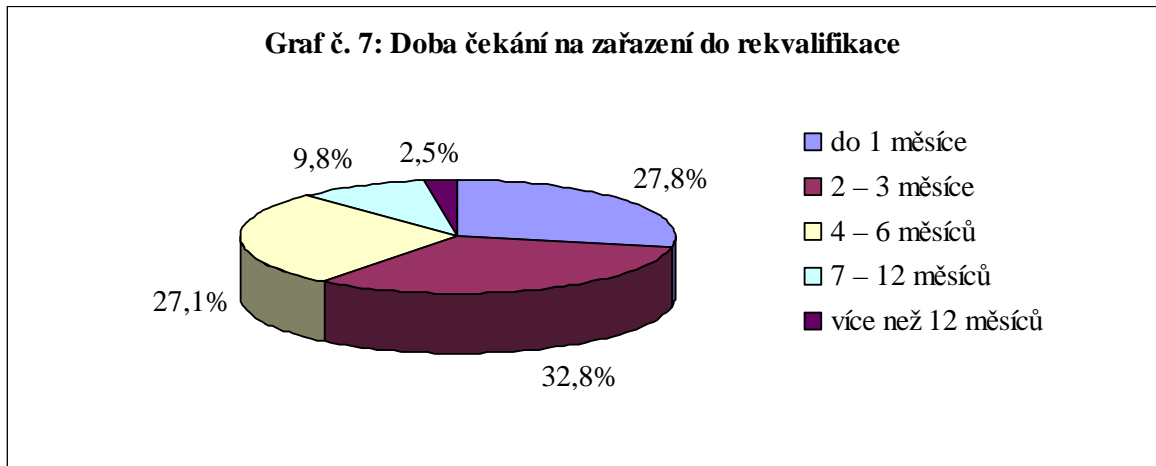
Touto otázkou jsem se snažila zjistit, co vede uchazeče o zaměstnání k přihlášení se do rekvalifikačního kurzu.



Jak je z grafu č. 6 viditelné, drtivá většina 105 respondentů (86,1%) zažádala o zařazení do rekvalifikačního kurzu sama. Překvapivě pouze dvanácti respondentům (9,8%) byl rekvalifikační kurz nabídnut zprostředkovatelem/zprostředkovatelkou ÚP. Pouze 5 respondentů (4,1%) uvedlo, že se do rekvalifikačního kurzu přihlásilo na doporučení potenciálního zaměstnavatele. Současný zaměstnavatel nedoporučil účast v rekvalifikačním kurzu žádnému z respondentů.

Otázka č. 3 „Jak dlouho jste čekal (a) na zařazení do rekvalifikačního kurzu?“

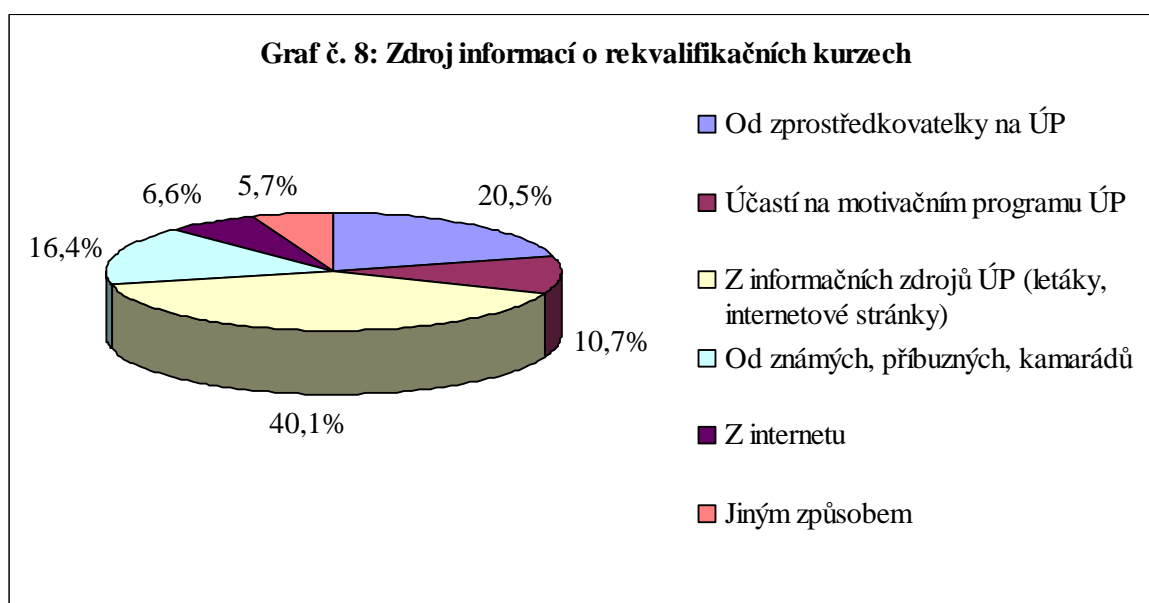
Tato otázka má za úkol odpovědět, jak dlouho účastníci výzkumu čekali na zařazení do rekvalifikačního kurzu.



Nejvíce respondentů 40 (32,8%) čekalo na zařazení do kurzu 2 – 3 měsíce. Poměrně vyrovnaný počet účastníků výzkumu 33 osob (27,1%) a 34 osob (27,8%) čekalo na zařazení 4 – 6 měsíců respektive do 1 měsíce. 12 respondentů (9,8%) uvedlo čekací dobu v délce 7 – 12 měsíců a 3 respondenti (2,5%) uvádí, že čekali na zařazení do rekvalifikačního kurzu dokonce déle než rok.

Otázka č. 4 „Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?“

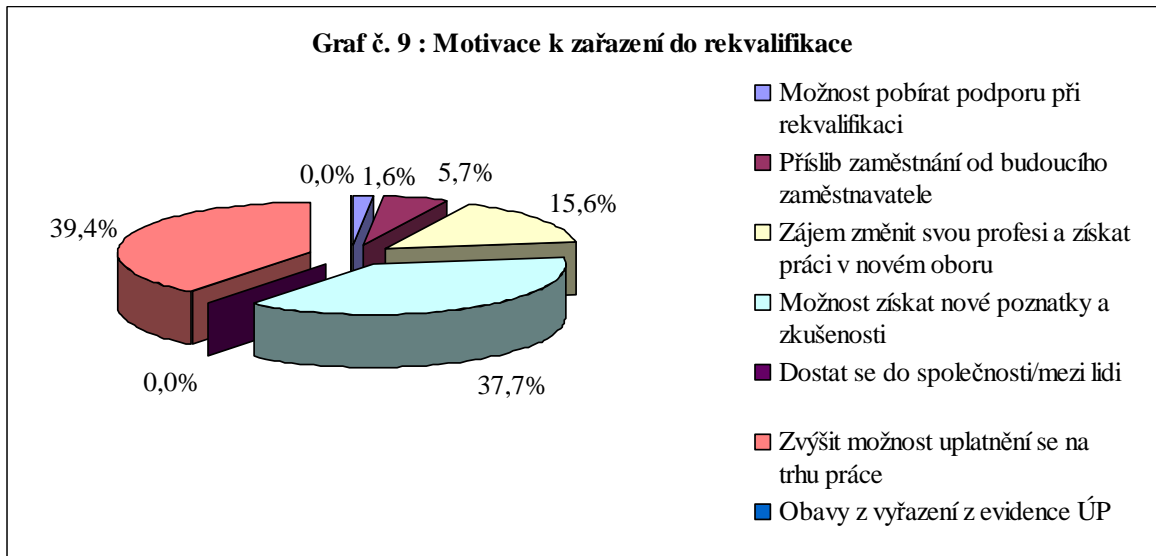
Čtvrtá otázka zjišťovala, jakým způsobem se účastníci kurzu dozvěděli o možnosti rekvalifikace. Na výběr měli respondenti 5 možností odpovědí a poslední odpověď byla otevřená, kde mohli napsat vlastní vyjádření. Tuto možnost využilo celkem 7 respondentů a jako jiný zdroj informací uvedli televizi, regionální tisk a dva respondenti uvedli, že se na možnost rekvalifikace museli sami zeptat pracovníce ÚP.



