

Vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace a jejich následné uplatnění na trhu práce

Věra Valentová, DiS.

Bakalářská práce
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Věra Valentová, DiS.**
Osobní číslo: **H15344**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikace a jejich následné uplatnění na trhu práce**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti celoživotního učení, vzdělávání dospělých a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

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

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

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:

BENEŠ, Milan. Andragogika. 2. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2014. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

MUŽÍK, Jaroslav. Androdidaktika. 2. vyd. Praha: ASPI, 2004. 146 s. ISBN 80-735-70459-2.

ŠERÁK, Michal. Zájmové vzdělávání dospělých. Praha: Portál, s.r.o., 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Karla Hrbáčková, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

19. prosince 2018

Termín odevzdání bakalářské práce:

26. dubna 2019

Ve Zlíně dne 19. prosince 2018


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




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 5.3. 2019

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

(1) Vysoká škola 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 nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

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

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

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

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

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Opírá-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 = užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na vzdělávání nezaměstnaných jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikacemi. Práce je rozdělena na dvě na sebe navazující části. Teoretická část vymezuje základní pojmy jako je nezaměstnanost, její důsledky a druhy nezaměstnanosti, trh práce, politiku zaměstnanosti a její nástroje a rekvalifikace. Cílem práce je zjistit, jak hodnotí uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadě práce České republiky Kontaktních pracovištích Brno-venkov, Tišnov, Ivančice, Rosice, Židlochovice a Pohořelice přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a možnosti lepšího uplatnění na trhu práce. Pro praktickou část se využije dotazníkové šetření.

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

ABSTRACT

This bachelor's thesis is focused on education of unemployed people through the one of the tools of active employment policy – retraining. The thesis is divided into two consecutive parts. The theoretical part defines basic concepts, such as unemployment, its consequences and types of unemployment, labour market, employment policy and its instruments and retraining. The aim of this thesis is to find out how jobseekers registered at the Contact point of the Czech Republic the Labour Office in Brno, Tišnov, Ivančice, Rosice, Židlochovice and Pohořelice evaluate the contribution of completed retraining courses and their opportunities for better employment in the labour market. For the participial part a survey will be used.

Keywords: education, labour office, unemployment, retraining, active employment policy, labour market

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Karle Hrbáčkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, ochotu, vstřícnost a především za čas a energii, kterou mi poskytovala po celou dobu.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu během celého studia.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	12
1.1 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	13
1.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
1.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	18
1.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	20
2.1 LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA	23
2.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
2.3 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	25
3 REKVALIFIKACE.....	28
3.1 FORMY REKVALIFIKACE	29
3.2 PODPORA PŘI REKVALIFIKACI.....	30
3.3 REKVALIFIKACE JAKO FORMA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....	31
3.3.1 Formy vzdělávání dospělých.....	32
3.3.2 Metody v oblasti vzdělávání dospělých	33
3.3.3 Lektor jako andragogická profese	34
II PRAKTICKÁ ČÁST	36
4 METODOLOGICKÁ ČÁST.....	37
4.1 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	38
4.2 ZKOUMANÉ PROSTŘEDÍ	39
4.3 VÝZKUMNÝ VZOREK	39
4.4 PŘEDVÝZKUM	44
4.5 DRUH VÝZKUMU A TECHNIKA SBĚRU DAT	45
4.6 REALIZACE VÝZKUMU A ZPRACOVÁNÍ DAT	46
5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ A INTERPRETACE DAT.....	47
5.1 SHRNUÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	56
ZÁVĚR	60
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	64
SEZNAM OBRÁZKŮ	65
SEZNAM GRAFŮ	66
SEZNAM TABULEK.....	67

SEZNAM PŘÍLOH.....	68
---------------------------	-----------

ÚVOD

Vzdělávání nezaměstnaných osob je velmi důležité převážně tehdy, pokud jsou nezaměstnanými v důsledku tzv. strukturální nezaměstnanosti. Tedy v případě, kdy je na pracovním trhu dostatek volných pracovních míst, ale zájemci o zaměstnání pro ně nemají vhodnou a potřebnou kvalifikaci. Větší část vzdělávání nezaměstnaných osob probíhá formou rekvalifikací, které jsou ve velké míře podporovány úřady práce. Rekvalifikace jako nástroj dalšího vzdělávání je pro nezaměstnané významná i jako aktivita zabraňující ztrátě některých důležitých pracovních návyků.

