

# **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání Kontaktního pracoviště ÚP ČR Uherské Hradiště**

Markéta Gajdošová

---

Bakalářská práce  
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta Gajdošová**  
Osobní číslo: **H120181**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů  
v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**  
  
Téma práce: **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání Kontaktního  
pracoviště ÚP ČR Uherské Hradiště**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, činnosti úřadu práce, aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikace.**

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

**Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.**

**BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.**

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

**MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901-4249-4.**

**ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky. 2004, částka 22, s. 842 - 904. ISSN 1211-1244.**

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Jan Kalenda, Ph.D.**

Centrum výzkumu FHS

Datum zadání bakalářské práce:

**9. ledna 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**30. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 9. ledna 2015

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



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 20. 2. 2015

.....  
Monika Gajdová

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

(1) Vysoká škola nevyjádřeně 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 nahlázení 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). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

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

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

## **ABSTRAKT**

Tématem bakalářské práce jsou rekvalifikace, jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Teoretická část se věnuje objasnění základních pojmů, jako je nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti a rekvalifikace. Praktická část navazuje na část teoretickou. Cílem výzkumu, realizovaném v praktické části, je zjistit, jak uchazeči o zaměstnání, evidovaní na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště, hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a jejich možné uplatnění na trhu práce. Data jsou získána z dotazníků s účastníky rekvalifikačních kurzů. V závěru práce je obsažena analýza a interpretace dat.

Klíčová slova: nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace.

## **ABSTRACT**

The theme of the Bachelor's thesis are retraining as one of the tools of active employment policy. The theoretical part deals with the clarification of basic concepts, such as unemployment, active employment policy and retraining. The practical part builds on the theoretical part. The aim of the research which was realized in the practical part, is to find out how jobseekers, registered at the Contact point of the Czech Republic the Labour Office in Uherské Hradiště evaluate the contribution of completed retraining courses and their potential in the labour market. The data are obtained from the questionnaires to participants of the retraining courses. In the end of the work is contained the analysis and interpretation of data.

Keywords: unemployment, jobseeker, labor office, active employment policy, retraining.

Ráda bych poděkovala Mgr. Janu Kalendovi, Ph.D., za ochotu, vstřícnost, za cenné rady a připomínky při vedení mé bakalářské práce. Děkuji také své rodině, která mě podporovala po celou dobu mého studia.

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

*Nemůžete nikoho nic naučit. Můžete mu nanejvýš pomoci, aby to sám v sobě našel.*

Galileo Galilei



## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 NEZAMĚSTNANOST</b> .....	<b>13</b>
1.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ A NEAKTIVNÍ OBYVATELSTVO .....	14
1.2 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI A PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB.....	15
1.4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY .....	18
1.5 ANDRAGOGIKA A NEZAMĚSTNANOST .....	19
<b>2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>21</b>
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ROCE 2014 .....	23
2.2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR .....	23
<b>3 REKVALIFIKACE</b> .....	<b>25</b>
3.1 TYPY REKVALIFIKACÍ.....	25
3.2 REKVALIFIKACE A FINANCE .....	26
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>28</b>
<b>4 OKRES UHERSKÉ HRADIŠTĚ</b> .....	<b>29</b>
4.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI .....	29
4.2 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ .....	30
4.3 REKVALIFIKACE NA KONTAKTNÍM PRACOVÍŠTI ÚP ČR UHERSKÉ HRADIŠTĚ .....	32
4.3.1 Rekvalifikace zabezpečované úřadem práce.....	32
4.3.2 Zvolená rekvalifikace.....	32
4.4 STATISTIKY O REKVALIFIKACÍCH .....	33
<b>5 METODOLOGICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
5.1 CÍL VÝZKUMU, VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	35
5.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY, FORMULACE HYPOTÉZ.....	35
5.3 VÝZKUMNÁ STRATEGIE A TECHNIKA SBĚRU DAT .....	36
5.4 VÝZKUMNÝ VZOREK .....	37
5.5 REALIZACE DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	37
5.5.1 Předvýzkum.....	37
<b>6 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT</b> .....	<b>38</b>
6.1 VYHODNOCENÍ DAT.....	38
6.2 VERIFIKACE HYPOTÉZ .....	46
6.3 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....	50
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>56</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>57</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>60</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>61</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>62</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>64</b>

## ÚVOD

Dnešní společnost na nás klade velmi vysoké nároky ve všech směrech. Zaměstnaný člověk je pod tlakem požadavků na zvyšování svých odborných znalostí a dovedností. Napomohla tomu i celosvětová finanční krize. Firmy redukovaly počty svých zaměstnanců a lidé měli o svá pracovní místa obavy. I lidé hledající uplatnění na trhu práce jsou ve stále složitější pozici, kdy požadavky zaměstnavatelů rostou se zvyšující se konkurencí.

Není jiná cesta, než se požadavkům pracovního trhu přizpůsobit. Celoživotní učení, zvyšování kvalifikace, ale také změna kvalifikace, tedy „rekvalifikace“, jsou pro tyto potřeby těmi nejzákladnějšími a nejdůležitějšími nástroji. Vzdělanější a sebevědomější člověk lépe hledá pracovní uplatnění a může být přínosem stávajícímu či budoucímu zaměstnavateli.

Aktivní politika zaměstnanosti, tedy cílená finanční podpora pracovních míst a také podpora lidí, kteří jsou bez práce, je nenahraditelným a neodmyslitelným prvkem pozitivního zásahu státu na pracovním trhu. Stejně jako řada dalších odvětví, ani trh práce se neobejde bez částečného vlivu, regulace či alespoň stanovení pravidel ze strany státu. Mají-li takové „zásahy“ nějakou koncepci a myšlenku, mohou výrazně kladným způsobem ovlivnit vývoj a situaci na pracovním trhu.

Týká se to nepochybně i rekvalifikací. Jejich promyšlená a pružná podpora může mít velmi příznivý vliv na udržování zdravého poměru mezi nabídkou volných míst a poptávkou ze strany zájemců. Rekvalifikace jsou nástrojem po mnoha stránkách pozitivním. Vyvolávají v lidech pocit aktivní účasti při hledání pracovního uplatnění. Rekvalifikace jsou podstatnou možností pro osoby, které ztratily zaměstnání a snaží se nové pracovní místo získat. Je to jeden ze způsobů, jak se začlenit zpět do běžného profesního, potažmo i společenského života.

Obsahem teoretické části bakalářské práce je vymezení terminologie z oblasti nezaměstnanosti, úřadu práce a aktivní politiky zaměstnanosti. Ve stěžejní kapitole jsou vysvětleny pojmy z oblasti rekvalifikací a jejich financování. Empirická část navazuje na část teoretickou a je zaměřena přímo na účastníky rekvalifikačních kurzů. Ve výzkumném šetření je zjišťováno, jak uchazeči o zaměstnání, evidovaní na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště, hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů. Pomocí dotazníků jsou získávána primární data, která jsou vyhodnocena a dále interpretována.

Cílem bakalářské práce je poskytnout ucelený pohled na rekvalifikace a jejich přínos v souvislosti s uplatněním na trhu práce.

*Opravdová demokracie žádá po každém občanovi zájem o věci veřejné a o stát... Demokracie se opírá o vědu a všestranné a všeobecné vzdělání, demokracie je stálým úsilím o politickou výchovu a výchovu občanstva vůbec. Výchova je však do značné míry sebevýchovou – obtíže výchovy nemáme s dětmi, nýbrž s dospělými, sami se sebou.*

Tomáš G. Masaryk, 1925

## I. TEORETICKÁ ČÁST

## 1 NEZAMĚSTNANOST

Práce, respektive zaměstnání, ve společnosti zaujímá vysoké postavení v žebříčku hodnot. Definujeme se prostřednictvím svých rolí v zaměstnání a velmi často z nich odvozujeme svůj obraz a společenský status. Též okolí nás definuje podle naší pracovní činnosti a s tím spojeného postavení. Práce slouží materiálnímu zajištění života, vyjadřuje sociální postavení, je zdrojem sociálních kontaktů s možností rozhovorů, setkávání se s jinými lidmi, navazování přátelství atd. Práce je rovněž rámcem sociální orientace, který přispívá k vlastnímu sebehodnocení a v neposlední řadě je základem pro časovou strukturu dne a celého života. (Horst, Siegrist, 2001, s. 23) Vysoké postavení práce na žebříčku hodnot v naší společnosti má velký vliv na to, že ztráta pracovního místa s sebou nese hluboké následky v různých oblastech společenského života. Pro každého člověka, který ztratí zaměstnání, je obtížné a často ponižující, aby se s tímto svěřil svým blízkým. (Horst, Siegrist, 2001, s. 25)

Nezaměstnanost má multidimenzionální důsledky, znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucna, ale také ztrátu vztahů a kontaktů. Pro některé je práce nejen zdrojem osobního důchodu, nýbrž i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností, uplatnit se ve složitých společenských vztazích a být plnohodnotným členem společnosti. (Brožová, 2003, s. 76)

Jandourek (2001) definuje nezaměstnanost jako stav, kdy lidé chtějí pracovat, hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, ale nemohou žádnou přiměřenou a také přiměřeně placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil. Příčinami mohou být ekonomické potíže podniku, celého odvětví nebo národní ekonomiky, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci, ať už trvalá či dočasná. Kritéria pro zařazení osoby mezi nezaměstnané se v různých zemích liší. Zjevná nezaměstnanost označuje výskyt osob bez práce, registrovaných i neregistrovaných, které si hledají práci pomocí institucí nebo samy, popřípadě ji nehledají jen proto, že by pravděpodobně žádnou nedostaly. Skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet pracovníků, popřípadě zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný úvazek. Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za vážný sociální problém. Jejimi důsledky jsou pokles sociálního statusu a prestiže, změna životního stylu, nižší sebeúcta, omezení sociálních kontaktů, deprese, někdy i manželská krize a deviantní chování. (Jandourek, 2001, s. 170 - 171).

## 1.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin, a to mezi zaměstnané, nezaměstnané a ostatní.

**Zaměstnaní**, tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně nepřítomných v práci, ale s frontální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).

**Nezaměstnaní**, tj. osoby splňující tři podmínky (jde o tzv. standardizované pojetí zaměstnanosti):

- nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
- přitom práci aktivně hledají,
- jsou ochotni během určité doby (např. 14 dní) nastoupit.

Jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, jejichž práce je poté, potenciálním výrobním faktorem, zdrojem tvorby produktu.

Zaměstnaní plus nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země.

**Ostatní**: studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti atd., pokud nesplňují podmínky předchozích skupin (nazývaní též jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo). (Helísek, 1996, s. 121)

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základu, zahrnující materiální odměnu za její výkon. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani nemít příjem ze zaměstnání. (Mareš, 1998, s. 16) Člověk je zaměstnatelný za několika předpokladů. Když je schopen získat zaměstnání, zachovat si ho, pokud je to nutné, vyrovnat se se změnami na pracovišti. A když to situace vyžaduje najít si jiné místo, apod. (Jurečka, 2010, s. 148)

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce, což jsou pracovní smlouvy a mzdy směřovány za čas a kvalifikaci pracovníků (Mareš, 1998, s. 54)

## 1.2 Formy nezaměstnanosti

U nezaměstnaných rozlišujeme určité formy, a to frikční, cyklickou a strukturální nezaměstnanost. Každá z nich má jiný význam a vliv na ekonomickou výkonnost státu.

**Frikční nezaměstnanost** znamená přechod z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací, trvá několik dní, maximálně několik týdnů.

V angličtině se také používá termín „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs). (Kloudová, 2009, s. 152) Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

**Cyklická nezaměstnanost** se spojuje s poklesem hospodářského cyklu. Většinou se jedná o nezaměstnanost sezónní, která je velmi viditelná ve stavebnictví, zemědělství či v cestovním ruchu.

**Strukturální nezaměstnanost** je způsobená změnami v požadované kvalifikaci. Tato forma nezaměstnanosti je spojována se zánikem celých odvětví, může trvat i několik let. Jedním z jejích řešení bývá rekvalifikace. (Kloudová, 2009, s. 152)

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že se mezi nezaměstnanými mohou ocitnout i vysoce kvalifikovaní odborníci, kdy jejich specializace již není na trhu práce potřebná.

**Skrytá nezaměstnanost** je zvláštní kategorií. Můžeme hovořit o tzv. skryté pracovní síle, kdy nezaměstnaní nejsou jako nezaměstnaní registrováni a ani práci nehledají, většinou se jedná o vdané ženy či studenty, kteří na hledání práce rezignovali. (Mareš, 1998, s. 21)

## 1.3 Míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob

**Míru nezaměstnanosti** propočítává Český statistický úřad. Tzv. registrovaná nezaměstnanost se může od té skutečné lišit. Nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek. Celá řada krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce vůbec nehlásí. Evidováni jsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou a více ji nehledají. (Helísek, 2000 in Brožová, 2003, s. 79)

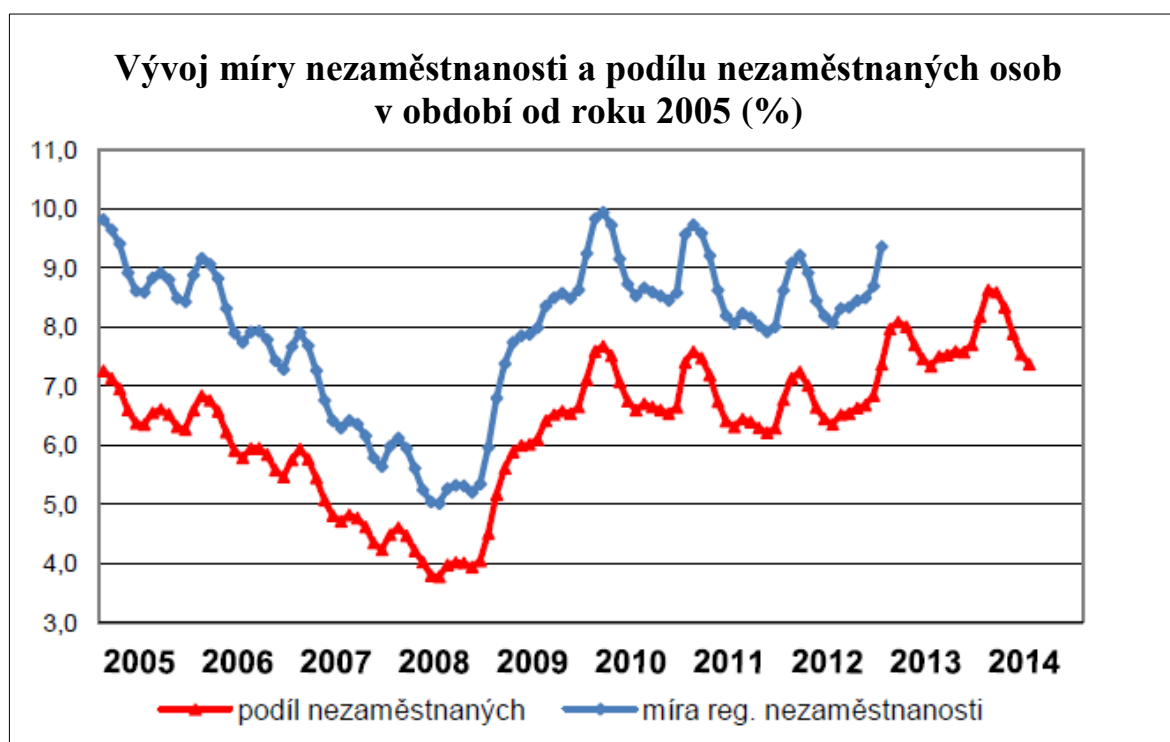
Skutečná nezaměstnanost je vyšší než registrovaná. Na úřadech práce se registrují i ti, kteří vlastně práci nehledají, nabízená místa odmítají a raději pobírají podporu v nezaměstnanosti. Tito lidé výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují (Brožová, 2003, s. 79)