Z grafu č.8 je patrné, že nejvíce respondentů 49 (40,1%) se o možnosti rekvalifikace dozvědělo z informačních zdrojů poskytnutých ÚP. Svou zprostředkovačkou/ zprostředkovatelem ÚP bylo o možnostech rekvalifikace informováno 25 (20,5%) respondentů a 20 (16,4%) o této možnosti informovali známí, příbuzní či kamarádi. Na základě účasti na motivačním programu pořádaným ÚP se dozvědělo o rekvalifikacích 13 (10,7%) respondentů a 8 (6,6%) dotazovaných se o možnosti dozvědělo na internetu. Celkem 7 (5,7%) respondentů uvedlo jiný zdroj informací.

Otázka č. 5 „Co Vás nejvíce vedlo k přihlášení se do rekvalifikačního kurzu?“

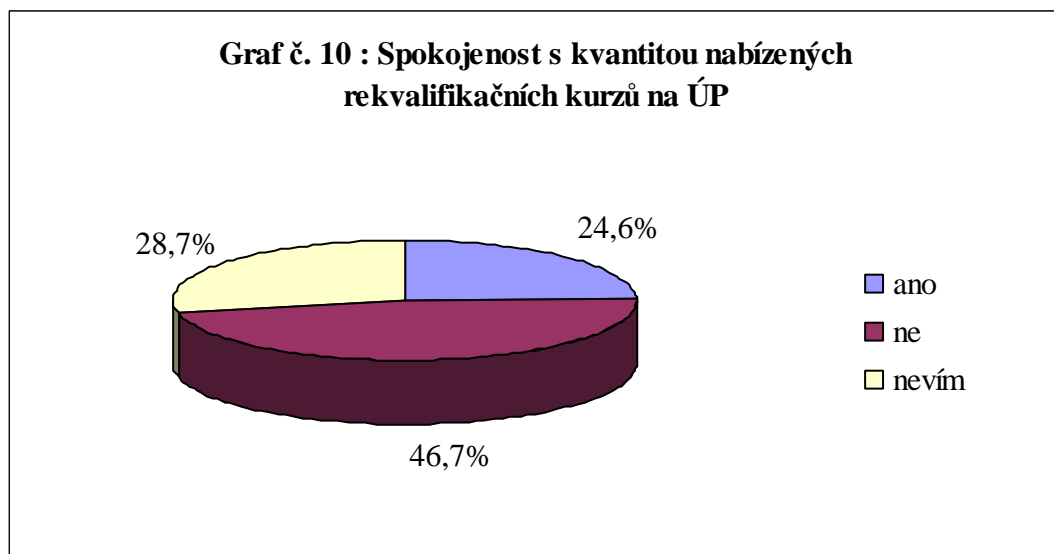
Cílem otázky bylo zjistit, co bylo hlavním důvodem respondentů k přihlášení se do rekvalifikačního kurzu.



Nejvíce dotazovaných 48 (39,4%) uvedlo, že hlavním důvodem přihlásit se do rekvalifikačního kurzu bylo zvýšit možnost svého uplatnění na trhu práce. Druhou nejpočetnější skupinou 46 (37,7%) byli respondenti, jejichž motivem přihlášky do rekvalifikace byla možnost získat nové poznatky a zkušenosti. Zájem změnit svou profesi a získat práci v novém oboru bylo rozhodující pro přihlášení se do kurzu u 19 (15,6%) respondentů a příslib zaměstnání od budoucího zaměstnavatele u 7 (5,7%) respondentů. 2 (1,6%) dotazovaných se přihlásilo do kurzu, hlavně proto, aby mohli pobírat podporu při rekvalifikaci. Dostat se do společnosti nebo obavy z vyřazení z evidence ÚP neuvedl v dotazníku nikdo.

Otázka č. 6 „Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP je dostačující?“

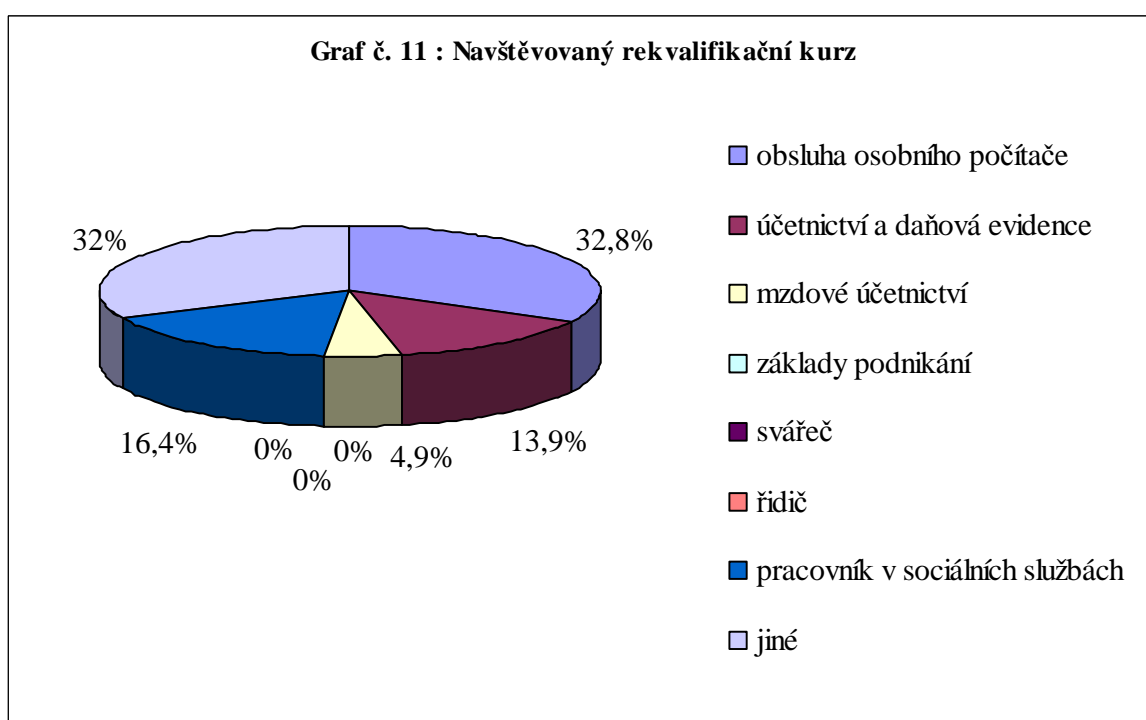
Cílem otázky je zjistit, zda je z pohledu uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP nabídka rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP dostačující.



Z výzkumu vyplynulo, že bezmála polovina respondentů 57 (46,7%) není spokojena s počtem rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně a jen 30 (24,6%) z celkového počtu respondentů si myslí, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na ÚP ve Zlíně dostačující.

Otázka č. 7 „Jaký rekvalifikační kurz navštěvujete?“

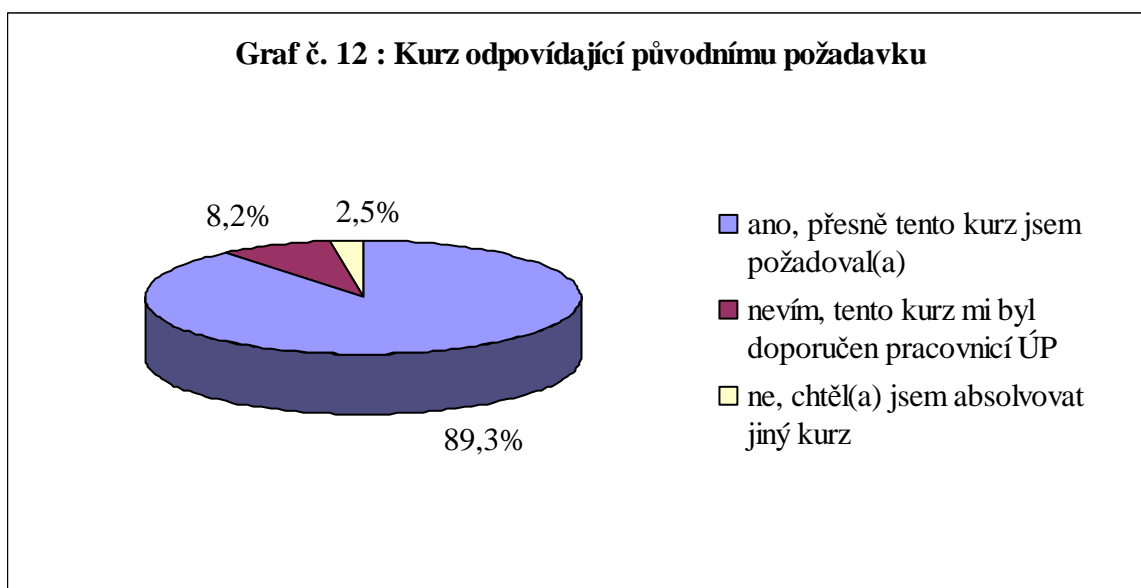
Cílem otázky bylo zjistit, které konkrétní rekvalifikační kurzy dotazovaní navštěvují. V nabídce bylo uvedeno 7 běžných rekvalifikačních kurzů, které pořádá ÚP ve Zlíně a poslední byla otevřená odpověď pro ty, kteří absolvují jiný rekvalifikační kurz z kurzů běžných nebo rekvalifikační kurz nahodilý.