Cílem rekvalifikace je zlepšení možností uplatnění člověka na trhu práce, přizpůsobení lidí požadavkům trhu, ale také přeškolení nebo získání nové kvalifikace. Každý, kdo se chce rozvíjet a učit se nové věci, to může učinit právě prostřednictvím různých kurzů. Ty může absolvovat buď v online prostředí nebo v kurzu kde je nutná fyzická přítomnost.

Situace na trhu práce v České republice je v současné době zcela unikátní. Úřady práce mají v současné době vyšší počet volných pracovních míst než nezaměstnaných a tento počet stále narůstá. Naše ekonomika přitom potřebuje další pracovní sílu, kterou se snaží získat ze zahraničí. Nedostatek zaměstnanců vytváří nerovnováhu na pracovním trhu. Není to však nerovnováha vůči zaměstnancům, ale nerovnováha vůči zaměstnavatelům.

Teoretická část této práce se věnuje politice zaměstnanosti, vymezuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a vybrané skupiny nezaměstnaných. Dále vymezuje několik základních pojmů týkajících se trhu práce, nezaměstnanosti a úřadu práce. Závěrečná kapitola teoretické části zaměřuje pozornost na základní pojmy z oblasti rekvalifikací a představuje rekvalifikace jako součást vzdělávání dospělých. Popisuje jednotlivé formy a metody vzdělávání dospělých a osobnost lektora jako nejčastější andragogickou profesi.

Praktická část navazuje plynule na část teoretickou. Cílem této práce je pomocí výzkumného kvantitativního šetření zjistit přímo od účastníků rekvalifikačních kurzů evidovaných na Úřadě práce České republiky, Krajské pobočce v Brně, Kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice, jak hodnotí vzdělávání formou rekvalifikačního kurzu a jak hodnotí na základě účasti v rekvalifikačním kurzu přínos pro jejich možnosti při následném uplatnění na trhu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost lze charakterizovat jako velmi složitý jev, avšak není možné ji hodnotit globálně. Existuje mnoho příčin vedoucích k nezaměstnanosti. Mezi faktory, které tyto příčiny ovlivňují patří především dynamika ekonomiky, průběh hospodářského cyklu, vývoj inflace, síla a politika odborů, sociální faktory, mzdová politika a pružnost mezd a demografické vlivy.

Z pohledu sociologie je nezaměstnanost definovaná jako výskyt osob bez placeného zaměstnání v uznávaném povolání, které si aktivně vyhledávají zaměstnání. Placené zaměstnání je pro ně zdrojem obživy. Ztráta příjmů jim přináší náhlé finanční potíže. Dlouhodobá ztráta zaměstnání může narušit i sociální struktury a vazby. (Giddens, 2013, s. 845-848)

Z psychologického hlediska je neočekávaná ztráta zaměstnání velkým zásahem do života lidí. Čerstvě nezaměstnaní lidé často zažívají pocit šoku či nechuť až apatii k práci. Pokud se z krátkodobé nezaměstnanosti stane nezaměstnanost dlouhodobá, může jedinec upadnout do deprese, a nakonec rezignuje na svoji životní situaci. (Buchtová, Šmajš, 2013, s. 49-50)

Nezaměstnanost spolu s inflací představují z pohledu ekonomie jedny z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších problémů, které přímo ovlivňují život lidí. Zároveň také výrazně ovlivňuje tržního hospodářství. (Soukup et al., 2007, s. 267)

Abychom mohli vyčíslit nezaměstnanost, musíme nejdříve vymezit skupinu obyvatel, kterých se bude vyčíslení týkat. Jedná se o obyvatelstvo v produktivním věku, tedy veškeré obyvatelstvo od ukončené povinné školní docházky, až po odchod do penze. Obyvatelstvo v produktivním věku tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Mezi zaměstnané patří lidé, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnaní lidé nemají zaměstnání, ale aktivně je hledají. V našich podmínkách to znamená, že jsou vedení na úřadě práce jako nezaměstnaní, docházejí na pravidelné sjednané schůzky na úřad práce a jsou připraveni nastoupit do vhodného zaměstnání v co nejkratším termínu. Zaměstnaní a nezaměstnaní spolu tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří ti lidé v produktivním věku, kteří nemají zaměstnání a ani ho nehledají. Jsou to například studenti, kteří se připravují na budoucí povolání a studují v denním studiu, dále matky v domácnosti, které pečují o malé děti nebo vážně nemocné členy rodiny, anebo osoby se zdravotním postižením, kterým jejich zdravotní stav neumožňuje pracovat. (Jurečka et al., 2013, s.137)

1.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je odlišná u různých věkových kategorií a u etnických skupin. Míra nezaměstnanosti je vyšší například u mládeže, která má dostatečné vzdělání, ale chybí jí praxe nebo u osob starších padesáti let nebo u některých etnických skupin.