### Podíl nezaměstnaných osob

Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Nový ukazatel podíl nezaměstnaných osob má kvůli odlišné definici jinou úroveň a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný. (MPSV, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti, [b. r. ])

Obr. 1 - Vývoj míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v letech 2005 - 2014



Zdroj: MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti, 2014

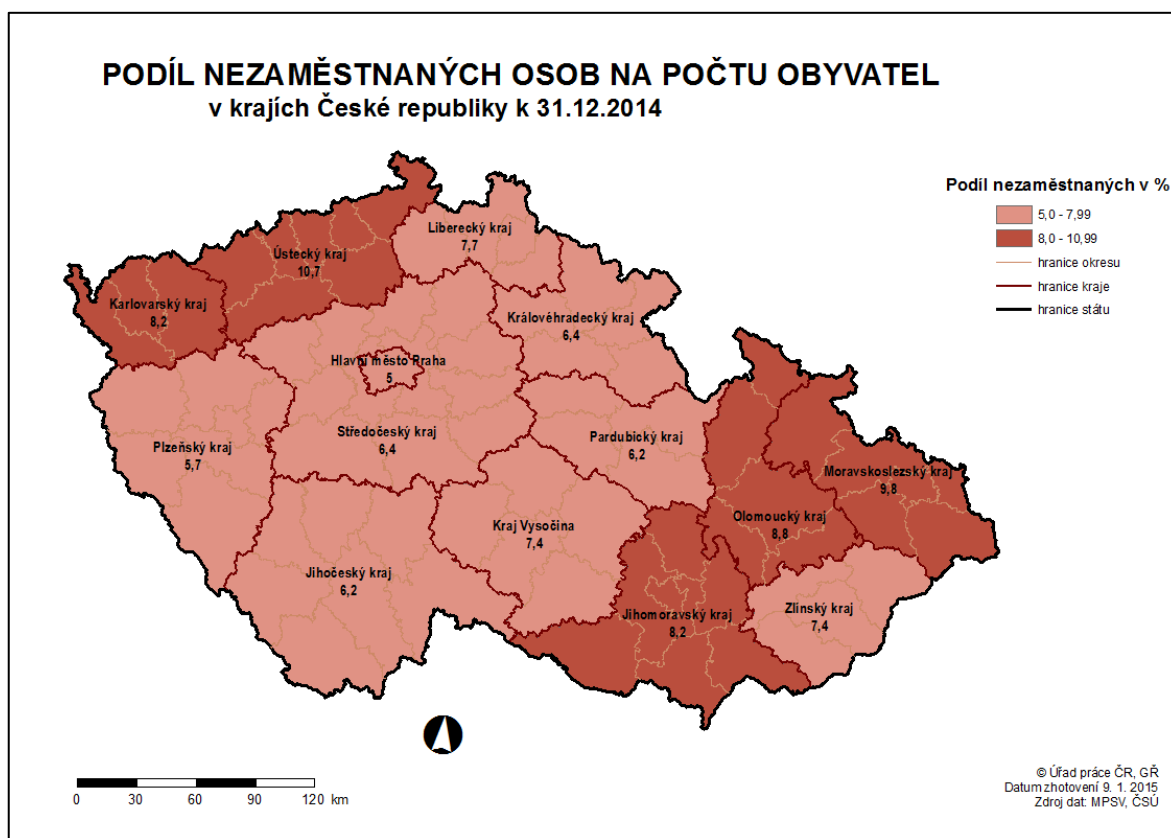


### Situace nezaměstnanosti k 31. 12. 2014

Úřad práce ČR evidoval ke konci roku 2014 na svých krajských pobočkách a jejich kontaktních pracovištích celkem 541 914 uchazečů o zaměstnání, z toho 268 942 žen, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 49,6 %. V evidenci bylo 61 146 osob se zdravotním postižením, což představovalo 11,3 % z celkového počtu nezaměstnaných a 27 504 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 115 747 uchazečů o zaměstnání, tj. 21,4 % všech uchazečů vedených v evidenci. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2013 bylo evidováno o 54 919 osob méně.

Úřad práce evidoval k 31. prosinci 2014 celkem 58 739 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 8,9 uchazečů. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 14 021, na jedno volné místo připadalo 1,8 uchazečů této kategorie. (MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2015)

Obr. 2 - Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích ČR k 31. 12. 2014



Zdroj: MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2015

## 1.4 Úřad práce České republiky

V textu budou synonymně používány termíny „úřad práce“ a „ÚP ČR“ pro označení Úřadu práce České republiky.

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce byl zřízen dne 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Úřad práce plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanost,
- b) ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpora,
- d) dávky pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvek na péči,
- f) pomoc v hmotné nouzi,
- g) dávky péčovské péče. (Česko, 2011, § 1 - § 4)

Úřad práce je základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti a plní funkce:

- **informační** - poskytuje přehled o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce aj.,
- **poradenskou** – poskytuje poradenství, pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace,
- **zprostředkovatelskou** – zajišťuje zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence pracovních míst. Dále pak rekvalifikace, podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- **podnikatelskou** – v této funkci spočívá těžiště k zajištění rovnováhy na trhu práce. Pro dosažení přístupu na trh práce jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti prioritní. (Krebs, 2007, s. 303 - 304)

## 1.5 Andragogika a nezaměstnanost

Učení je pro člověka celoživotním procesem. V prvních desetiletích je vychováván prostřednictvím zařízení, pro které platí státní normy a obsah vzdělání je podřízen právnímu řádu. Forma a obsah dalšího odborného vzdělávání jsou ovlivňovány prostřednictvím směrnic či certifikátů. (Belz, Segrist, 2001, s. 19) Poněvadž lidským potenciálem není možné plýtvat, je jedním ze základních předpokladů, aby každému byla dána možnost najít si vlastní vzdělávací cestu a v průběhu celého života ji podle potřeb rozvíjet, doplňovat a korigovat. Cílem je umožnit populaci v celé její šíři a v průběhu celého života stát se účastníkem vzdělávání, kdykoliv to cítí jako potřebné, s cílem připravit ji pro celoživotní učení. (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, 2001, s. 88)

Vzdělávání dospělých se nevztahuje na veškeré učení, ale na učení systematické, plánované, cílevědomé, jako institucionalizovaný a organizovaný proces. Vědní obor andragogika, v systému věd o výchově a vyučování, je zaměřený na veškeré aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Andragogiku lze chápat jako doprovázení člověka na jeho cestě za vzděláním, poznáním a pochopením světa. (Beneš, 2008, s. 11 - 15)

Prusáková (2005) dělí andragogiku na tři profílance podle oblastí, kde jsou dané poznatky aplikovatelné. Vychází ze základních oblastí života dospělého člověka, kde hledá svoji životní orientaci, sebezdokonalování a sociální pomoc, a tím jsou oblast profese, volného času a sociálního zabezpečení. Na základě uvedených oblastí andragogiku dělí na **kulturně-osvětovou andragogiku**, zaměřenou na volnočasové aktivity, kulturně-výchovnou činnost a zájmové či občanské vzdělávání, **sociální andragogiku**, zaměřenou na sociální práci a sociální péči a **profesní andragogiku**, která se zaměřuje na další profesní vzdělávání dospělých, včetně rekvalifikačního vzdělávání, personálního managementu, péči o rozvoj lidských zdrojů, kariérní poradenství atd. (Prusáková, 2005, s. 18)

Potřeby učení v rámci profesního uplatnění jsou jedním z významných pilířů vzdělávání dospělých a přispívá k jejich zaměstnatelnosti. V profesním vzdělávání jsou spojeny zájmy vzdělávajících se jedinců, zaměstnavatelů a společnosti. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 113)

Nová, rychle se rozvíjející odvětví se většinou opírají o vysoce vzdělanou a kvalifikovanou práci a je tedy tendence růstu poptávky po kvalifikované práci. Nezaměstnanost postihuje ve větší míře méně kvalifikované pracovníky. (Brožová, 2003, s. 84)

Rekvalifikační vzdělávání je nejvýznamnějším způsobem vzdělávání uchazečů o zaměstnání, evidovaných na úřadech práce. Jako jedno z opatření aktivní politiky zaměstnanosti významně přispívá ke zvyšování zaměstnanosti. V posledních letech se daří zvyšovat počty účastníků rekvalifikačního vzdělávání. (Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, 2001, s. 83)

„Negramotnými ve 21. století nebudou ti, kdo neumějí číst a psát, nýbrž ti, kdo se nebudou umět učit, odučit a přeučit.“ Alvin Toffler

Celoživotní vzdělávání je jednou z cest, jak může člověk zvýšit své šance na trhu práce a úřad práce v tom může lidem pomoci mimo jiné prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které patří mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. (Sadílková in Beránková, 2015)

## 2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNOSTI

Vláda pomocí své hospodářské politiky může snížit důsledky nezaměstnanosti i dobu hledání práce mnoha způsoby. Cestou ke snížení nezaměstnanosti je využití aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s úřadem práce. (Jurečka, 2010, s. 147)

„Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce.“ (Kotýnková, 2003, s. 29) APZ je součástí státní politiky zaměstnanosti a její podstata spočívá v podpoře zřizování nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a uchazečům samotným. V české terminologii se jedná o opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti. (Kotýnková, 2003)

APZ vymezuje § 104 **zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** (dále jen „ZoZ“) a je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a úřad práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou zejména:

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

(Pracovněprávní předpisy, 2013, s. 134)

**Investiční pobídky** jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. (Česko, 2004, § 111)

**Veřejně prospěšnými pracemi** se rozumí časově omezené pracovní příležitosti. Veřejně prospěšné práce jsou nejstarším příspěvkem, který je určen uchazečům obtížně zaměstnatelným. Tohoto nástroje využívají z největší části obce, popř. města, k údržbě

veřejných prostranství. Specifikum tohoto nástroje je, že místa takto vytvořená jsou vždy na dobu určitou, maximálně na 12 měsíců, i opakovaně. (Česko, 2004, § 112)

**Společensky účelná pracovní místa** (dále jen „SÚPM“) zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání. Úřad práce uzavře se zaměstnavatelem dohodu, ve které jsou velmi jasně definované podmínky poskytnutí příspěvku, mimo jiné pravidelné měsíční zasílání vyúčtování mzdových nákladů či skutečně vyplacené mzdové náklady na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. (Česko, 2004, § 113)

**SÚPM – za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti** (dále jen „SÚPM – SVČ“), zde si vytváří pracovní místo sám uchazeč o zaměstnání a tímto nástrojem může být podpořen jednorázovou částkou, která mu slouží k nákupu dohodou konkrétně sjednaných movitých věcí. Jedna z hlavních podmínek dohody je dohodou stanovená doba, kdy má být veden u příslušné OSSZ jako osoba samostatně výdělečně činná. (Česko, 2004, § 113)

**Překlenovací příspěvek**, tento nástroj souvisí s SÚPM – SVČ a slouží k překlenutí počáteční doby, maximálně však na dobu pěti měsíců (na uhrazení nájmu či energií spojených s počátkem podnikání) a poskytuje se jednorázově. (Česko, 2004, § 114)

**Příspěvek na zapracování** se používá, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče. Poskytuje se příspěvek na základě dohody po dobu maximálně 3 měsíců, na fyzickou osobu, která se zapracovává. (Česko, 2004, § 116)

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. (Česko, 2004, § 117)

Rekvalifikacím, jako jednomu z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je věnována samostatná kapitola.

## 2.1 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2014

V České republice v rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo k 31. 12. 2014 umístěno na veřejně prospěšné práce celkem 14 164 uchazečů, na společensky účelná pracovní místa - vyhrazená 19 550 uchazečů. Celkem 3 054 uchazečů bylo podpořeno SÚPM zřízeným za účelem vykonávání samostatně výdělečné činnosti a 225 uchazečů bylo podpořeno nově zřízenými SÚPM u zaměstnavatele. (MPSV, Statistiky nezaměstnanosti, 2015) Během roku 2014 se 46 454 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo rekvalifikačních kurzů, které hradil úřad práce. Na rekvalifikace bylo poskytnuto téměř 344 mil. Kč. (Beránková, 2015)

Při uplatňování nástrojů APZ byly plně respektovány zásady stanovené **Normativní instrukcí č. 1/2014 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014**. Tedy poskytování příspěvků především na uchazeče dlouhodobě evidované, osoby bez praxe, uchazeče se zdravotním postižením, osoby do 25 let a nad 55 let. Dále byly nástroje cíleny na uchazeče, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči a uchazeče ohrožené sociálním vyloučením. Aktivní politika zaměstnanosti byla i v roce 2014 financována ze dvou zdrojů – národních (tedy ze státního rozpočtu) a evropských (tedy z Evropského sociálního fondu). (Macůrková, 2015, s. 21)

## 2.2 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. V roce 2014 byl realizován Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. (ESFCR, OP Lidské zdroje a zaměstnanost, [b. r. ])

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.