Jak lze vyčíst z grafu č. 11, nejvíce 40 (32,8%) respondentů navštěvovalo kurz obsluhy osobního počítače a 39 (32%) uvedlo ve své odpovědi jiný kurz. Jednalo se o 11 lidí v kurzu počítačová grafika, po 9 osobách v kurzu administrátor www stránek a projektant v AutoCAD, 8 osob v kurzu správce počítačové sítě. Jeden respondent absolvoval kurz instruktora v autoškole a jeden kurz Lepení autofolií. Dále se výzkumu zúčastnilo 20 (16,4%) osob navštěvujících kurz pracovníka sociálních služeb, 17 (13,9%) osob absolvující kurz účetnictví a daňová evidence a 6 (4,9%) osob kurz mzdového účetnictví.

Otázka č. 8 „Odpovídá kurz, který navštěvujete Vašemu původnímu požadavku?“

Touto otázkou jsem se snažila zjistit, zda je kurz, který respondenti navštěvují kurzem, který původně požadovali nebo zda se jedná o kurz jiný. Pokud v dotazníku uvedli, že se jedná o kurz jiný, než který požadovali, následuje otázka č. 9, kde měli respondenti uvést, který kurz chtěli původně navštěvovat.

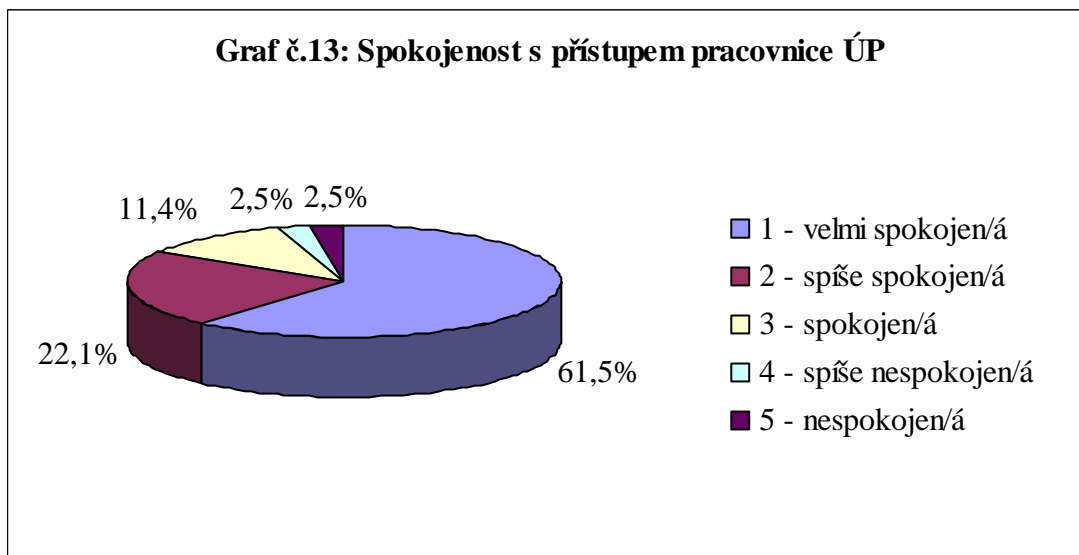


Téměř 90% respondentů uvedlo, že kurz, který navštěvují, odpovídá jejich původnímu požadavku. Jen 10 (8,2%) dotazovaných odpovědělo, že kurz absolvují, protože jim byl doporučen pracovníci ÚP a pouze 3 (2,5%) respondenti chtěli navštěvovat kurz jiný. Kurzy jiné, které chtěli respondenti navštěvovat, byly kurz správce sítě, řidič skupiny E a kurz programu Solidworks.

Otázka č. 10 „Jste spokojen (a) s procesem zařazení do rekvalifikačního kurzu?“

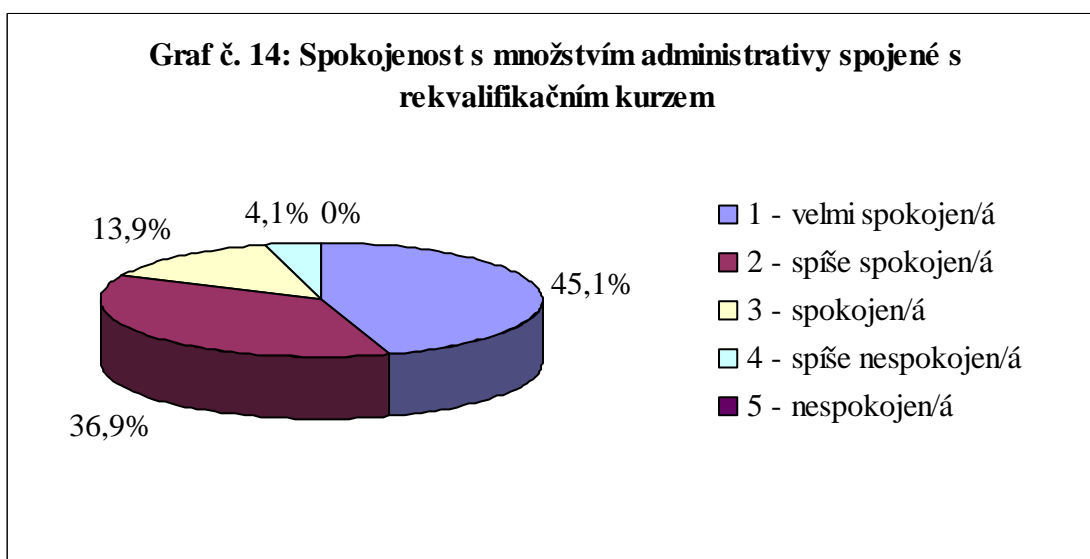
V této otázce měli respondenti vyjádřit na stupnici od 1 do 5, kdy 1 znamená nejlépe a 5 nejhůře, svou spokojenost s procesem zařazení do rekvalifikačního kurzu. Otázka byla rozdělena na 5 bodů zaměřených na různé aspekty spojené se zařazením do rekvalifikačního kurzu jako např. množství informací o rekvalifikačních kurzech, doba čekání na zařazení do kurzu či přístup pracovníce ÚP k uchazečům. Nakonec měli respondenti zhodnotit celkový průběh procesu od podání přihlášky po absolvování kurzu.

První bod byl zaměřen na přístup pracovníce ÚP. Výsledky jsou znázorněny v grafu č. 13. 75 (61,5%) dotazovaných bylo s přístupem pracovníce ÚP velmi spokojeno a udělilo známku 1. Známkou 2 ohodnotilo přístup pracovníce ÚP celkem 27 (22,1%) dotazovaných a 14 (11,4%) respondentů označilo známku 3. Stejný počet respondentů 3 (2,5%) udělilo známku 4 respektive 5, čímž ohodnotili přístup pracovníce ÚP jako neuspokojivý.