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další. (ESFCR, [b. r. ])



### 3 REKVALIFIKACE

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobějších odborných kurzů, pokud se jedná o doplnění či rozšíření kvalifikace nebo relativně dlouhé přípravy, pokud je nezbytné kvalifikaci uchazeče změnit (Kotýnková, 2003, s. 194)

Rekvalifikace je definovaná v § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), dále pak Vyhláškou č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikací se se rozumí dle ZoZ „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (Česko, 2004, § 108)

#### 3.1 Typy rekvalifikací

**Rekvalifikace zabezpečované úřadem práce** - rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

Rekvalifikace jsou zabezpečovány na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.). Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání. (Česko, 2004, § 109)

Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Některé úplné profesní kvalifikace se skládají z několika profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor

vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání. (NKS, [b .r. ])

**Rekvalifikace zvolená** - uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání si může od roku 2012 (§ 109a ZoZ, ve znění účinném od 1. 1. 2012) zvolit a zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tímto účelem zvolí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Po úspěšném absolvování může úřad práce uhradit cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení. (Česko, 2004, § 109a)

**Rekvalifikace zaměstnanců** - zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci zaměstnanců v zájmu dalšího pracovního uplatnění, mohou být na základě písemné dohody s úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností, a to v souladu s § 110 odst. 1 ZoZ. V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky. (MPSV, Rekvalifikace, 2012)

#### **Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:**

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý/á pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání. (MPSV, Rekvalifikace, 2012)

### **3.2 Rekvalifikace a finance**

**Náklady rekvalifikace** (kurzovné) hradí úřad práce za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, pokud je na rekvalifikaci doporučí a uzavře s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených

s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení). V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok. (MPSV, Rekvalifikace, 2012)

Celková finanční částka, kterou může úřad práce vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, nesmí v období tří po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. (MPSV, Rekvalifikace, 2012)

**Nárok na podporu při rekvalifikaci** má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. (Pracovněprávní předpisy, 2013, s. 117)

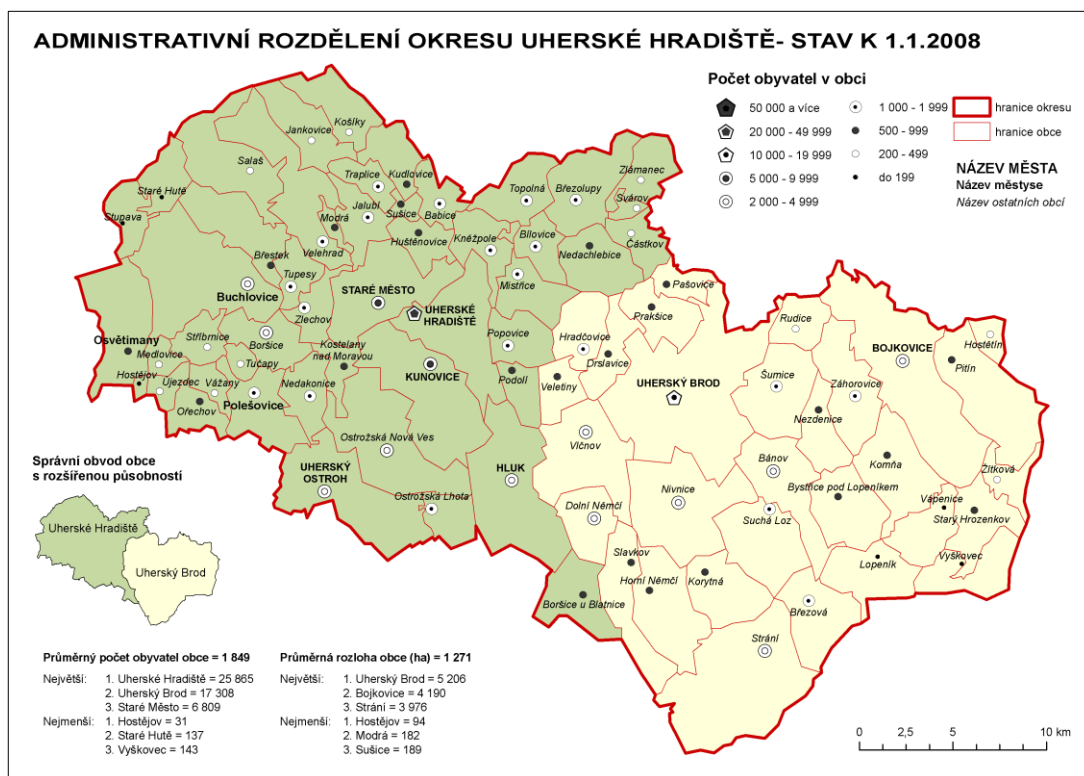
Účastí na zvolené rekvalifikaci nevzniká uchazeči o zaměstnání nárok na podporu při rekvalifikaci. (MPSV, Rekvalifikace, 2012)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 OKRES UHERSKÉ HRADIŠTĚ

Okres Uherské Hradiště je součástí Zlínského kraje, který vznikl k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních správních celků. Nachází se v jeho jihozápadní části a sousedí se dvěma dalšími okresy Zlínského kraje – na severozápadě s kroměřížským a na severovýchodě se zlínským. Jihovýchodní hranice okresu je součástí hranice mezi Českou a Slovenskou republikou. Na jihozápadě je sousedem okres Hodonín, patřící do Jihomoravského kraje. Rozloha okresu činí 991 km<sup>2</sup>, je druhým nejmenším okresem Zlínského kraje. Podle posledního sčítání v roce 2011 žilo v okrese 141 467 obyvatel, z toho 72 531 žen, 68 500 ekonomicky aktivních, v 78 obcích, z nich je 7 měst. (CZSO, Charakteristika okresu Uherské Hradiště, 2014)

Obr. 3 - Administrativní rozdělení okresu Uherské Hradiště – stav k 1. 1. 2008



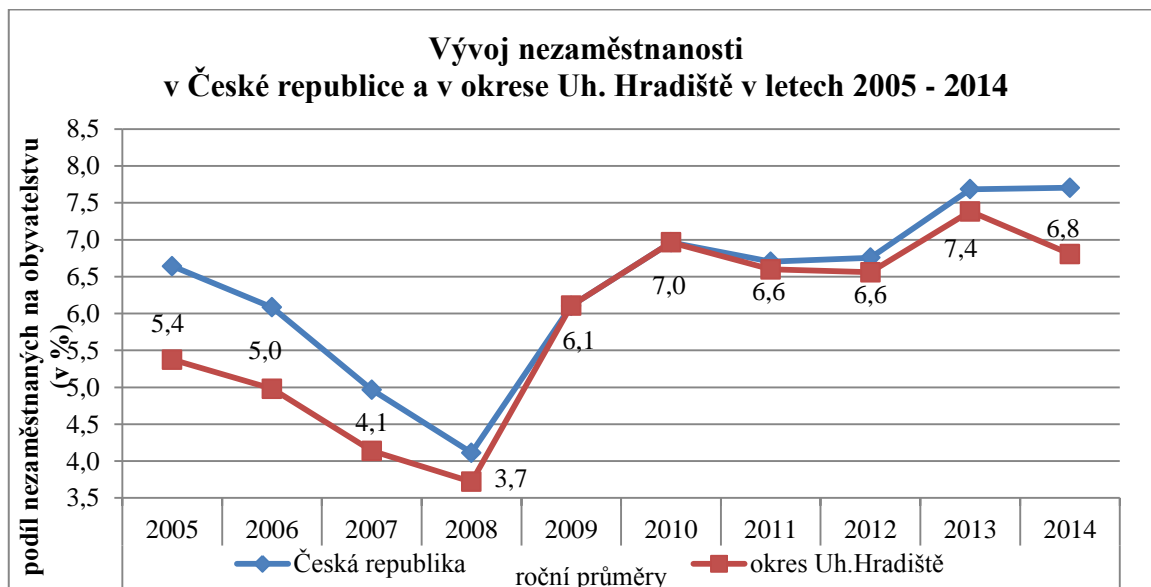
Zdroj: CZSO, 2014

### 4.1 Vývoj nezaměstnanosti

V okrese Uherské Hradiště se průměrný roční podíl nezaměstnaných pohybuje na úrovni hodnot České republiky. Od roku 2004 do roku 2008 nezaměstnanost klesala, její nárůst od 2009 byl způsoben hospodářskou krizí. Vývoj situace na trhu práce v roce 2014 byl příznivý, přispěla k tomu i aktivní politika zaměstnanosti, kdy bylo podpořeno výrazně více uchazečů než v předchozích letech. (Macůrková, 2015, s. 9) Ve srovnání se situací

v roce 2013 došlo k poklesu podílu nezaměstnaných v okrese Uherské Hradiště o 0,6 procentního bodu.

Graf 1 - Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v okrese Uh. Hradiště v letech 2005 - 2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## 4.2 Struktura nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště

Tab. 1 - Struktura nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2012 – 2014

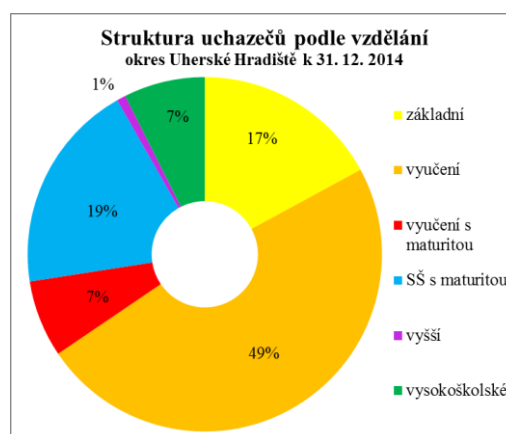
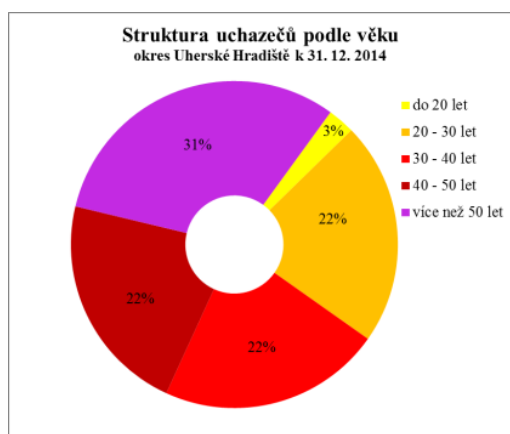
Sociodemografické hledisko								
	celkem účastníků	ženy	podíl v %	do 20 let	21-30 let	31-40 let	41-50 let	50 let a více
rok 2012	7 421	3 584	48,30	262	1 926	1 683	1 502	2 048
rok 2013	7 710	3 773	48,94	259	1 978	1 712	1 627	2 134
rok 2014	6 249	3 148	50,38	168	1 381	1 378	1 369	1 953
Vzdělání								
	základní	vyučen	vyučen s maturitou	středoškolské	vyšší odborné	vysokoškolské		
rok 2012	1 208	3 826	527	1 280	54	526		
rok 2013	1 252	3 821	476	1 490	65	606		
rok 2014	1 068	3 026	637	1 004	51	463		
Délka evidence								
	do 6 měsíců	nad 6 měsíců do 12 měsíců		nad 12 měsíců do 24 měsíců		nad 24 měsíců		
rok 2012	3 668	1 335		1 036		1 382		
rok 2013	3 488	1 360		1 334		1 528		
rok 2014	2 902	968		883		1 496		

Zdroj: Úřad práce ČR, vlastní zpracování

Na základě dat úřadu práce byla zpracována tabulka, která zobrazuje strukturu uchazečů o zaměstnání v okrese Uherské Hradiště v letech 2012 – 2014. Situace nezaměstnanosti se příliš nezměnila. Z uvedené tabulky je patrné, že mezi počtem nezaměstnaných žen a mužů není výrazný rozdíl. Budeme-li hodnotit nezaměstnanost z pohledu věkové struktury, dá se říci, že nejpočetnější skupinou je kategorie nejstarších uchazečů, tedy nad 50 let (v roce 2014 tvořila 31 % všech nezaměstnaných). Z hlediska vzdělání byli nejpočetnější skupinou vyučení (v roce 2014 tvořili 49 %). Z hlediska délky evidence jsou nejpočetnější skupinou uchazeči do 6 měsíců. U nejrizikovější skupiny s délkou evidence nad 2 roky se podíl uchazečů zvyšuje. V roce 2014 je to již 24 %, to znamená, že téměř každý čtvrtý uchazeč byl v evidenci úřadu práce déle než 2 roky. Stále se prodlužuje délka evidence. Zatímco před 5 lety byl průměrný uchazeč v evidenci 390 dnů, k 31. 12. 2014 už jeho délka evidence překročila hranici 600 dnů. (Zdroj: Úřad práce ČR, 2015)

Graf 2 - Struktura uchazečů podle věku

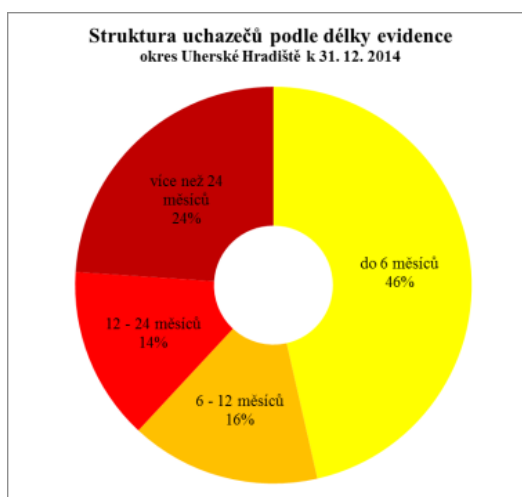
Graf 3 - Struktura uchazečů podle vzdělání



Zdroj: Databáze ÚP ČR, vlastní zpracování

Zdroj: Databáze ÚP ČR, vlastní zpracování

Graf 4 - Struktura uchazečů podle délky evidence



Zdroj: Databáze ÚP ČR, vlastní zpracování

### **4.3 Rekvalifikace na Kontaktním pracovišti ÚP ČR Uherské Hradiště**

Rekvalifikační kurzy jsou určeny pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na úřadu práce. V roce 2014 byly rekvalifikační kurzy zabezpečované úřadem práce realizovány na základě veřejné zakázky pro Zlínský kraj z roku 2012. Dále bylo možné absolvovat kurzy přes tzv. zvolenou rekvalifikaci. (Macůrková, 2015, s. 27) Na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště se v roce 2014 zúčastnilo rekvalifikačních kurzů celkem 677 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu absolvovalo 398 uchazečů o zaměstnání rekvalifikační kurzy zabezpečované úřadem práce a 279 uchazečů absolvovalo rekvalifikaci zvolenou. (Databáze Úřadu práce ČR, 2015)

#### **4.3.1 Rekvalifikace zabezpečované úřadem práce**

Počet účastníků rekvalifikace zabezpečované úřadem práce v roce 2014 klesl proti roku 2013 o 37 %. Důvodem bylo především ukončení doby plnění veřejné zakázky pro okres Uherské Hradiště na konci roku 2014. Řešením pro uherskohradištské klienty byla možnost absolvovat rekvalifikaci v ostatních okresech Zlínského kraje.

V Uherském Hradišti patřily mezi nejžádanější kurzy zaměřené na práci na počítači a účetnické kurzy. Velký zájem byl o kurz Základy podnikání, dále Vazačské práce a kurzy v oblasti sociálních služeb. (Macůrková, 2015, s. 27)

#### **4.3.2 Zvolená rekvalifikace**

Nástroj zvolená rekvalifikace je využíván od roku 2012. Klient má možnost absolvovat rekvalifikaci, která není v běžné nabídce úřadu práce. Zvolená rekvalifikace pružněji reaguje na požadavky trhu práce a na individuální potřeby klienta. Klient si sám najde vhodný kurz a rekvalifikační zařízení, které kurz realizuje. Pokud je mu tento kurz schválen a klient jej řádně ukončí, úřad práce uhradí cenu rekvalifikace. Tohoto typu rekvalifikace se v roce 2014 zúčastnilo 42 % všech rekvalifikovaných.

Uherské Hradiště je region charakteristický strojírenskou výrobou a v rámci zvolené rekvalifikace byly nejvíce realizovány kurzy svařování. Byl rovněž velký zájem o kurzy k získání řidičských průkazů skupiny C a C+E a k získání profesního průkazu skupiny C, C+E. Mezi další žádané kurzy patřil také kurz Strážný, kurz Pracovník v sociálních službách nebo masérské kurzy. (Macůrková, 2015, s. 27)



Po absolvování rekvalifikace se dařilo na trhu práce umístit uchazeče, kteří absolvovali rekvalifikační kurzy ve strojírenství, Skladník, mzdové účetnictví a Základy podnikání. Mezi účastníky zvolené rekvalifikace se nejvíce uplatnili absolventi kurzů k získání řidičských průkazů a profesních průkazů a svářeči. Uplatnitelnost roste mimo jiné i z důvodu, že o kurzy častěji žádají klienti, kteří již mají příslib konkrétního zaměstnavatele nebo zpracovaný podnikatelský plán. (Macůrková, 2015, s. 29)

#### 4.4 Statistiky o rekvalifikacích

Na portále MPSV jsou dostupné podrobné statistiky o účastnících rekvalifikací od roku 2001 do roku 2011. Do bakalářské práce byly zpracovány údaje z let 2010 a 2011, a to jak z pohledu celé České republiky (dále jen „ČR“), tak z pohledu okresu Uherské Hradiště. Z porovnání uvedených statistik vyplynulo, že se struktura účastníků v rámci celé ČR a okresu Uherské Hradiště příliš nelišila. Nejčastější účastníci rekvalifikačních kurzů byli ve věkové kohortě 31 - 40 let, se středním odborným vzděláním (vyučen) a s délkou evidence do 6 – ti měsíců. Častěji se rekvalifikačních kurzů účastnily ženy než muži. (MPSV, Statistiky o rekvalifikacích, [b. r. ])

Tab. 2 - Statistiky rekvalifikací v letech 2010 – 2011

Rekvalifikace ze sociodemografického hlediska - celá ČR								
	celkem účastníků	ženy	muži	do 20 let	21-30 let	31-40 let	41-50 let	50 let a více
rok 2010	84 661	47 932	36 729	2 374	19 048	24 504	20 550	18 185
rok 2011	75 897	44 605	31 292	2 213	16 998	21 585	17 990	17 111
Rekvalifikace ze sociodemografického hlediska - okres Uherské Hradiště								
	celkem účastníků	ženy	muži	do 20 let	21-30 let	31-40 let	41-50 let	50 let a více
rok 2010	1 606	883	723	40	416	502	373	275
rok 2011	1 255	749	506	34	308	376	267	270
Rekvalifikace z hlediska vzdělání - celá ČR								
	základní	vyučen	vyučen s maturitou	středoškolské	vyšší odborné	vysokoškolské		
rok 2010	12 940	39 070	6 634	20 223	614	5 180		
rok 2011	12 636	33 306	5 688	18 497	650	5 120		

Rekvalifikace z hlediska vzdělání - okres Uherské Hradiště						
	základní	vyučen	vyučen s maturitou	středoškolské	vyšší odborné	vysokoškolské
rok 2010	151	730	178	425	25	97
rok 2011	136	554	130	348	16	71
Rekvalifikace z hlediska délky evidence - celá ČR						
	do 6 měsíců	nad 6 měsíců do 12 měsíců	nad 12 měsíců do 24 měsíců	nad 24 měsíců		
rok 2010	32 625	31 118	15 204	5 714		
rok 2011	26 032	25 210	16 956	7 699		
Rekvalifikace z hlediska délky evidence - okres Uherské Hradiště						
	do 6 měsíců	nad 6 měsíců do 12 měsíců	nad 12 měsíců do 24 měsíců	nad 24 měsíců		
rok 2010	698	557	283	68		
rok 2011	447	405	305	99		

Zdroj: MPSV, Statistiky o rekvalifikacích, vlastní zpracování

## 5 METODOLOGICKÁ ČÁST

Nezaměstnanost je soudobým problémem a rekvalifikační kurzy, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, umožňují zvýšit kvalifikaci a tím se lépe uplatnit na trhu práce. V teoretické části byla vymezena teoretická východiska. Praktická část je zaměřena na rekvalifikační kurzy, jejich hodnocení a přínos z pohledu jejich účastníků.

### 5.1 Cíl výzkumu, výzkumný problém

Cílem výzkumu, realizovaném v praktické části, bylo zjistit, jak účastníci rekvalifikačních, evidovaní na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště (dále také „respondenti“) hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a jejich možné uplatnění na trhu práce.

Výzkumný problém byl formulován jako vztahový, jehož prostřednictvím lze určit, zda mezi zkoumanými jevy existuje vztah. (Gavora, 2010, s. 57)

### 5.2 Výzkumné otázky, formulace hypotéz

V souladu s výzkumným cílem byla stanovena hlavní výzkumná otázka následovně:

**HVO: Jak účastníci rekvalifikačních, evidovaní na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště, hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů (absolvovaných v roce 2014) a jejich možné uplatnění na trhu práce?**

Dílní výzkumné otázky:

**DVO1: Jak respondenti hodnotí získané vědomosti a znalosti absolvovaných rekvalifikačních kurzů z hlediska přínosu pro praxi?**

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

**H1:** Předpokládáme, že respondenti věkové kategorie do 40 let považují vědomostí a znalostí získané v rekvalifikačních kurzech za přínosnější pro praxi než respondenti věkové kategorie nad 40 let.

**DVO2: Myslí si respondenti, že absolvovaný rekvalifikační kurz zvýší jejich šanci při hledání zaměstnání?**

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

**H2:** Předpokládáme, že respondenti s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku se častěji domnívají, že absolvovaný rekvalifikační kurz zvýší jejich šanci při hledání zaměstnání než respondenti s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle.

**DVO3: Splnily rekvalifikační kurzy očekávání a požadavky respondentů?**

K této výzkumné otázce byla stanovena následující hypotéza:

**H3:** Předpokládáme, že kurz splnil očekávání a požadavky respondentů, kteří absolvovali „zvolené“ rekvalifikace častěji než respondentů, kteří absolvovali rekvalifikace „zabezpečené“ úřadem práce.

### 5.3 Výzkumná strategie a technika sběru dat

Pro výzkum byl stanoven kvantitativní přístup. Při kvantitativním přístupu začneme tím, že si stanovíme základní soubor a prostřednictvím velkého počtu dotazníků budeme zjišťovat různé charakteristiky. Zjištěné nálezy statisticky zpracujeme a vyjádříme v kvantitativní podobě, tj. v tabulkách, grafech apod. Podle toho můžeme závěry zobecňovat. (Průcha, 2014, s. 106) Pro účely výzkumu byl použit dotazník. Dotazník je výzkumný nástroj, jehož účelem je získat v písemné podobě data od velkého počtu subjektů. (Průcha, 2014 s. 114)

Anonymní dotazník obsahuje 16 otázek – příloha č. I. Otázkami č. 1 - 4 jsou zjišťovány demografické údaje a délka evidence na úřadu práce, otázkami č. 5 - 12 jsou zjišťovány údaje o rekvalifikačních kurzech a důvodech k účasti na kurzu, otázky č. 13 - 16 se zaměřují na hodnocení kurzů.

## 5.4 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek byl získán na základě záměrného výběru a musel splňovat určitá kritéria. Tento výzkumný vzorek byl sestaven z uchazečů o zaměstnání evidovaných na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště, kteří v roce 2014 absolvovali rekvalifikační kurz a dosud nezískali zaměstnání.

## 5.5 Realizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště v období leden 2015 až březen 2015. Prostřednictvím odborných poradců pro zprostředkování (dále jen „zprostředkovatel/ka“) byli osloveni uchazeči o zaměstnání během poradenské schůzky. Bylo osloveno celkem 141 uchazečů, kteří dotazník vyplnili. Dotazník byl vyplňován v průběhu poradenské schůzky a v případě nejasností některé z otázek jim tato byla zprostředkovatelkou objasněna. Jednou z nevýhod při dotazníkovém šetření je jejich návratnost. Dotazníky však byly předány osobně a byly vyplňovány přímo na schůzce, jejich návratnost byla 100%.

### 5.5.1 Předvýzkum

Před samotným výzkumným šetřením byl proveden předvýzkum. Byli osloveni 4 uchazeči o zaměstnání, kteří již v minulosti absolvovali rekvalifikační kurz. Byl jim ponechán čas na vyplnění dotazníku. Smyslem bylo zjistit případnou nesrozumitelnost položených otázek. Na základě nejasností při vyplňování, byly některé otázky přeformulovány. Tyto dotazníky nebyly zahrnuty do výzkumu.

### Praktická část výzkumu probíhala dle následujícího harmonogramu:

Tab. 3 - Tabulka časové náročnosti výzkumu

Měsíc Rok	11 2014	12 2014	1 2015	2 2015	3 2015	4 2015
Přípravná fáze	X	X				
Tvorba výzkumného nástroje		X				
Oslovení respondentů			X	X	X	
Sběr dat			X	X	X	
Zpracování dat a analýza dat					X	X
Zpracování výsledků výzkumu						X

Zdroj: vlastní zpracování

## 6 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT

V této kapitole jsou zpracovány výsledky dotazníkového šetření. Vyhodnocení výsledků výzkumu bylo provedeno ve dvou částech. V první části byla vyhodnocena data z dotazníků, převedením do programu Microsoft Excel. Byly zpracovány tabulky s četnostmi - příloha č. II a následně na to byly údaje prezentovány v grafické podobě. Druhá část se věnuje verifikaci hypotéz, kdy pro srovnání četností byl použit statistický test významnosti - test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. I zde byla data zpracována v programu Microsoft Excel.

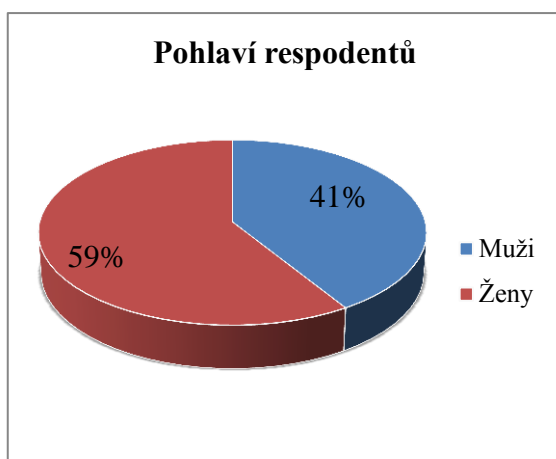
### 6.1 Vyhodnocení dat

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 141 uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali v roce 2014 rekvalifikační kurz a dosud nezískali zaměstnání.

Nejprve byly vyhodnoceny sociodemografické údaje o respondentech. Otázka, která zjišťovala pohlaví respondentů, poskytla následující skutečnost. Z celkového počtu respondentů bylo 83 žen (59 %) a 58 mužů (41%). Z uvedeného grafu č. 5 vyplývá, že se rekvalifikačních kurzů častěji účastní ženy, což je dlouhodobým trendem rekvalifikací. Jak bylo uvedeno výše, tak ani v roce 2014 se tato skutečnost nezměnila.

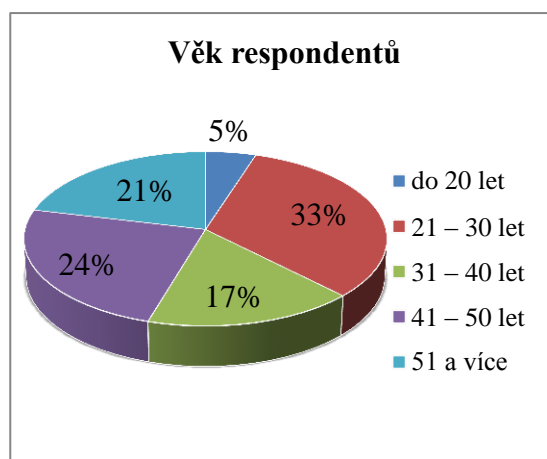
Cílem otázky zaměřené na věk respondentů – graf č. 6 bylo zjistit, jakým způsobem je rozloženo zastoupení jednotlivých věkových kategorií. Věkové složení bylo rozděleno do pěti kategorií. Nejčastějšími účastníky byli respondenti ve věkové kohortě 21 - 30 let (33 %). U ostatních starších věkových kategorií nezaznamenáváme žádný výrazný pokles. Lze tedy konstatovat, že o účast na rekvalifikacích, mají zájem všechny věkové kategorie.