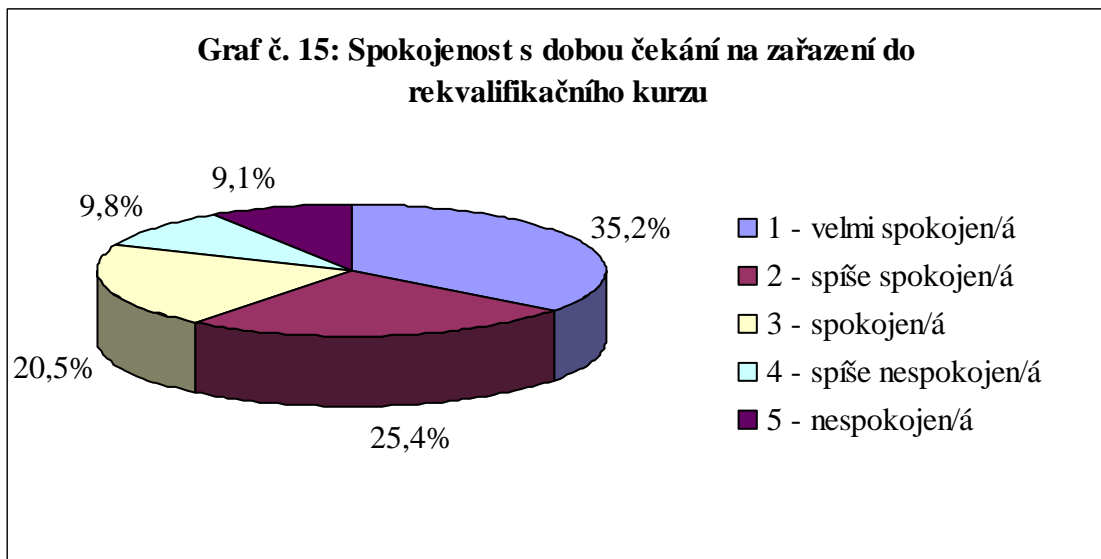


V druhém bodě jsem se zabývala množstvím administrativy spojené se zařazením uchazeče do rekvalifikačního kurzu. Administrativou mám na mysli vyplnění přihlášky, příslib zaměstnavatele, podnikatelský záměr či sepisování dohody o rekvalifikaci s ÚP.

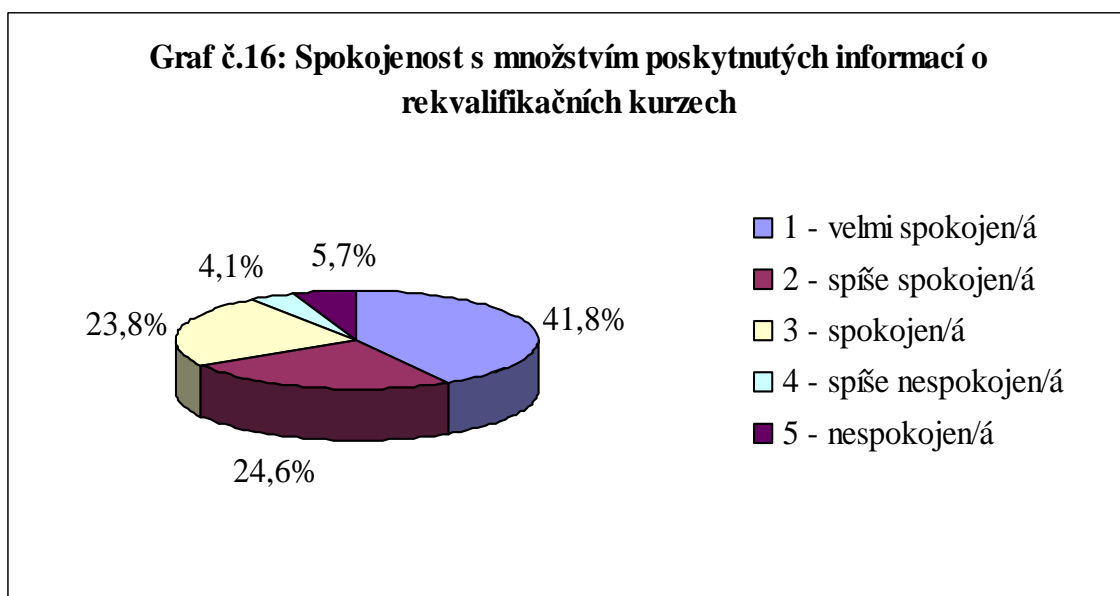
Graf č. 14 ukazuje, že pro 55 (45,1%) respondentů nebylo množství administrativy problémem a ohodnotili jej známkou 1. O deset respondentů méně, tedy 45 (36,9%) označilo množství administrativy spojené s rekvalifikačním kurzem známkou 2. Spíše zatížení množstvím administrativy byli pouze 4 (4,1%) dotazovaní, kteří ve svém dotazníku zakroužkovali známku 4. Úplně nespokojen v oblasti administrativy nebyl žádný z dotazovaných.



Ve třetím bodě desáté otázky jsem se zaměřila na spokojenost respondentů s dobou čekání na zařazení do rekvalifikačního kurzu. V této otázce převažují spíše záporné odpovědi. Jak je zřejmé z grafu č. 15, celkem 18,9% respondentů bylo s dobou čekání spíše nespokojeno nebo nespokojeno úplně. Známkou 4 udělilo 12 (9,8%) dotazovaných a známku 5 označilo 11 (9,1%) dotazovaných. Naopak velmi spokojeno bylo 43 (35,2%) respondentů.

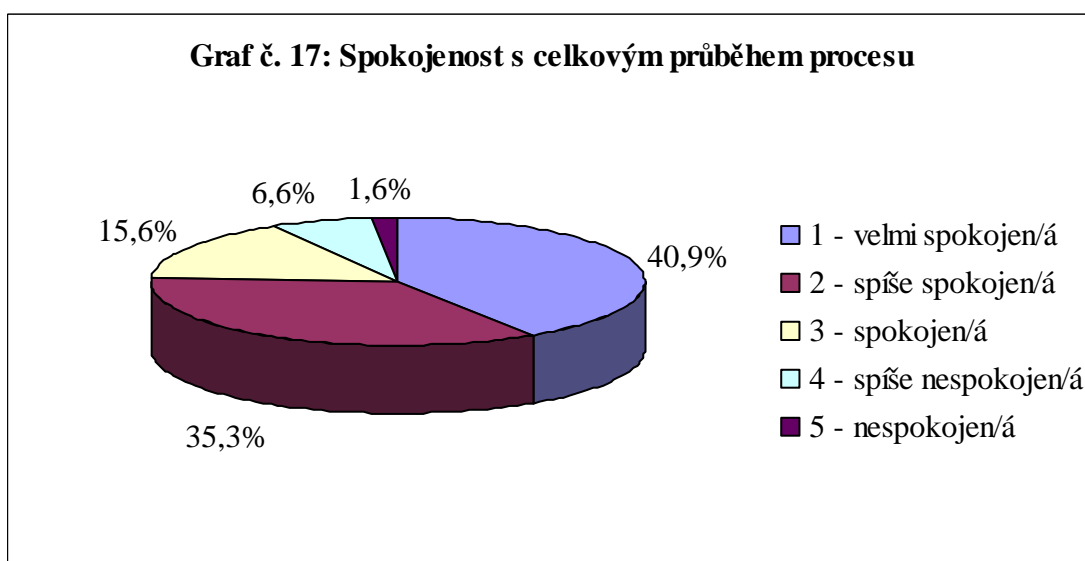


V následujícím bodě této otázky jsem zjišťovala spokojenost s množstvím poskytnutých informací o rekvalifikačních kurzech. Z výsledků, znázorněných v grafu č. 16, vyplývá, že uchazeči byli s poskytnutými informacemi vesměs spokojeni, 51 (41,8%) ohodnotilo tento aspekt známkou 1, známku 2 udělilo celkem 30 (24,6%) dotazovaných. Na druhé straně 5 (4,1%) respondentů bylo s množstvím poskytnutých informací spíše nespokojeno a o dva respondenty více, tedy 7 (5,7%) dokonce udělilo známku 5, jako vyjádření své totální nespokojenosti.



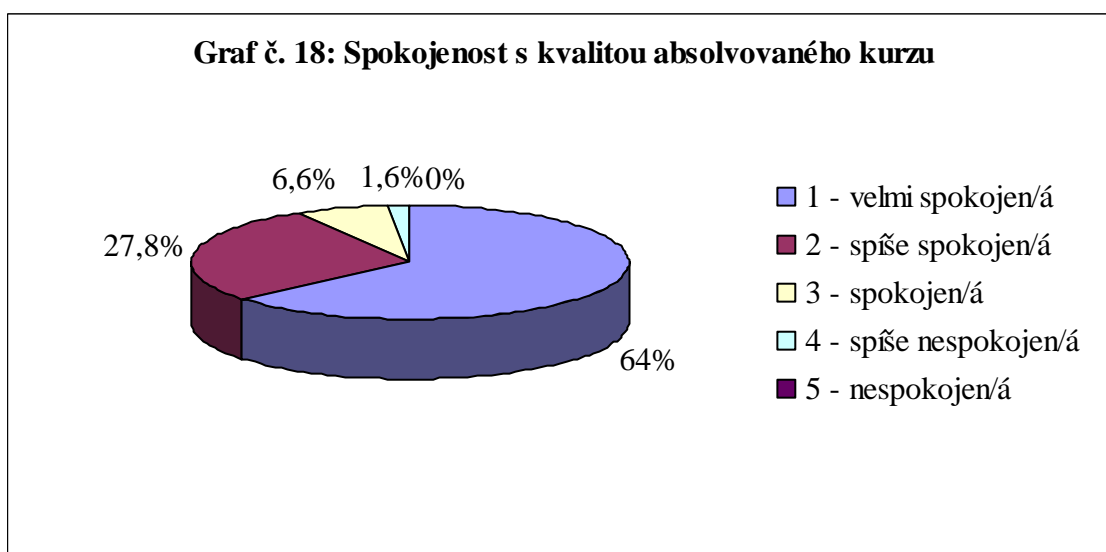
Poslední bod otázky č. 10 měli respondenti zhodnotit celkový průběh procesu zařazení do rekvalifikačního kurzu od podání přihlášky až po účast v samotném kurzu. Výsledky jsou znázorněny v grafu č. 17.