Graf 5 - Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

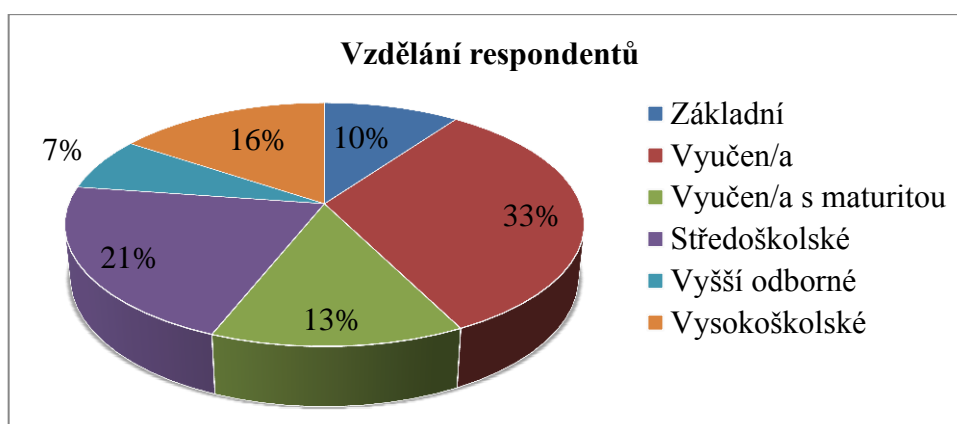
Graf 6 - Věk respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Otázkou týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjistit, která skupina respondentů je zastoupena v největším, respektive nejmenším počtu. Úroveň vzdělání respondentů představuje šest kategorií a je znázorněna v grafu č. 7. Celkem 14 respondentů (10 %) mělo základní vzdělání, 46 respondentů (33 %) bylo vyučených, 19 respondentů (13 %) bylo vyučeno s maturitou, středoškolské vzdělání mělo 30 respondentů (21%), vyšší odborné 10 respondentů (7 %) a 22 respondentů (16 %) mělo vysokoškolské vzdělání. Nejpočetnější skupina vyučených je zároveň nejvíce ohrožena nezaměstnaností a lze se tedy domnívat, že je také nejčastěji ochotna změnit profesi a zúčastnit se rekvalifikací.

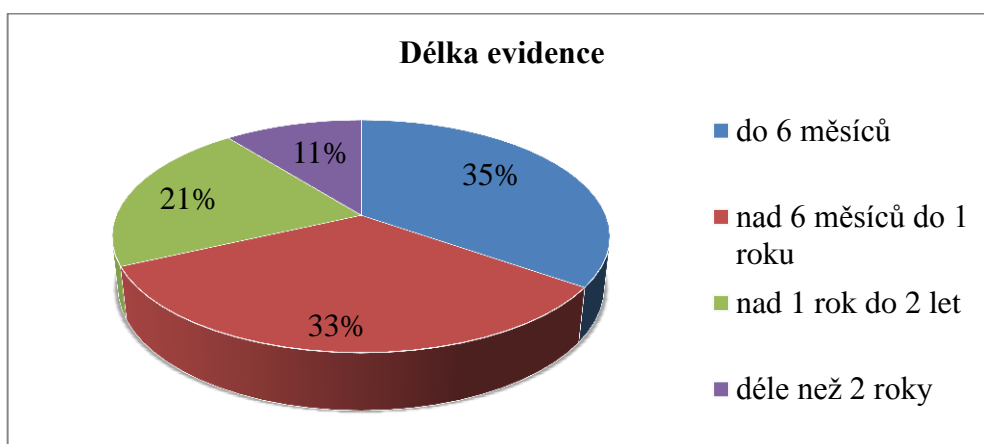
Graf 7 - Vzdělání respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Délka evidence na úřadu práce byla další otázkou, která měla osvětlit, zda zájem o rekvalifikace mají dlouhodobě nezaměstnaní či naopak ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce jen krátkou dobu. Z grafu č. 8 je dobře patrné, že nejvíce zastoupenou kategorií bylo 49 respondentů (35 %) s délkou evidence do 6 měsíců, dále pak 47 respondentů (33 %) s délkou evidence nad 6 měsíců do 1 roku. Z uvedeného grafu vyplývá, že nejčastěji mají zájem o zařazení do rekvalifikačních kurzů nově evidovaní uchazeči o zaměstnání a s délkou evidence zájem o rekvalifikace klesá.

Graf 8 - Délka evidence na úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování

Následující tabulka č. 4 představuje jednotlivé rekvalifikační kurzy, které si respondenti zvolili. Rozložení je zcela náhodné, tak jak respondenti přicházeli na informační schůzky během ledna 2015 až března 2015. Nejpočetnější skupinou dotazníkového šetření bylo 27 respondentů (18 %) rekvalifikačních kurzů účetnictví, 24 respondentů (16 %) se zúčastnilo některého z kurzů práce na počítači, 21 respondentů (14 %) absolvovalo svářečský kurz, 19 respondentů (13 %) absolvovalo kurz Pracovník v sociálních službách, 14 respondentů (9 %) absolvovalo kurz k získání řidičského průkazu, 13 respondentů (9 %) absolvovalo kurz Základy podnikání, 11 respondentů (7 %) absolvovalo kurz vazačských prací, 6 respondentů (4 %) absolvovalo kurz Strážný. 13 respondentů (9 %) uvedlo kurz jiný (např. kosmetické služby, masérský kurz a nespécifickou rekvalifikaci). Dotazníkové šetření se nezabývalo uplatnitelností po absolvovaném kurzu ani dobou, která uplynula od absolvování daného kurzu. Na základě takto získaných dat nelze zcela vyvodit účinnost daných kurzů.



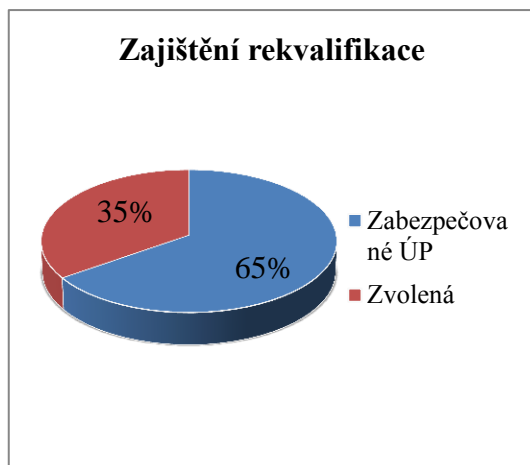
Tab. 4 - Název rekvalifikačního kurzu

Název rekvalifikačního kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Základy podnikání	13	13	9%	9%
Práce na PC	24	37	16%	25%
Vazačské práce	11	48	7%	32%
Účetnictví	27	75	18%	51%
Pracovník v soc. službách	19	94	13%	64%
Řidičský průkaz	14	108	9%	73%
Svářečský kurz	21	129	14%	87%
Strážný	6	135	4%	91%
Jiný	13	148	9%	100%

Zdroj: vlastní zpracování

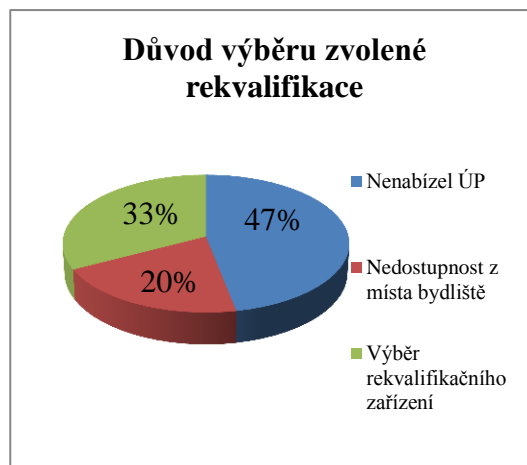
Ve výzkumném šetření nás dále zajímal způsob zajištění rekvalifikace. Cílem této otázky bylo vyzkoumat, jestli iniciativa k absolvování daných rekvalifikačních kurzů vycházela od samotných uchazečů o zaměstnání nebo jim byl zabezpečen úřadem práce. Celkem 92 respondentů (65 %) odpovědělo, že jim rekvalifikaci zabezpečil úřad práce a 49 respondentů (35 %) si zajistilo rekvalifikaci samo a absolvovalo rekvalifikaci zvolenou. Nejčastějším důvodem výběru zvolené rekvalifikace, a to u 23 respondentů (47 %) bylo, že požadovaný rekvalifikační kurz nenabízel úřad práce. Celkem 16 respondentů (33 %) uvedlo, že si sami chtěli vybrat rekvalifikační zařízení a 10 respondentů (20 %) odpovědělo, že rekvalifikační kurz nebyl dostupný z místa jejich bydliště. Z uvedených grafů č. 9 a č. 10 je patrné, že více respondentů dává přednost zabezpečení rekvalifikace úřadem práce, a tudíž je pro ně nabídka kurzů dostatečná a vyhovující. Pro zajištění a výběr „zvolené“ rekvalifikace se nejčastěji respondenti rozhodují tehdy, když požadovaný rekvalifikační kurz není v nabídce úřadu práce.

Graf 9 - Způsob zajištění rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

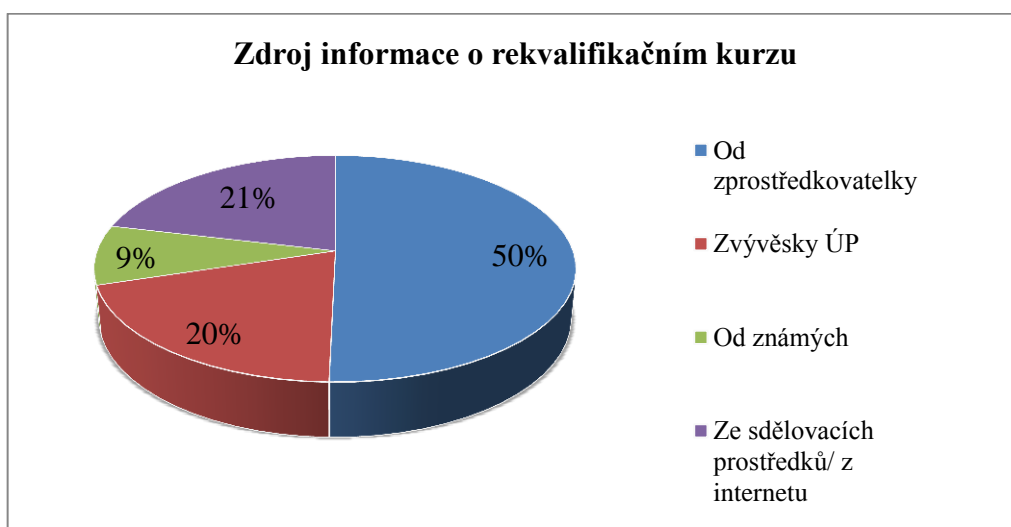
Graf 10 - Důvod ke zvolené rekvalifikaci



Zdroj: vlastní zpracování

Z vyhodnocení další otázky, jakým způsobem se respondenti o rekvalifikaci dozvěděli - graf č. 11, vyplývá, že 50 % dotazovaných (71 respondentů) byla o rekvalifikaci informována od zprostředkovatelky a 20 % (28 respondentů) získalo informaci o kurzu z vývěsky úřadu práce. Jen malá část respondentů se o nabídce kurzů dozvědělo z jiných zdrojů. Z toho vyplývá, že úřad práce plní svou informační funkci a o možnosti a způsobu se rekvalifikovat, dobře informuje své klienty.

Graf 11 - Zdroj informace o rekvalifikačním kurzu

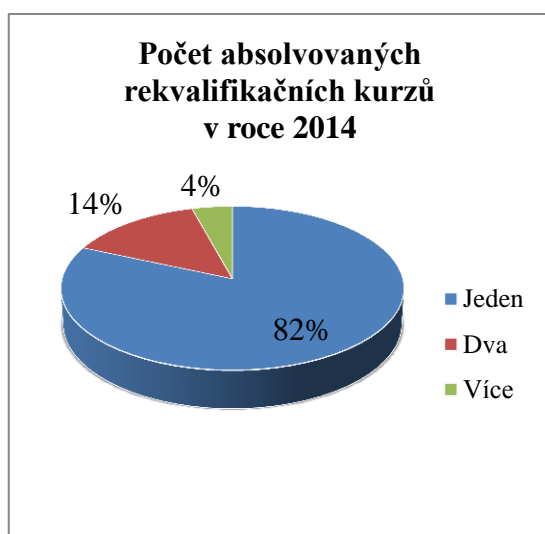


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu č. 12 je dobře patrné, že 115 respondentů (82 %) v roce 2014 absolvovalo pouze jeden rekvalifikační kurz, 20 respondentů (14 %) absolvovalo dva rekvalifikační kurzy a 6 respondentů (4 %) se zúčastnilo více než dvou rekvalifikačních kurzů. Z uvedeného plyne, že absolvování více rekvalifikačních kurzů během jednoho roku je spíše výjimkou. Z dotazníků je patrné, že u vícečetných rekvalifikací se jednalo o kurzy k získání řidičských průkazů a kurzy svařování.

Graf č. 13 znázorňuje odpověď na otázku, zda souvisí absolvovaná rekvalifikace se studovaným oborem respondentů. Z odpovědí jasně vyplývá, že nikoliv, že skutečnost má přesně opačnou tendenci. Celkem 92 respondentů (65%) uvedlo, že se rekvalifikovalo na zcela jinou činnost, tedy že rekvalifikace nesouvisela se studovaným oborem či dosažením vzděláním. Většina respondentů, pokud nemůže najít uplatnění ve své původní profesi, je ochotna ji změnit.

Graf 12 - Počet absolvovaných kurzů



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 13 - Doplnění kvalifikace/ rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci výzkumu nás zajímalo, jaké byly důvody respondentů k účasti na rekvalifikačních kurzech. Celkem 36 respondentů (26 %) uvedlo, že si chtěli zvýšit kvalifikaci, 35 respondentů (25 %) mělo před kurzem přislíbené zaměstnání, 32 respondentů (23 %) si chtělo zvýšit uplatnění na trhu práce a 16 respondentů (11 %) plánovalo po kurzu zahájit podnikání. Z tabulky č. 5 vyplývá, že 85 % respondentů absolvuje rekvalifikační kurzy v souvislosti s uplatněním na trhu práce. Nelze také

opomenout, že důvodem k účasti na kurzu bylo čerpání podpory při rekvalifikaci, tuto skutečnost uvedlo 14 respondentů (10 %). Podporu při rekvalifikaci čerpají účastníci, pokud podporu v nezaměstnanosti již vyčerpali nebo si podpůrčí dobu záměrně prodlužují. Rekvalifikační kurzy jsou rovněž prostředkem socializace a navázání nových kontaktů uvedlo jako důvod k rekvalifikaci 8 respondentů (6%). Důvody, kterými jsou nezaměstnaní vedeni k nástupu na rekvalifikační kurz, tak silně ovlivňují to, jak jsou v rekvalifikačním kurzu aktivní a také jaký je praktický zisk, který si z rekvalifikace odnesou.

Tab. 5 - Důvod k účasti na rekvalifikačním kurzu

Důvod k účast na rekvalifikačním kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Zvýšení kvalifikace	40	40	28%	28%
Čerpání podpory při rekvalifikaci	14	54	10%	37%
Navázání nových kontaktů	8	62	6%	43%
Příslib zaměstnání	35	97	24%	67%
Zvýšení uplatnění na trhu práce	32	129	22%	89%
Podnikání po ukončení kurzu	16	145	11%	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 6 znázorňuje, jak aktivně hledali respondenti zaměstnání v průběhu rekvalifikačního kurzu. Celkem 56 respondentů (40 %) stále hledalo zaměstnání, 37 respondentů (26 %) mělo zaměstnání příslibené a 16 respondentů (11 %) plánovalo po ukončení kurzu zahájit podnikání. Většina respondentů neztrácí zájem si zajistit zaměstnání ani během rekvalifikačních kurzů.

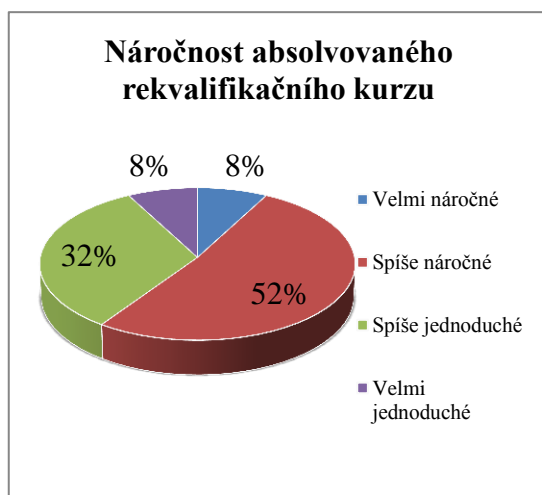
Tab. 6 - Aktivita hledání zaměstnání v průběhu rekvalifikace

Hledal/a jste aktivně zaměstnání v průběhu rekvalifikace?				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Zaměstnání jsem měl/a příslibené	37	37	26%	26%
Po ukončení kurzu jsem chtěl/a začít podnikat	16	53	11%	38%
Hledal/a jsem stále	56	109	40%	77%
Ne, neměl/a jsem na to čas	6	115	4%	82%
Jen příležitostně	14	129	10%	91%
Ne, chtěl/a jsem začít hledat po ukončení	12	141	9%	100%

Zdroj: vlastní zpracování

Níže uvedené grafy znázorňují hodnocení kurzů respondenty. V grafu č. 14 hodnotí respondenti náročnost absolvovaného kurzu. Celkem 73 respondentů (52 %) uvedlo, že pro ně byl kurz spíše náročný a 11 respondentů (8%) uvedlo, že byl pro ně kurz velmi náročný. Z toho plyne, že na absolventy jsou kladeny vysoké nároky a kurzy nejsou jen formální záležitosti. Z grafu č. 15 je patrné, že co se týká očekávání a požadavků, tak 66 respondentů (47 %) označilo odpověď „spíše ano“, 31 respondentů (22 %) označilo odpověď „ano“, což znamená, že 69 % respondentů si vybralo kurz, který odpovídal jejich představám a požadavkům. U respondentů to může vzbudit zcela pozitivní dojem, že jsou lépe připraveni pro vstup na pracovní trh.

Graf 14 - Náročnost kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 15 - Očekávání a požadavky

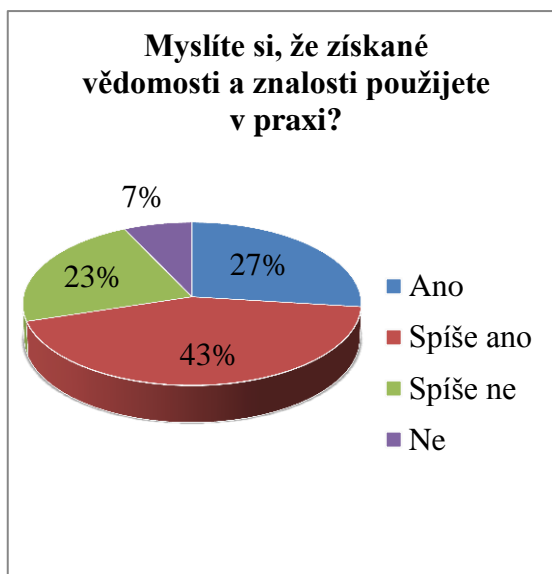


Zdroj: vlastní zpracování

V grafech č. 16 a č. 17 jsou vyhodnoceny otázky z dotazníku ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Na položenou otázku: „Myslíte si, že získané vědomosti a znalosti použijete v praxi?“, odpovědělo 61 respondentů (43 %) „spíše ano“, 38 respondentů (27 %) označilo odpověď „ano“. Zjišťujeme, že 70 % respondentů si myslí, že získané znalosti a vědomosti použijí v praxi, což je pozitivní z hlediska hodnocení kurzů.

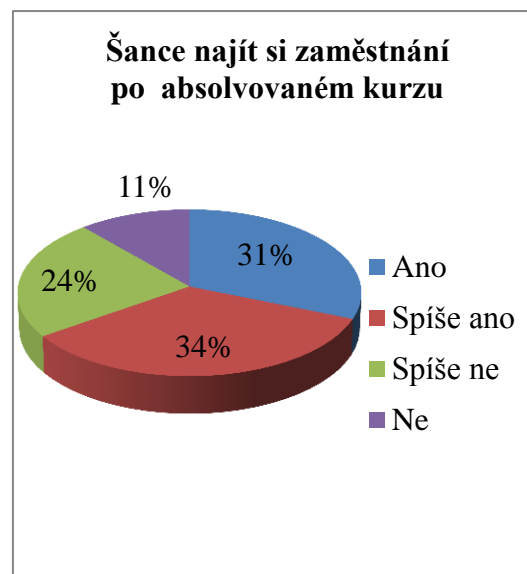
Na otázku, zda absolvovaný rekvalifikační kurz může zvýšit šanci najít si zaměstnání, odpovědělo kladně 92 respondentů, a to 48 respondentů (34 %) označilo odpověď „spíše ano“ a 44 respondentů (31 %) odpověď „ano“. Dá se tedy usuzovat, že 65 % respondentů vidí větší šanci po absolvovaném kurzu si najít zaměstnání. Tím je naplněna smysluplnost rekvalifikací.

Graf 16 - Použití vědomostí v praxi



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 17 - Uplatnění na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování

## 6.2 Verifikace hypotéz

Jak uvádí Chráska (2007, s. 19), při testování hypotézy jde o rozhodování, zda můžeme vyslovenou hypotézu přijmout. Aby bylo možné hypotézy ověřovat, převádějí se na tzv. statistické hypotézy. Nulová hypotéza je domněnka, která tvrdí, že mezi proměnnými není vztah. Pokud se při testování ukáže, že nulovou můžeme odmítnout, přijímáme hypotézu alternativní, což znamená, že mezi dvěma jevy je vztah (závislost, souvislost, či rozdíl). (Chráska, 2007, s. 69) Pro náš výzkum byl zvolen test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku, jehož výstupem bude potvrzení či vyvrácení hypotéz.

Dle Chrásky (2007, s. 78) lze test použít tehdy, jestli bychom při použití kontingenční tabulky dosáhli ve více než 20 % polí očekávané četnosti menší než 5. Z tohoto důvodu byly odpovědi respondentů sloučeny do dvou kategorií, a to **kladných odpovědí** (ano, spíše ano) a **záporných odpovědí** (ne, spíše ne). Do dvou kategorií byly rovněž sloučeny četnosti respondentů **dle věkové kategorie**, a to do 40 let (do 20 let, 21 - 30 let, 31 - 40 let) a nad 40 let (41 – 50 let, 50 let a více) a **dle délky evidence** do 1 roku (do 6 měsíců, nad 6 měsíců - do 1 roku) a déle než 1 rok (nad 1 rok - do 2 let, déle než 2 roky).

Testování bylo provedeno na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ , která určuje pravděpodobnost omylu při odmítnutí  $H_0$  se spolehlivostí 95 %.

Čtyřpolní tabulka má 1 stupeň volnosti a kritickou hodnotu testového kritéria pro hladinu významnosti 0,05 je **hodnota**  $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ . U čtyřpolní tabulky lze výpočet  $\chi^2$  zjednodušit použitím vztahu: (Chráska, 2007, s. 83)

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

### Verifikace hypotéz z hlediska získaných vědomostí a znalostí v rekvalifikačních kurzech vzhledem k použití pro praxi

**H1:** Předpokládáme, že respondenti věkové kategorie do 40 let považují vědomostí a znalostí získané v rekvalifikačních kurzech za přínosnější pro praxi, než respondenti věkové kategorie nad 40 let. (otázky v dotazníku č. 2, 15)

***H<sub>01</sub>:*** *Není statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu pro praxi získaných vědomostí a znalostí v rekvalifikačních kurzech mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let.*

***H<sub>A1</sub>:*** *Je statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu pro praxi získaných vědomostí a znalostí v rekvalifikačních kurzech mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme se domnívali, že věkově mladší respondenti nemají díky svému věku a tím dosažené praxi takové vědomosti a znalosti, jako starší respondenti, tudíž získané znalosti a dovednosti v absolvovaném rekvalifikačním kurzu budou považovat za přínosnější.

Tab. 7 - Souvislost přínosu získaných vědomostí a znalostí vzhledem k věku

Věková kategorie	Kladné	Záporné	$\Sigma$
<b>do 40 let</b>	58	19	77
<b>nad 40 let</b>	41	23	64
<b><math>\Sigma</math></b>	99	42	141

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 141 \cdot \frac{(58 \cdot 23 - 19 \cdot 41)^2}{(58 + 19) \cdot (58 + 41) \cdot (19 + 23) \cdot (41 + 23)} = \mathbf{2,120}$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 2,120 < \chi^2_{0,05} (1) = 3,841$ , **přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní**. Z toho vyplývá, že věk respondentů statisticky významným způsobem neovlivňuje hodnocení znalostí a dovedností získaných v rekvalifikačních kurzech a jejich možné využití pro praxi.

### **Verifikace hypotéz z hlediska možného uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu**

**H<sub>2</sub>**: Předpokládáme, že respondenti s délkou evidence na úřadu práce do 1 roku se častěji domnívají, že absolvovaný rekvalifikační kurz zvýší jejich šanci při hledání zaměstnání než respondenti s délkou evidence na úřadu práce 1 rok a déle. (otázky v dotazníku č. 4, 16)

**H<sub>02</sub>**: *Není statisticky významný rozdíl v názoru na uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu mezi respondenty s délkou evidence do 1 roku a respondenty s délkou evidence 1 rok a déle.*

**H<sub>A2</sub>**: *Je statisticky významný rozdíl v názoru na uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu mezi respondenty s délkou evidence do 1 roku a respondenty s délkou evidence 1 rok a déle.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z domněnky, že respondenti s kratší dobou evidence (do 1 roku) díky rekvalifikaci věří v uplatnění na trhu práce, na rozdíl od dlouhodobě evidovaných respondentů, kteří díky délce evidence na úřadu práce, naději na nalezení zaměstnání postupně ztrácejí.



Tab. 8 - Souvislost v názoru na uplatnění na trhu práce vzhledem k délce evidence

Délka evidence	Kladné	Záporné	$\Sigma$
do 1 roku	68	28	96
déle než 1 rok	24	21	45
$\Sigma$	92	49	141

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 141 \cdot \frac{(68 \cdot 21 - 28 \cdot 24)^2}{(68 + 28) \cdot (68 + 24) \cdot (28 + 21) \cdot (24 + 21)} = 4,138$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 4,138 > \chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ , **přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou**. Lze tedy konstatovat, že respondenti s délkou evidence do 1 roku se domnívají častěji, než respondenti s délkou evidence déle než 1 rok, že absolvovaný rekvalifikační kurz může zvýšit jejich šanci na uplatnění na trhu práce. Délka evidence na úřadu práce statisticky významným způsobem ovlivňuje názor na uplatnění na trhu práce po absolvované rekvalifikaci.

### Verifikace hypotéz z hlediska očekávání a požadavků na rekvalifikační kurz

**H3:** Předpokládáme, že kurz naplnil očekávání a požadavky u respondentů, kteří absolvovali „zvolené“ rekvalifikace častěji, než u respondentů, kteří absolvovali rekvalifikace „zabezpečené“ úřadem práce. (otázky v dotazníku č. 6, 14)

**H<sub>03</sub>:** *Není statisticky významný rozdíl ve splnění očekávání a požadavků od rekvalifikačního kurzu mezi respondenty, kteří absolvovali „zvolené“ rekvalifikace a respondenty, kteří absolvovali rekvalifikace „zabezpečené“ úřadem práce.*

**H<sub>A3</sub>:** *Je statisticky významný rozdíl ve splnění očekávání a požadavků od rekvalifikačního kurzu mezi respondenty, kteří absolvovali „zvolené“ rekvalifikace a respondenty, kteří absolvovali rekvalifikace „zabezpečené“ úřadem práce.*

Při stanovení alternativní hypotézy jsme vycházeli z předpokladu, že respondenti „zvolených“ rekvalifikací si vybrali sami rekvalifikační zařízení a kurz, o který měli zájem a zjistili si veškeré informace. Na rozdíl od respondentů, kterým „zabezpečil“ rekvalifikaci úřad práce a tolik podrobných informací o kurzu neměli.

Tab. 9 - Souvislost ve splnění očekávání a požadavků vzhledem ke způsobu zajištění rekvalifikace

Způsob zajištění	Kladné	Záporné	Σ
zabepečovaná ÚP	58	34	92
zvolená	39	10	49
Σ	97	44	141

Zdroj: vlastní zpracování

$$\chi^2 = 141 \cdot \frac{(58 \cdot 10 - 34 \cdot 39)^2}{(58 + 34) \cdot (58 + 39) \cdot (34 + 10) \cdot (39 + 10)} = 4,078$$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 4,078 > \chi^2_{0,05} (1) = 3,841$ , **přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou**. Z uvedeného vyplývá, že očekávání a požadavky od rekvalifikačních kurzů byly splněny častěji u respondentů, kteří absolvovali „zvolenou“ rekvalifikaci, než kterým „zabezpečil“ rekvalifikaci úřad práce. Lze tedy konstatovat, že způsob zajištění rekvalifikace statisticky významným způsobem ovlivňuje naplnění očekávání a požadavky od rekvalifikačního kurzu.