Celkem 76,2% bylo s celkovým procesem spokojeno, 50 (40,9%) jich označilo známku 1 a 43 (35,3%) bylo s procesem spokojeno tak, že udělili známku 2. Na druhé straně stupnice spokojenosti známkou 4 ohodnotilo průběh procesu celkem 8 (6,6 %) dotazovaných a svou nespokojenost vyjádřili známkou 5 jen 2 (1,6 %) respondenti.



Otázka č. 11 „Jak jste spokojen (a) s kvalitou kurzu, který absolvujete?“

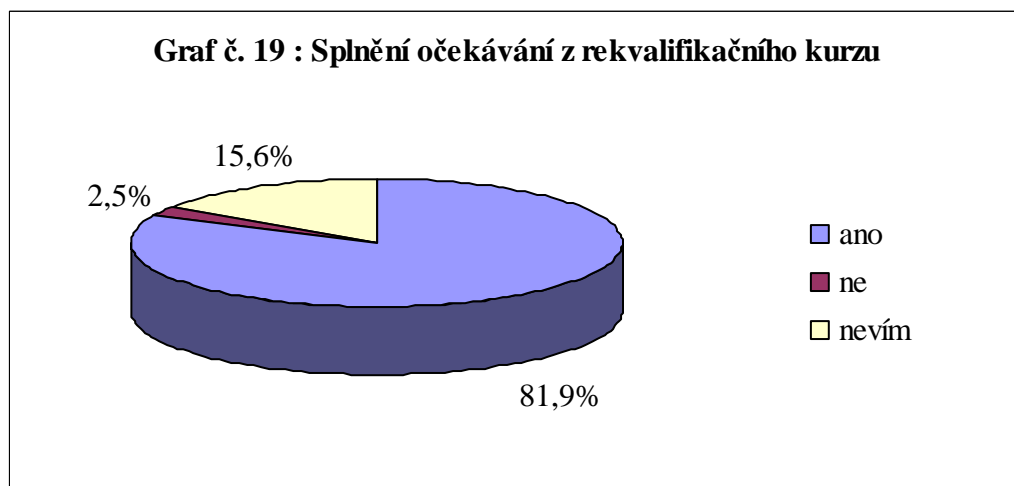
Touto otázkou jsem se snažila u respondentů zjistit, jak jsou spokojeni s kurzem, který navštěvují. K dispozici měli opět hodnotící škálu od 1 (nejlepší, což v grafu a tabulce popisují jako velmi spokojen) do 5 (nejhorší, což v grafu a tabulce popisují jako nespokojen).



Z výsledku hodnocení vyplývá, že nadpoloviční většina (64%) respondentů je s kurzem, který navštěvují velmi spokojena a ohodnotili jeho kvalitu známkou 1. Spíše spokojených bylo 27,8% respondentů, kteří dali kurzu známku 2. Zlatou střední cestu zvolilo celkem 6,6% dotazovaných, ti udělili kurzu známku 3 a pouze 2 lidi byli s kvalitou svého kurzu spíše nespokojeni a oznámkovali jej známkou 4. Žádný z dotazovaných neoznámkoval kvalitu kurzu 5, z čehož vyplývá, že úplně nespokojený s kvalitou zvoleného kurzu nebyl nikdo ze 122 účastníků výzkumu.

Otázka č. 12 „Splnil rekvalifikační kurz Vaše očekávání?“

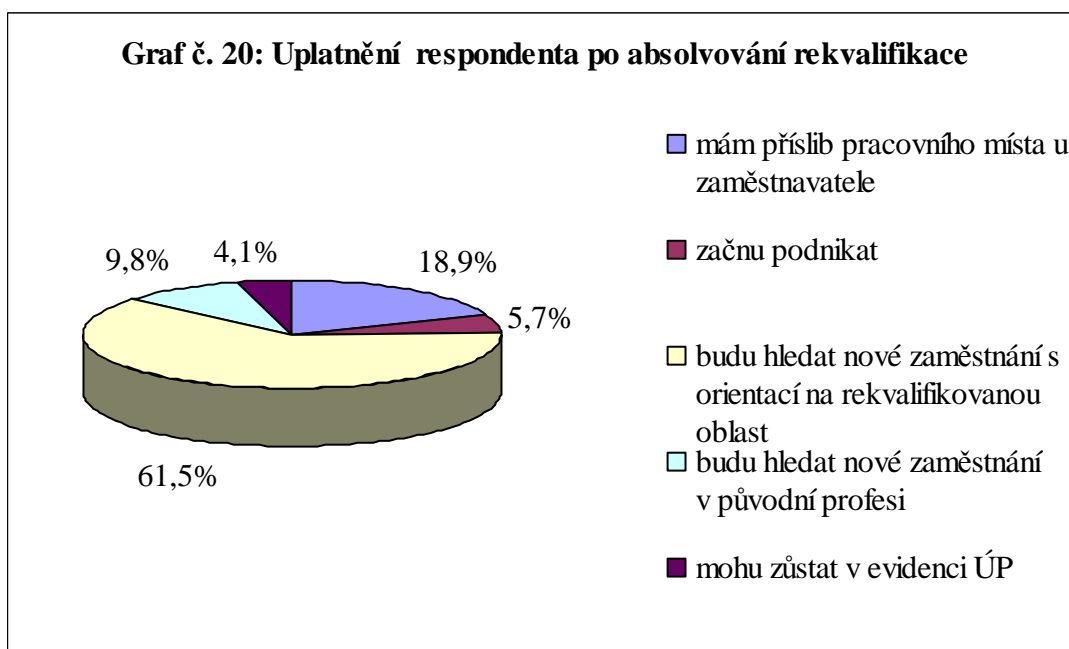
Dvanáctá otázka zjišťuje, zda navštěvovaný rekvalifikační kurz splnil očekávání účastníku nebo zda jejich očekávání nebylo naplněno.



Rekvalifikační kurz splnil očekávání 100 (81,9%) respondentů, 19 (15,6%) respondentů nebylo schopno odpovědět a pouze u 3 (2,5%) dotazovaných nebylo očekávání z rekvalifikačního kurzu naplněno.

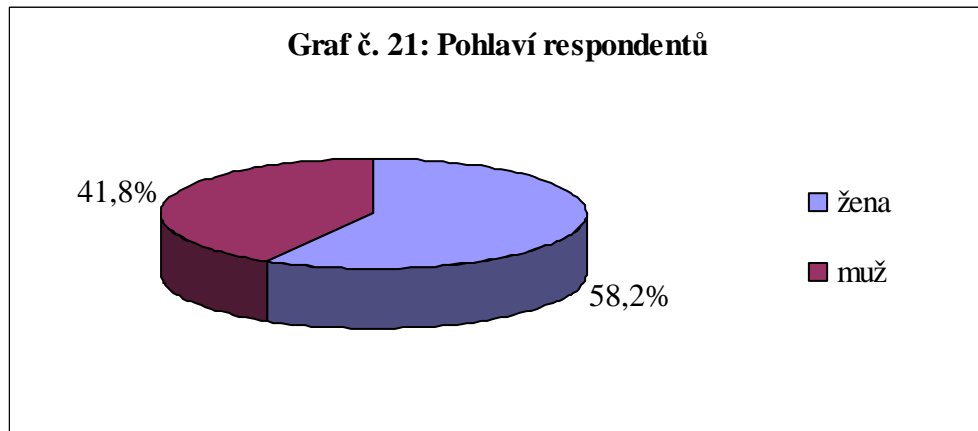
Otázka č. 13 „Po absolvování rekvalifikace ...“

Cílem otázky je zjistit, co mají respondenti v plánu se svojí kariérou po ukončení rekvalifikačního kurzu. Zda mají příslib zaměstnavatele, začnou podnikat nebo si budou hledat uplatnění v rekvalifikované oblasti.



Jak lze vyčíst z grafu č. 20, po absolvování rekvalifikace bude hledat nové uplatnění v rekvalifikované oblasti celkem 75 (61,5%) respondentů a 12 (9,8%) respondentů v původní profesi. Celkem 23 (18,9%) dotazovaných absolvuje rekvalifikační kurz s příslibem pracovního místa u budoucího zaměstnavatele a 7 (5,7%) dotazovaných začne po dokončení kurzu podnikat v dané oblasti. Mezi dotazovanými jsou i tací, kteří navštěvují kurz s tím, že po jeho absolvování mohou zůstat v evidenci ÚP. Je jich celkem 5 a tvoří 4,1% z celkového počtu dotazovaných.

Otázka č. 14 zjišťuje pohlaví respondentů.

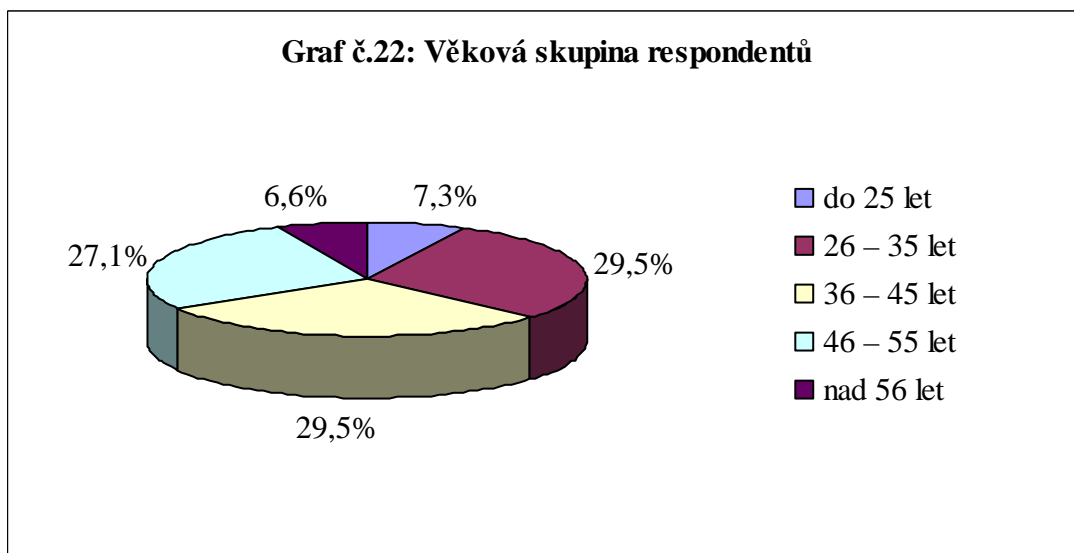


Z celkového počtu 122 respondentů vyplnilo dotazník 71 (58,2%) žen a o rovných dvacet respondentů méně tedy 51 (41,8%) bylo mužů.

Otázka č. 15 „Do které věkové kategorie patříte?“

Následující otázka je zaměřená na věkovou strukturu respondentů. Na výběr měli respondenti pět věkových skupin v rozpětí 10 let.

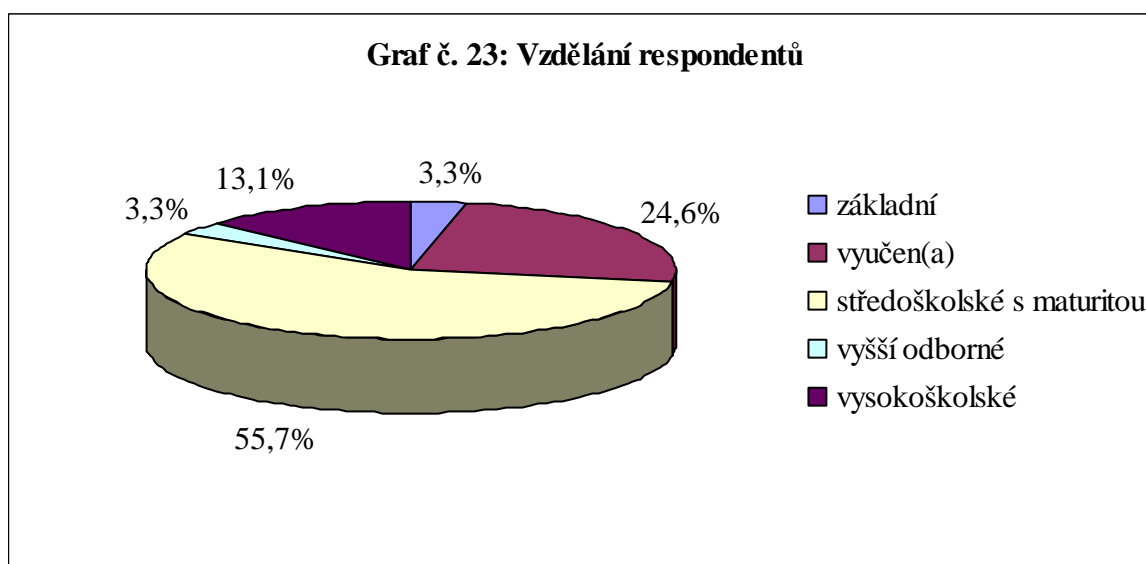
Cílem otázky bylo zjistit, zda je věková struktura respondentů vyrovnaná nebo zda jsou mezi věkovými skupinami dotazovaných výrazné rozdíly.



Z grafu č. 22 je zřejmé, že vyrovnané zastoupení měly dvě věkové skupiny 26 – 35 let a 36 – 45 let, každou z těchto skupin uvedlo 36 (29,5%) respondentů. Druhou nejpočetnější skupinu 33 (27,1%) tvořili respondenti ve věku 46 – 55 let. Nejméně respondentů 9 (7,3%) spadá do věkové skupiny do 25 let a pouze 8 (6,6%) dotazovaných patří do věkové skupiny nad 56 let.

Otázka č. 16 Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

Poslední otázka v dotazníku zjišťuje nejvyšší dokončení vzdělání absolventů rekvalifikačních kurzů. Cílem bylo zjistit, jaké dosažené vzdělání je nejvíce a nejméně zastoupeno.



Nejvíce zastoupenou skupinou 68 (55,7%) byli respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou. Z grafu lze také vyčíst, že téměř čtvrtina respondentů byla vyučena a 16 (13,1%) dotazovaných má vysokoškolské vzdělání. Stejným počtem 4 (3,3%) osob byli zastoupeni respondenti se základním vzděláním a s vyšším odborným vzděláním. Zajímavostí je, že polovina z vysokoškolsky vzdělaných respondentů byli lidé ve věku nad 56 let.

7 SHRUTÍ VÝZKUMNÉ ČÁSTI

Na začátku výzkumu jsem si stanovila výzkumné hypotézy, kterými jsem se v samotném výzkumu zabývala a které nyní na základě dat získaných dotazníkovým šetřením budu interpretovat, potvrzovat nebo vyvracet.

První výzkumná hypotéza byla zaměřená na hlavní cíl výzkumu, zda absolvovaný rekvalifikační kurz odpovídá původnímu požadavku uchazeče o zaměstnání. K ověření této hypotézy se vztahují především otázky č. 8 a 9. Z výsledku poměrně jednoznačně vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání vedeno v evidenci ÚP ve Zlíně absolvuje rekvalifikační kurz, který odpovídá jejich původnímu požadavku. Tuto odpověď v dotazníku zvolilo bezmála 90% dotazovaných.

Na základě získaných údajů se hypotéza potvrdila a můžeme tedy konstatovat, že kurzy, kterých se dotazovaní zúčastnili, odpovídají jejich původnímu požadavku.

Druhá hypotéza měla za úkol potvrdit nebo vyvrátit tvrzení, že se uchazeči o zaměstnání hlásí do rekvalifikačních kurzů z vlastní iniciativy. Na základě vlastní zkušenosti a výpovědí mých bývalých klientů jsem u této hypotézy očekávala poměrně jednoznačnou odpověď respondentů, že se do rekvalifikačních kurzů hlásí na vlastní žádost. Můj předpoklad se v otázce č. 2 potvrdil, protože celkem 86,1% dotazovaných uvedlo, že se do rekvalifikačního kurzu přihlásilo na vlastní žádost.

Hypotéza byla výzkumem potvrzena.