### 6.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak účastníci rekvalifikací hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a jejich možné uplatnění na trhu práce. Vyhodnocení probíhalo ve dvou částech. V první části byly vyhodnoceny otázky s četnostmi odpovědí. Druhá část byla zaměřena na vyhodnocení výzkumných otázek a stanovených hypotéz.

Výzkumu se zúčastnilo celkem 141 uchazečů o zaměstnání evidovaných na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště, kteří v roce 2014 absolvovali rekvalifikační kurz a dosud nezískali zaměstnání. Z výzkumného šetření vyplynulo, že se rekvalifikací častěji zúčastňují ženy (59 %), což je dlouhodobým trendem. Z hlediska vzdělanostní skladby byli nejpočetnější skupinou respondenti

ve věkové kohortě 21 až 30 let (33 %). Respondenti středního odborného vzdělání – vyučen (33 %), kteří jsou dlouhodobě statisticky nejpočetnější skupinou rekvalifikovaných, jsou také nejpočetnější skupinou nezaměstnaných. Díky vysoké nezaměstnanosti jsou ochotni změnit svoji kvalifikaci, aby zvýšili své uplatnění na trhu práce. Rekvalifikačních kurzů se častěji účastní uchazeči s kratší dobou evidence, a to do 1 roku (68 %), kteří ještě neztrácejí naději a vidí díky rekvalifikacím lepší vyhlídky na své uplatnění na trhu práce a mají chuť a odhodlání ztrátu zaměstnání aktivně řešit.

Dotazníkového šetření se zúčastnili respondenti, kteří si vybrali z osmi jmenovaných rekvalifikačních kurzů. Nejpočetnějšími skupinami byli absolventi kurzů účetnictví a kurzů práce na počítači. Možnost jinou, než byly kurzy jmenované, uvedli respondenti např. kurzy kosmetické a masérské. Dotazníkové šetření se nezabývalo uplatnitelností po absolvovaném kurzu ani dobou, která uplynula od absolvování daného kurzu. Na základě takto získaných dat nelze zcela vyvodit účinnost daných kurzů.

Celkem 65 % respondentů si vybralo kurz z nabídky úřadu práce, a tedy dávají přednost zabezpečení rekvalifikace úřadem práce. Pro zajištění a výběr „zvolené“ rekvalifikace (35 %) se respondenti nejčastěji rozhodují tehdy, když požadovaný rekvalifikační kurz úřad práce nenabízí (47 %).

Z otázky, jak se respondenti dozvěděli o absolvovaném rekvalifikačním kurzu, vyplynulo, že zprostředkovatelé, respektive úřad práce informuje o rekvalifikacích velmi dobře, protože 70 % respondentů uvedlo, že informaci o kurzu získalo právě na úřadu práce.

Naprostá většina respondentů (82 %) uvedla, že v roce 2014 absolvovala pouze jeden rekvalifikační kurz. Absolvování více kurzů během jednoho roku je spíše výjimkou a jedná se o kurzy k získání řidičských průkazů a kurzy svařování. Celkem 65 % respondentů sdělilo, že rekvalifikační kurz nesouvisel se studovaným oborem či dosaženým vzděláním, a tedy, že se rekvalifikovali na zcela jinou činnost. Respondenti jsou ochotni se rekvalifikovat na jinou profesi, pokud se jim nedaří najít uplatnění ve studovaném oboru.

Důvodem pro účast na kurzu bylo nejčastěji zvýšení kvalifikace (26 %), příslib zaměstnání (25%), zvýšení uplatnění na trhu práce (23 %), zahájení podnikání (11 %), tedy 85 % respondentů absolvovalo rekvalifikaci ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Naopak nejméně častým důvodem bylo navázání nových kontaktů, což u dlouhodobě nezaměstnaných hraje rovněž významnou roli v socializaci - možnost sdílení podobných

problémů, osobních i pracovních. Důvody, kterými jsou nezaměstnaní vedeni k nástupu na rekvalifikační kurz, tak silně ovlivňuje fakt, jak jsou v rekvalifikačním kurzu aktivní a také jaký je praktický přínos, který si z rekvalifikace odnesou.

Ve výzkumu nás také zajímalo, jak aktivně respondenti hledají v průběhu rekvalifikace zaměstnání. Celkem 40 % respondentů uvedlo, že hledalo zaměstnání stále, tedy i v době rekvalifikace, 26 % mělo zaměstnání již přislíbené. Z výše uvedeného vyplývá, že převážná většina respondentů je aktivní při hledání zaměstnání i v průběhu absolvování rekvalifikačních kurzů.

Čtyři otázky v dotazníku byly zaměřeny na hodnocení kurzů. Respondentů jsme se ptali, jak byl pro ně kurz náročný. Celkem 60 % uvedlo, že absolvování rekvalifikačního kurzu považovali za „spíše náročné“ a „náročné“. Rekvalifikační kurzy nejsou pouze formální záležitosti, ale na účastníky jsou kladeny vysoké nároky na jejich absolvování a jsou lépe připraveni pro vstup na trh práce.

Většině respondentů (69 %) kurz splnil požadavky a očekávání, 70 % respondentů si myslí, že získané znalosti a vědomosti použijí v praxi a 65 % respondentů vidí větší šanci po absolvovaném kurzu si najít zaměstnání. Uvedené odpovědi lze posuzovat za pozitivní a rekvalifikace lze považovat za smysluplné.

Ve druhé části výzkumu jsme se věnovali odpovědím na výzkumné otázky a verifikaci hypotéz. Ve výzkumu nás zajímalo, jak respondenti hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a jejich možné uplatnění na trhu práce. Pro ověření stanovených hypotéz byl použit test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

Výsledek celého šetření potvrdil dvě ze tří stanovených hypotéz – tabulka č. 10. Zjistili jsme, že je statisticky významný rozdíl v názoru na uplatnění se na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu mezi respondenty s délkou evidence do 1 roku a respondenty s délkou evidence 1 rok a déle. To vede k závěru, že čím déle jsou lidé evidováni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, tím méně věří, že jim rekvalifikační kurz pomůže k získání nového zaměstnání a uplatnění se na trhu práce.

Rovněž bylo potvrzeno, že je statisticky významný rozdíl v naplnění očekávání a splnění požadavků od rekvalifikačního kurzu mezi respondenty, kteří absolvovali „zvolené“

rekvalifikace a respondenty, kteří absolvovali rekvalifikace „zabezpečené“ úřadem práce. Z toho vyplývá, že pokud si uchazeči zvolí rekvalifikační kurz sami, jsou s jeho průběhem a zakončením spokojeni více, než ti respondenti, kteří absolvovali rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce.

Oproti tomu se nepotvrdila hypotéza, že je statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu získaných vědomostí a znalostí v rekvalifikačních kurzech pro praxi mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let. Věk v tomto případě nehraje tak zásadní roli, jak jsme se na začátku šetření domnívali.

V rámci šetření jsme dostali odpovědi na dílčí výzkumné otázky. Z vyhodnocení odpovědí na první dílčí výzkumnou otázku: „Jak respondenti hodnotí získané vědomosti a znalosti absolvovaných rekvalifikačních kurzů z hlediska přínosu pro praxi?“, vyvozujeme, že účastníci kurzů do 40 - ti let hodnotí získané vědomosti a znalosti lépe, vidí v nich větší přínos pro praxi než skupina respondentů nad 40 let. Myslíme si, že je to způsobeno skutečností, že starší věková kategorie nasbírala vědomosti a zkušenosti již v průběhu let.

U druhé dílčí výzkumné otázky jsme zjišťovali: „Myslí si respondenti, že absolvovaný rekvalifikační kurz zvýší jejich šanci při hledání zaměstnání?“ Z výsledků usuzujeme, že uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce dobu kratší než jeden rok, spatřují v absolvování rekvalifikačního kurzu možnost, jak si lépe a rychleji najít nové zaměstnání. Naproti tomu osoby vedené v evidenci déle si toto nemyslí. Je možné, že to jde na vrub ztrátě motivace z dlouhé doby bez pracovního místa.

Z výsledků u třetí dílčí výzkumné otázky zda: „Splnily rekvalifikační kurzy očekávání a požadavky respondentů?“, vyplývá, že mnohem více naplnily očekávání ty kurzy, které si respondenti zvolili sami, než kurzy zabezpečené úřadem práce. Důvodem může být skutečnost, že u zvolených rekvalifikačních kurzů je vyšší motivace účastníků, větší informovanost o náplni kurzů a tudíž i výsledná spokojenost.

V následující tabulce č. 10 je uveden přehled stanovených hypotéz a ověření výsledků.

Tab. 10 - Verifikace hypotéz

	Hypotézy	Verifikace
<b>H<sub>A1</sub></b>	Je statisticky významný rozdíl v hodnocení přínosu pro praxi získaných vědomostí a znalostí v rekvalifikačních kurzech mezi respondenty věkové kategorie do 40 let a respondenty věkové kategorie nad 40 let.	Nepotvrzena
<b>H<sub>A2</sub></b>	Je statisticky významný rozdíl v názoru na uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu mezi respondenty s délkou evidence do 1 roku a respondenty s délkou evidence 1 rok a déle.	Potvrzena
<b>H<sub>A3</sub></b>	Je statisticky významný rozdíl ve splnění očekávání a požadavků od rekvalifikačního kurzu mezi respondenty, kteří absolvovali „zvolené“ rekvalifikace a respondenty, kteří absolvovali rekvalifikace „zabezpečené“ úřadem práce.	Potvrzena

Zdroj: vlastní zpracování

**Doporučení a využití pro praxi**

Teoretická část této bakalářské práce může posloužit jako studijní materiál pro všeobecný přehled zaměstnancům na úřadech práce. Díky tomu, že každé oddělení má na starosti samostatně konkrétní činnost, ztrácí, a to zejména nováčci, přehled o fungování aktivní politiky zaměstnanosti. Teoretická část může rovněž pomoci uchazečům o zaměstnání zorientovat se v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a využívat je.

Využití výzkumné části lze použít jak pro oddělení poradenství a dalšího vzdělávání úřadu práce, tak pro rekvalifikační střediska jako zpětnou vazbu při přípravě a plánování rekvalifikačních kurzů, kdy je třeba se zaměřit na potřeby a požadavky nezaměstnaných. Závěrečná evaluace uskutečněných rekvalifikačních kurzů může pomoci při přípravě rekvalifikačních kurzů nových.

## ZÁVĚR

Rekvalifikace jsou jedním z nejdůležitějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a mají potenciál sehrávat velmi významnou roli na pracovním trhu. Mají tu obrovskou výhodu, že mohou být variabilní, co se týká formy, rozsahu, délky i obsahu. Člověku v produktivním věku umožňují další variantu vzdělávání, kdykoliv to cítí jako důležité a potřebné, a to především tehdy, kdy roste poptávka po pracovní síle v určitém odvětví.

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak účastníci rekvalifikací, evidovaní na Kontaktním pracovišti Úřadu práce České republiky Uherské Hradiště, hodnotí přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a jejich možné uplatnění na trhu práce.

Výzkum mezi absolventy rekvalifikačních kurzů potvrdil pozitivní pohled na rekvalifikační kurzy především ze strany těch uchazečů o zaměstnání, kteří nejsou nebo doposud nebyli dlouhodobě v evidenci úřadu práce. Z jejich pohledu totiž úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu může vést k větší možnosti uplatnění na trhu práce, příslibu zaměstnání, případně možnosti zahájení samostatné výdělečné činnosti. Dlouhá doba evidence na úřadu práce a dlouhá doba ve stavu nezaměstnanosti, kdy se z hlediska aktivní politiky zaměstnanosti nic neděje, sebou nutně přináší ztrátu motivace a sebevědomí.

Absolventi rekvalifikací hodnotí kurzy převážně jako náročné a splňující očekávání. V nich samotných to může vzbudit veskrze pozitivní dojem, že jsou lépe připraveni pro vstup na trh práce a na volnou a svobodnou „soutěž“ v jeho rámci. Je to většinou spojeno s další aktivitou a s motivující silou či touhou po dalším uplatnění.

Rekvalifikace volí především ti, kterým stávající kvalifikace nedává velkou šanci k získání vhodného pracovního místa a úspěšným absolventům poskytuje reálnou šanci nové zaměstnání získat. V neposlední řadě rekvalifikace také mohou člověku pomoci napravit „životní omyl“, tedy situaci, kdy volba jeho studijního či učebního oboru nebyla právě šťastná a nevede k životnímu naplnění či uspokojení. To je velmi důležitý faktor, který může úspěšným ukončením rekvalifikačního kurzu člověka naplnit novým impulsem a velmi pozitivně po všech stránkách jeho budoucí život ovlivnit. Absolvované rekvalifikace výrazně pomáhají nezaměstnaným při hledání pracovního uplatnění a tím velmi významně a pozitivně ovlivňují vývoj na pracovním trhu.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] BELZ, Horst a Marco SIEGRIST. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vydání. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8479-6.
- [2] BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-802-4725-802.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [6] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2. vydání. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.
- [7] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie pro bakalářské studium*. 1. vydání. Slaný: Melandrium, 1996. ISBN 80-901-8015-9.
- [8] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie - Základní kurz*. 1. vydání. Slaný: MELANDRIUM, 2000. ISBN 80 - 861175 - 10 - 3.
- [9] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [10] JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vydání. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-717-8535-0.
- [11] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.
- [12] KLOUDOVÁ, Jitka. *Makroekonomie I: studijní pomůcka pro distanční studium*. 1. vydání. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009. ISBN 978-80-7318-800-9.
- [13] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.
- [14] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-807-3572-761.

- [15] MACŮRKOVÁ, Ivona. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2014: Zlínský kraj*. Úřad práce České republiky - Krajská pobočka ve Zlíně, 2015. [cit. 2015-03-11]. Dostupné také z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok\\_2014/zprava\\_otp\\_2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2014/zprava_otp_2014.pdf)
- [16] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání, doplněné. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901-4249-4.
- [17] PUNCH, Keith. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vydání. Praha: Portál, 2008. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-7367-381-9.
- [18] PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. 1. vydání. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4752-327.
- [19] PRUSÁKOVÁ, Viera. *Základy andragogiky*. Bratislava: Gerlach Print, spol. s.r.o. 2005. ISBN 80-89142-05-2.
- [20] RABUŠICOVÁ, Milada ed. a Ladislav RABUŠIC ed. *Učíme se po celý život?: o vzdělávání dospělých v České republice*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- [21] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
- [22] SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vydání. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-732-6104-9.
- [23] *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. 1. vydání. Praha: Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- [24] *Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele; Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce: odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce: podle stavu k 25. 2.2013*. Ostrava: Sagit, 2013. ÚZ. ISBN 978-80-7208-975-8.