Třetí hypotéza měla ověřit, zda je hlavním důvodem uchazečů k účasti v rekvalifikačním kurzu. Vzhledem k možným odpovědím, které měli respondenti k dispozici jsem u otázky č.5 očekávala vyrovnaný poměr odpovědí. Vycházejíc z literatury a vlastní zkušenosti jsem určila tím nejhlavnějším důvodem k účasti v rekvalifikačním kurzu možnost zvýšit své uplatnění na trhu práce. Výzkum prokázal, že nejvíce respondentů 39,4% se do rekvalifikačního kurzu přihlásilo právě z tohoto důvodu.

Hypotéza byla tedy opět potvrzena.

Čtvrtou hypotézou jsem chtěla potvrdit nebo vyvrátit tvrzení, že respondenti jsou spokojeni s kvantitou nabídky rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně. Při stanovení této hypotézy jsem vycházela poměrně uspokojujícího počtu nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP ve Zlíně. Vezmeme-li v potaz, že na základě dobře vypracovaného podnikatelského záměru, je ÚP práce schopen a ochoten zajistit téměř jakýkoli rekvalifikační kurz, předpokládala jsem celkovou spokojenost respondentů s nabídkou rekvalifikačních kurzů. Výsledky výzkumu ovšem tento můj předpoklady nepotvrdily. Celkem 46,7% dotazovaných uvedlo, že s nabídkou rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně spokojeni nejsou.

Hypotéza byla vyvrácena.

K ověření poslední páté hypotézy, která byla zaměřena na spokojenost uchazečů s celkovým procesem zařazení do rekvalifikačního kurzu, jsem využila odpovědi na otázku č. 10. Proces zařazení do rekvalifikačního kurzu se u jednotlivých kurzů liší. U běžných rekvalifikačních kurzů jde o proces poměrně jednoduchý zahrnující vyplnění přihlášky a poté před nástupem do kurzu podepsání dohody o rekvalifikaci s ÚP. U kurzů nahodilých je proces poněkud složitější o vypracování podnikatelského záměru či obstarávání potvrzení zaměstnavatele o pracovním místě. Přesto jsem předpokládala, že s celkovým procesem budou respondenti spokojeni. Výzkum ukázal, že celkem 76,2% dotazovaných bylo s celkovým procesem zařazení do rekvalifikačního kurzu spokojeno.

Hypotéza byla potvrzena.

ZÁVĚR

Rekvalifikace je jedna z forem dalšího vzdělávání a lidé si v dnešní době plné změn musí uvědomit, že vzdělávání je důležitou součástí nejen osobního, ale především pracovního života. Čím více toho člověk umí a zná, tím má větší možnost nalézt uplatnění na trhu práce. A aby udržel krok s novými technologiemi a trendy, které současnost přináší, musí se neustále zdokonalovat, učit se novým věcem a udržet si tak konkurenční schopnost na trhu práce. Zvýšit svou hodnotu pro současného, nebo potenciálního nového zaměstnavatele tím že si člověk rozšíří nebo změní svou kvalifikaci. Jedním z velice funkčních prostředků je rekvalifikace.

Tato bakalářská práce s názvem Rekvalifikace - jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se zabývá problematikou rekvalifikačních kurzů na ÚP ve Zlíně.

V teoretické části práce jsem se věnovala politice zaměstnanosti, v kostce zmínila nezaměstnanost a její druhy a rizikové skupiny nezaměstnaných. Druhá kapitola popisuje aktivní politiku zaměstnanosti, její nástroje a financování této politiky. Závěrečná část teoretické části je zaměřená na samotné rekvalifikace.

Na teoretickou část navazuje část praktická, ve které jsem v úvodu charakterizovala trh práce v okrese Zlín a dále se věnovala samotnému výzkumu. Cílem výzkumu bylo zjistit, zda nabídka rekvalifikačních kurzů ÚP ve Zlíně odpovídá požadavkům uchazečů o zaměstnání a jaký mají k těmto kurzům nezaměstnaní postoj. Můj výzkum může být velice zajímavý pro ÚP ve Zlíně, kde jsem byla na stáži, jelikož také jim může pomoci zlepšit nabídku rekvalifikačních kurzů a pomoci uchazečům o zaměstnání zlepšit jejich současnou situaci.

Výzkum jsem prováděla mezi účastníky rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně, které probíhaly v období březen až duben 2011.

Z průzkumu vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti, který provedla společnost Donath-Burson-Marsteller ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio v období od 23. září do 26. října 2009 v Praze a v Táboře vyplynulo, že o rekvalifikační kurzy na ÚP by byl ze strany nezaměstnaných velký zájem, nicméně kapacita kurzů je podle zkušeností lidí malá a také výběr rekvalifikačních kurzů není dostačující. Výsledky mého výzkumu mezi uchazeči o zaměstnání na ÚP ve Zlíně potvrzují, že zájem nezaměstnaných o rekvalifikační kurzy je opravdu

velký, tak i názor že výběr kurzů není dostačující. Což je bohužel také způsobeno velice přísnými požadavky na rekvalifikační střediska a lektory. Také informovanost o možnostech rekvalifikací a dalšího vzdělávání není podle výzkumu společnosti Donath-Burson-Marsteller dostačující. Lidé mají málo informací o rekvalifikačních kurzech a nejčastějším zdrojem pro získání informací o možnostech dále se vzdělávat jsou internet, reference od známých či kamarádů a reklama v tisku. Výsledky mého výzkumu ukazují, že uchazeči o zaměstnání jsou více méně z množství poskytnutých informací o rekvalifikačních kurzech spokojeni a nejčastějším zdrojem informací jsou informační zdroje ÚP a zprostředkovatelé ÚP. V tomto bodě se tedy oba výzkumy rozcházejí.

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, zda je nabídka rekvalifikačních kurzů nabízených ÚP ve Zlíně v souladu s poptávkou o tyto kurzy ze strany uchazečů o zaměstnání a s původními požadavky nezaměstnaných. Z výsledků výzkumu je zřejmé, že lidé si rekvalifikační kurzy vybírají záměrně a v téměř 90% odpovídá absolvovaný kurz původnímu požadavku uchazeče. Co se týká poptávky po rekvalifikačních kurzech, tak ta dle mého výzkumu je v souladu s nabídkou, i když více respondentů uvedlo, že množství nabízených kurzů není dostačující.

Výzkum také prokázal, že největší motivací pro účast v rekvalifikačním kurzu je pro většinu dotazovaných možnost zvýšit své uplatnění a svou hodnotu na trhu a je tedy zřejmé, že si nezaměstnaní jsou vědomi toho, že vzdělávání je pro ně přínosem a dobrou investicí do budoucnosti. Rekvalifikace je velice dobrým a motivujícím nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, která by měla být nadále rozvíjena jak podle potřeb pracovního trhu v jednotlivých regionech, které se samozřejmě liší, tak také podle zájmu uchazečů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, B. a kolektiv. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8
- [2] JOUZA, L. Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. Praha: Bova Polygon, 2004. ISBN 80-7273-111-4
- [3] KOTÝNKOVÁ, M. NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod: Profesional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7
- [4] MAŇÁK, J. ŠVEC, Š. ŠVEC, V. Slovník pedagogické metodologie. MU v Brně: 2005. ISBN 80-210-3802-0
- [5] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Perfekt, 1994. ISBN 80/901424-9-4
- [6] MATOUŠEK, O. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X
- [7] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Na Poříčním právu I, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [8] PAVELKA, T. Makroekonomie základní kurz. Praha: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2
- [9] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [10] PAVLÁK, M. Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-139-0
- [11] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5
- [12] KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer Česká Republika, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4
- [13] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4

- [14] CHRÁSTKA, M. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4
- [15] MAREK, D.; KANTOR, T. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principál, 2009. ISBN 978-80-87029-56-5
- [16] VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.
- [17] VYHLÁŠKA č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Internetové zdroje:

- [18] Evropský sociální fond v ČR. [online]. Praha: MPSV 2008. [cit. 2011-04-25].

Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

- [19] Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti [online]. [cit. 2011-04-28]

Dostupný z WWW:

<http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
PZ	Politika zaměstnanosti
VPP	Veřejně prospěšné práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká Republika

SEZNAM GRAFŮ

- Graf č. 1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Zlín 2004 - 2010
- Graf č. 2 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín
- Graf č. 3 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín dle úrovně vzdělání
- Graf č. 4 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Zlín dle věku
- Graf č. 5 Délka evidence uchazečů o zaměstnání
- Graf č. 6 Podnět k zařazení do rekvalifikačního kurzu
- Graf č. 7 Doba čekání na zařazení do rekvalifikace
- Graf č. 8 Zdroj informací o rekvalifikačních kurzech
- Graf č. 9 Motivace k zařazení do rekvalifikace
- Graf č. 10 Spokojenost s kvantitou nabízených rekvalifikačních kurzů na ÚP
- Graf č. 11 Navštěvovaný rekvalifikační kurz
- Graf č. 12 Kurz odpovídající původnímu požadavku
- Graf č. 13 Spokojenost s přístupem pracovníce ÚP
- Graf č. 14 Spokojenost s množstvím administrativy spojené s rekvalifikačním kurzem
- Graf č. 15 Spokojenost s dobou čekání na zařazení do rekvalifikačního kurzu
- Graf č. 16 Spokojenost s množstvím poskytnutých informací o rekvalifikačních kurzech
- Graf č. 17 Spokojenost s celkovým průběhem procesu
- Graf č. 18 Spokojenost s kvalitou absolvovaného kurzu
- Graf č. 19 Splnění očekávání z rekvalifikačního kurzu
- Graf č. 20 Uplatnění respondenta po absolvování rekvalifikace
- Graf č. 21 Pohlaví respondentů
- Graf č. 22 Věková skupina respondentů
- Graf č. 23 Vzdělání respondentů

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1 Dobrovolná nezaměstnanost

Obrázek č. 2 Nedobrovolná nezaměstnanost

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

P II Přehled běžných kurzů nabízených ÚP ve Zlíně

P III Přehled nahodilých rekvalifikačních kurzů realizovaných ÚP ve Zlíně v roce 2010

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK

Dobrý den,

Jmenuji se Eva Konečná a jsem studentkou 3. ročníku UTB oboru Sociální pedagogika. Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku.

Dotazník je anonymní a slouží pouze pro účely zpracování mé bakalářské práce. **Vámi vybrané odpovědi prosím zakroužkujte.** **Zvolte pouze jednu odpověď.** Odpovězte prosím na všechny otázky.

Předem děkuji za Váš čas věnovaný vyplňování mého dotazníku.

1. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce (ÚP)?

- a) 0 – 3 měsíce
- b) 4 – 6 měsíců
- c) 7 – 9 měsíců
- d) 10 – 12 měsíců
- e) více než 12 měsíců

2. Na základě čeho jste zažádal (a) o zařazení do rekvalifikačního kurzu?

- a) Na vlastní žádost
- b) Byl mi nabídnut zprostředkovatelem ÚP
- c) Byl mi doporučen současným zaměstnavatelem
- d) Byl mi doporučen potenciálním zaměstnavatelem

3. Jak dlouho jste čekal (a) na zařazení do rekvalifikačního kurzu?

- a) do 1 měsíce
- b) 2 – 3 měsíce
- c) 4 – 6 měsíců
- d) 7 – 12 měsíců
- e) více než 12 měsíců

4. Jak jste se dozvěděl (a) o možnosti rekvalifikace?

- a) Od zprostředkovatelky na ÚP
- b) Účastí na motivačním programu ÚP
- c) Z informačních zdrojů ÚP (letáky, internetové stránky)
- d) Od známých, příbuzných, kamarádů
- e) Z internetu
- f) Jiným způsobem.....

5. Co Vás nejvíce vedlo k přihlášení se do rekvalifikačního kurzu? (vyberte pouze jednu odpověď)

- a) Možnost pobírat podporu při rekvalifikaci
- b) Příslib zaměstnání od budoucího zaměstnavatele
- c) Zájem změnit svou profesi a získat práci v novém oboru
- d) Možnost získat nové poznatky a zkušenosti
- e) Dostat se do společnosti/mezi lidi
- f) Zvýšit možnost uplatnění se na trhu práce
- g) Obavy z vyřazení z evidence ÚP

6. Myslíte si, že počet nabízených rekvalifikačních kurzu na ÚP je dostačující?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

7. Jaký rekvalifikační kurz navštěvujete?

- a) obsluha osobního počítače
- b) účetnictví a daňová evidence
- c) mzdové účetnictví
- d) základy podnikání
- e) svářeč
- f) řidič
- g) pracovník v sociálních službách
- h) jiné.....(prosím napište název kurzu)

8. Odpovídá kurz, který navštěvujete Vašemu původnímu požadavku?

- a) ano, přesně tento kurz jsem požadoval (a)
- b) nevím, tento kurz mi byl doporučen pracovnící ÚP
- c) ne, chtěl (a) jsem absolvovat jiný kurz

9. V případě, že jste na předchozí otázku číslo 8 odpověděli NE, uveďte prosím, který kurz jste původně chtěl (a) absolvovat.

..... (napište prosím název kurzu)

**10. Jste spokojen (a) s procesem zařazení do rekvalifikačního kurzu?
(jednotlivé body oznámkuje jako ve škole 1 – nejlepší, 5 – nejhorší)**

a) Přístup pracovnice/pracovníka ÚP

1 2 3 4 5

b) Množství administrativy spojené s rekvalifikačním kurzem

1 2 3 4 5

c) Doba čekání na zařazení do kurzu

1 2 3 4 5

d) Množství poskytnutých informací o rekvalifikačním kurzu

1 2 3 4 5

e) Celkový průběh procesu (od podání přihlášky do absolvování rekvalifikačního kurzu)

1 2 3 4 5

11. Jak jste spokojen (a) s kvalitou kurzu, který absolvujete?

(oznámkuje jako ve škole 1 – nejlepší, 5 – nejhorší)

1 2 3 4 5

12. Splnil rekvalifikační kurz Vaše očekávání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

13. Po absolvování rekvalifikace:

- a) mám příslib pracovního místa u zaměstnavatele
- b) začnu podnikat
- c) budu hledat nové zaměstnání s orientací na rekvalifikovanou oblast
- d) budu hledat nové zaměstnání v původní profesi
- e) mohu zůstat v evidenci ÚP

14. Jste:

- a) žena
- b) muž

15. Do které věkové kategorie patříte?

- a) do 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) nad 56 let

16. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

- a) základní
- b) vyučen (a)
- c) středoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

PŘÍLOHA P II: PŘEHLED BĚŽNÝCH KURZŮ NABÍZENÝCH ÚP VE ZLÍNĚ

Oblast informatiky a výpočetní techniky

- Obsluha osobního počítače
- Administrátor www serveru
- Správa počítačových sítí
- Grafické práce na PC
- Obsluha osobního počítače se zaměřením na AutoCAD

Oblast stavebnictví

- Montér zateplování budov
- Montér suchých staveb
- Stavební dělník

Oblast strojírenství

- Obsluha CNC strojů, obráběčské práce, frézařské práce, soustružnické práce, zámečnické práce
- Svářečské kurzy
- Základní kurz ručního obloukového svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu,
- Základní kurz ručního obloukového svařování obalenou elektrodou,
- Základní kurz ručního obloukového svařování netavící se elektrodou v inertním plynu nerez oceli,
- Základní kurz ručního plamenového svařování kyslíkoacetylenovým plamenem,
- Základní kurz ručního obloukového svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu.

Oblast ekonomická

- Mzdové účetnictví
- Účetnictví a daňová evidence
- Základy podnikání – pro tento jediný rekvalifikační kurz z této skupiny je nutné vypracovat podnikatelský záměr

Oblast dopravní

- Získání odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel skupiny C, D a C+E
- Vstupní školení dle Vyhlášky 156/2008 Sb. pro získání průkazu profesní způsobilosti řidiče.
- Řidič motorového vozíku

Oblast sociální

- Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná činnost

PŘÍLOHA P III: PŘEHLED NAHODILÝCH REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ REALIZOVANÝCH ÚP VE ZLÍNĚ V ROCE 2010

- Kadeřnické a holičské práce
- Odborný kurz pro pracovníky speciální ochranné dezinfekce, dezinsekce, deratizace
- Obkládačské práce
- Opravy silničních vozidel
- Koordinátor BOZP na staveništích
- Sanitař pro lázně a léčebnou rehabilitaci
- Instruktor aqua aerobiku
- Stříhání a kosmetická úprava psů a drobného domácího zvířectva
- Kurz pro práci s toxickými a vysoce toxickými látkami
- Instruktor fitcentra
- Truhlářské práce
- Masér pro sportovní a rekondiční masáže s působností mimo oblast zdravotnictví
- Instruktor sportovního potápění
- Lepení autofolií
- Pedikúra a manikúra včetně nehtové modeláže