### Internetové zdroje

- [25] BERÁNKOVÁ, Kateřina. MPSV. *Tisková zpráva* [online]. 21. 1. 2015 [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20112/TZ\\_rekvalifikace2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20112/TZ_rekvalifikace2014.pdf)
- [26] ČESKO. Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s.

- 778 – 798. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [www.mvcr.cz/soubor/sb0029-2011-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/sb0029-2011-pdf.aspx)
- [27] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 22, s. 842 - 904. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [www.mvcr.cz/soubor/sb022-09-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/sb022-09-pdf.aspx)
- [28] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Krajská správa ČSÚ ve Zlíně: Okres Uherské Hradiště* [online]. 17. 10. 2014 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres\\_uherske\\_hradiste](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_uherske_hradiste)
- [29] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)* [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- [30] MPSV. *Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005* [online]. 12. 1. 2015 [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove\\_rady](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady)
- [31] MPSV. *Rekvalifikace* [online]. 26. 10. 2012 [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- [32] MPSV. *Situace na trhu práce: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014* [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf)
- [33] MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti: Měsíční statistika nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [34] MPSV. *Statistiky o rekvalifikacích* [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>
- [35] MPSV. *Úřad práce České republiky* [online]. 9. 2. 2014 [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>
- [36] MPSV. *Úřad práce České republiky: O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [37] MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-03-11]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)
- [38] NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ. [online]. 2014 [cit. 2015-03-13]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
b. r.	Bez roku.
ČR	Česká republika.
ESF	Evropský sociální fond.
KoP	Kontaktní pracoviště.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
Obr.	Obrázek.
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
Sb.	Sbírka.
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa.
SVČ	Samostatně výdělečná činnost.
Tab.	Tabulka.
tj.	To je.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.
VPP	Veřejně prospěšné práce.
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 - Vývoj míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v letech 2005 - 2014 .....	16
Obr. 2 - Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích ČR k 31. 12. 2014.....	17
Obr. 3 - Administrativní rozdělení okresu Uherské Hradiště – stav k 1. 1. 2008.....	29

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 - Struktura nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2012 – 2014.....	30
Tab. 2 - Statistiky rekvalifikací v letech 2010 – 2011 .....	33
Tab. 3 - Tabulka časové náročnosti výzkumu .....	37
Tab. 4 - Název rekvalifikačního kurzu .....	41
Tab. 5 - Důvod k účasti na rekvalifikačním kurzu .....	44
Tab. 6 - Aktivita hledání zaměstnání v průběhu rekvalifikace .....	44
Tab. 7 - Souvislost přínosu získaných vědomostí a znalosti vzhledem k věku .....	47
Tab. 8 - Souvislost v názoru na uplatnění na trhu práce vzhledem k délce evidence.....	49
Tab. 9 - Souvislost ve splnění očekávání a požadavků vzhledem ke způsobu zajištění rekvalifikace .....	50
Tab. 10 - Verifikace hypotéz .....	54
Tab. 11 - Pohlaví respondentů .....	68
Tab. 12 - Věk respondentů.....	68
Tab. 13 - Vzdělání respondentů .....	68
Tab. 14 - Délka evidence na úřadu práce.....	68
Tab. 15 - Název rekvalifikačního kurzu .....	69
Tab. 16 - Způsob zajištění rekvalifikace.....	69
Tab. 17- Důvod k výběru zvolené rekvalifikace.....	69
Tab. 18 - Zdroj informace o rekvalifikačním kurzu .....	70
Tab. 19 - Počet absolvovaných rekvalifikačních kurzů .....	70
Tab. 20 - Důvod k účasti na rekvalifikačním kurzu .....	70
Tab. 21 – Souvislost rekvalifikace s dosaženým vzděláním či studovaným oborem.....	70
Tab. 22 - Aktivita při hledání zaměstnání v průběhu rekvalifikace.....	71
Tab. 23 - Náročnost rekvalifikačního kurzu .....	71
Tab. 24 - Naplnění očekávání a požadavků .....	71
Tab. 25 - Uplatnění vědomostí a znalostí v praxi .....	71
Tab. 26 - Šance k získání zaměstnání po absolvovaném kurzu.....	72

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 - Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v okrese Uh. Hradiště v letech 2005 - 2014 .....	30
Graf 2 - Struktura uchazečů podle věku, Graf 3 - Struktura uchazečů podle vzdělání .....	31
Graf 4 - Struktura uchazečů podle délky evidence .....	31
Graf 5 - Pohlaví respondentů, Graf 6 - Věk respondentů .....	39
Graf 7 - Vzdělání respondentů .....	39
Graf 8 - Délka evidence na úřadu práce .....	40
Graf 9 - Způsob zajištění rekvalifikace, Graf 10 - Důvod ke zvolené rekvalifikaci .....	42
Graf 11 - Zdroj informace o rekvalifikačním kurzu .....	42
Graf 12 - Počet absolvovaných kurzů, Graf 13 - Doplnění kvalifikace/ rekvalifikace .....	43
Graf 14 - Náročnost kurzu, Graf 15 - Očekávání a požadavky .....	45
Graf 16 - Použití vědomostí v praxi, Graf 17 - Uplatnění na trhu práce .....	46

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: Dotazník

PŘÍLOHA P II: Tabulky četností z dotazníku



## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**

Vážená paní/ vážený pane,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto krátkého dotazníku týkajícího se Vaší účasti v rekvalifikačním kurzu. Všechny poskytnuté informace jsou zcela anonymní a slouží pouze studijním účelům.

Velmi Vám děkuji za Váš čas a ochotu při vyplňování tohoto dotazníku.

Markéta Gajdošová, studentka Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, oboru Andragogika v profilaci lidských zdrojů v neziskové sféře

### **1. Vaše pohlaví:**

- žena                       muž

### **2. Váš věk:**

- do 20 let                       21 – 30 let                       31 – 40 let  
 41 – 50 let                       51 a více

### **3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené školní vzdělání?**

- základní                       vyučen/a                       vyučen/a s maturitou  
 středoškolské                       vyšší odborné                       vysokoškolské

### **4. Jak dlouho jste byl/a evidenci na úřadě práce před zařazením do rekvalifikačního kurzu?**

- do 6 měsíců                       nad 6 měsíců do 1 roku  
 nad 1 rok do 2 let                       déle než 2 roky

### **5. Název rekvalifikace/rekvalifikačního kurzu, který jste absolvoval/a v roce 2014:**

- Základy podnikání  
 Práce na PC (např. Základy obsluhy osobního počítače/ Obsluha osobního počítače)  
 Vazačské práce  
 Účetnictví – (např. Účetnictví a daňová evidence / Mzdové účetnictví)  
 Pracovnice / pracovník v sociálních službách  
 Řidičský průkaz / Profesní průkaz  
 Svářečský kurz  
 Strážný

- Jiný, napište, prosím jaký.....

**6. Jedná se o rekvalifikaci:**

- zabezpečenou úřadem práce  zvolenou

**7. V případě, že se jedná o rekvalifikaci ZVOLENOU, napište, prosím, důvod, proč jste si tuto rekvalifikaci vybral/a:**

- rekvalifikaci nenabízel ÚP  
 rekvalifikace neprobíhala v blízkosti (dostupnosti) mého bydliště  
 chtěl jsem si sám vybrat rekvalifikační zařízení

**8. Jak jste se dozvěděl/a o rekvalifikaci?**

- od zprostředkovatelky  z vývěsky ÚP  od známých  
 ze sdělovacích prostředků  z internetu

**9. Kolik rekvalifikačních kurzů jste v roce 2014 na ÚP absolvoval/a?**

- jeden  dva  více

**10. Co Vás vedlo k tomu, abyste se zúčastnil/a kurzu?**

- zvýšení kvalifikace  možnost čerpání podpory při rekvalifikaci  
 navázání nových kontaktů  příslib zaměstnání  
 zvýšení uplatnění na trhu práce  po ukončení kurzu jsem chtěl začít podnikat

**11. Souvisí absolvovaná rekvalifikace s Vaším již dosaženým vzděláním či studovaným oborem?**

- ano, souvisí  jedná se o rekvalifikaci na zcela jinou činnost

**12. Hledal/a jste aktivně zaměstnání v průběhu rekvalifikace?**

- zaměstnání jsem měl/a přislíbené  po ukončení kurzu jsem chtěl/a začít podnikat  
 hledal/a jsem stále  ne, neměl/a jsem na to čas  
 jen příležitostně  ne, chtěl/a jsem začít hledat po ukončení kurzu

**13. Bylo pro Vás osobně absolvování kurzu náročné?**

- ano, velmi náročné       spíše náročné  
 spíše jednoduché       velmi jednoduché

**14. Pokud kurz hodnotíte jako celek, splnil kurz Vaše očekávání a požadavky?**

- ano       spíše ano  
 spíše ne       ne

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

- ano       spíše ano  
 spíše ne       ne

**16. Myslíte si, že absolvovaný rekvalifikační kurz může zvýšit Vaši šanci najít si zaměstnání?**

- ano       spíše ano  
 spíše ne       ne

## PŘÍLOHA P II: TABULKY ČETNOSTÍ Z DOTAZNÍKU

Tab. 11 - Pohlaví respondentů

Pohlaví respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Muži	58	58	41%	41%
Ženy	83	141	59%	100%

Tab. 12 - Věk respondentů

Věk respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
do 20 let	7	7	5%	5%
21 – 30 let	46	53	33%	38%
31 – 40 let	24	77	17%	55%
41 – 50 let	34	111	24%	79%
51 a více	30	141	21%	100%

Tab. 13 - Vzdělání respondentů

Vzdělání respondentů				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Základní	14	14	10%	10%
Vyučen/a	46	60	33%	43%
Vyučen/a s maturitou	19	79	13%	56%
Středoškolské	30	109	21%	77%
Vyšší odborné	10	119	7%	84%
Vysokoškolské	22	141	16%	100%

Tab. 14 - Délka evidence na úřadu práce

Délka evidence				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
do 6 měsíců	49	49	35%	35%
nad 6 měsíců do 1 roku	47	96	33%	68%
nad 1 rok do 2 let	30	126	21%	89%
déle než 2 roky	15	141	11%	100%

Tab. 15 - Název rekvalifikačního kurzu

Název rekvalifikačního kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Základy podnikání	13	13	9%	9%
Práce na PC	24	37	16%	25%
Vazačské práce	11	48	7%	32%
Účetnictví	27	75	18%	51%
Pracovník v soc. službách	19	94	13%	64%
Řidičský průkaz	14	108	9%	73%
Svářečský kurz	21	129	14%	87%
Strážný	6	135	4%	91%
Jiný	13	148	9%	100%

Tab. 16 - Způsob zajištění rekvalifikace

Výběr rekvalifikace				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Zabezpečené ÚP	92	92	65%	65%
Zvolená	49	141	35%	100%

Tab. 17- Důvod k výběru zvolené rekvalifikace

Důvod výběru zvolené rekvalifikace				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Nenabízel ÚP	23	23	47%	47%
Nedostupnost z místa bydliště	10	33	20%	67%
Výběr rekvalifikačního zařízení	16	49	33%	100%

Tab. 18 - Zdroj informace o rekvalifikačním kurzu

Zdroj informace o rekvalifikačním kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Od zprostředkovatelky	71	71	50%	50%
Zvývěsky ÚP	28	99	20%	70%
Od známých	12	111	9%	79%
Ze sdělovacích prostředků/ z internetu	30	141	21%	100%

Tab. 19 - Počet absolvovaných rekvalifikačních kurzů

Počet absolvovaných rekvalifikačních kurzů v roce 2014				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Jeden	115	115	82%	82%
Dva	20	135	14%	96%
Více	6	141	4%	100%

Tab. 20 - Důvod k účasti na rekvalifikačním kurzu

Důvod k účast na rekvalifikačním kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Zvýšení kvalifikace	40	40	28%	28%
Čerpání podpory při rekvalifikaci	14	54	10%	37%
Navázání nových kontaktů	8	62	6%	43%
Příslib zaměstnání	35	97	24%	67%
Zvýšení uplatnění na trhu práce	32	129	22%	89%
Podnikání po ukončení kurzu	16	145	11%	100%

Tab. 21 – Souvislost rekvalifikace s dosaženým vzděláním či studovaným oborem

Souvisí rekvalifikace s dosaženým vzděláním či studovaným oborem?				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Rozšíření, doplnění kvalifikace	49	49	35%	35%
Rekvalifikace na jinou činnost	92	141	65%	100%

Tab. 22 - Aktivita při hledání zaměstnání v průběhu rekvalifikace

Hledal/a jste aktivně zaměstnání v průběhu rekvalifikace?				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Zaměstnání jsem měl/a příslibené	37	37	26%	26%
Po ukončení kurzu jsem chtěl/a začít podí	16	53	11%	38%
Hledal/a jsem stále	56	109	40%	77%
Ne, neměl/a jsem na to čas	6	115	4%	82%
Jen příležitostně	14	129	10%	91%
Ne, chtěl/a jsem začít hledat po ukončení	12	141	9%	100%

Tab. 23 - Náročnost rekvalifikačního kurzu

Náročnost absolvovaného rekvalifikačního kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Velmi náročné	11	11	8%	8%
Spíše náročné	73	84	52%	60%
Spíše jednoduché	46	130	33%	92%
Velmi jednoduché	11	141	8%	100%

Tab. 24 - Naplnění očekávání a požadavků

Splnil kurz jako celek Vaše očekávání a požadavky?				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Ano	31	31	22%	22%
Spíše ano	66	97	47%	69%
Spíše ne	29	126	21%	89%
Ne	15	141	11%	100%

Tab. 25 - Uplatnění vědomostí a znalostí v praxi

Myslíte si, že získané vědomosti a znalosti použijete v praxi?				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Ano	38	38	27%	27%
Spíše ano	61	99	43%	70%
Spíše ne	32	131	23%	93%
Ne	10	141	7%	100%

Tab. 26 - Šance k získání zaměstnání po absolvovaném kurzu

Šance na nalezení zaměstnání po absolvovaném kurzu				
	četnost	kumulativní četnost	relativní četnost	relativní kumulativní četnost
Ano	44	44	31%	31%
Spíše ano	48	92	34%	65%
Spíše ne	33	125	23%	89%
Ne	16	141	11%	100%