Podle kategorizace obyvatel na ekonomicky aktivní (zaměstnané a nezaměstnané) a ekonomicky neaktivní můžeme vyčíslit míru nezaměstnanosti, kterou vypočteme jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním a vyjádříme v procentech. (Klíma, 2006, s.78)

Podle Jurečky (2013, s.138-139) byly v České republice do roku 2012 zveřejňovány dva ukazatele pro míru nezaměstnanosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti, kterou vykazovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ze svých podkladů a Obecná míra nezaměstnanosti, kterou zveřejňoval Český statistický úřad. Vzhledem k tomu, že byl pro výpočet používán stejný vzorec, ale různá datová základna, výsledky byly vždy trochu odlišné. Od roku 2013 zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí nový ukazatel míry nezaměstnanosti nazvaný podíl nezaměstnaných osob. Vypočítá se jako poměr mezi počtem uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let evidovaných na úřadě práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku, tedy i těch ekonomicky neaktivních. To znamená, že hodnota podílu nezaměstnaných osob je nižší než hodnota původního ukazatele registrované míry nezaměstnanosti, protože počet nezaměstnaných osob dělíme nejen počtem ekonomicky aktivních obyvatel, ale součtem ekonomicky aktivních i neaktivních osob.

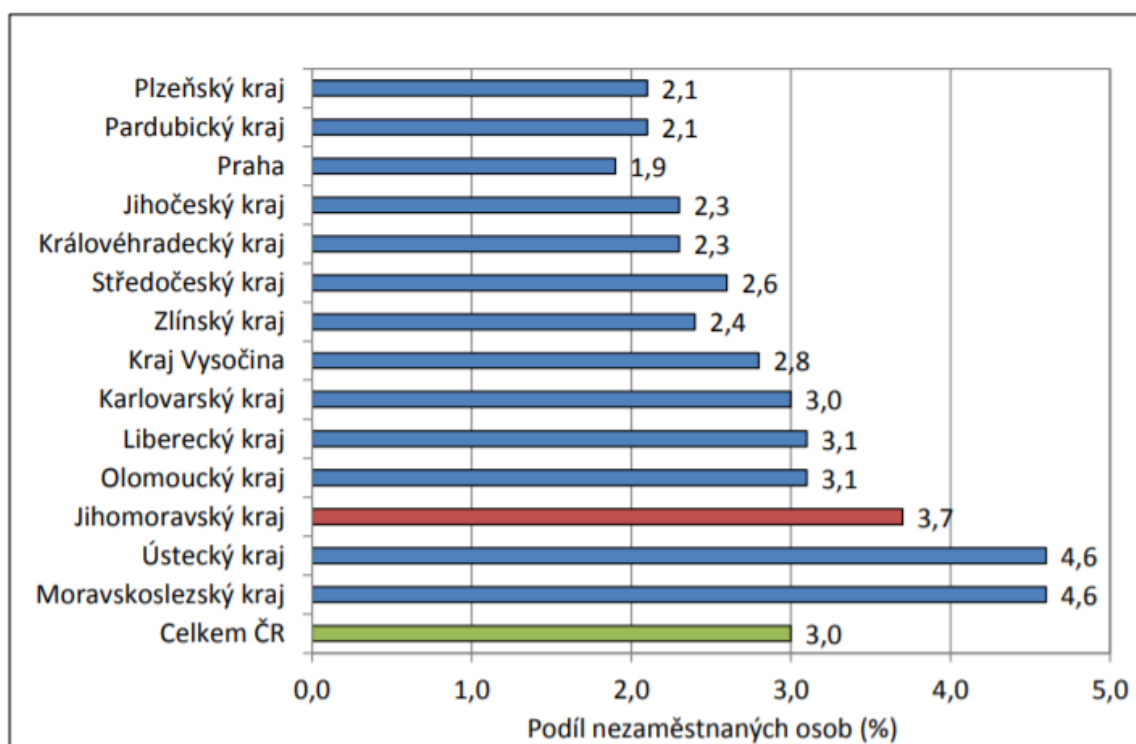
V českých médiích se zveřejňují převážně hodnoty, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě statistik Úřadu práce ČR, tedy podíl nezaměstnaných osob. Hodnoty, které vyčíslují nezaměstnanost v České republice uváděné Českým statistickým úřadem se používají především pro mezinárodní srovnávání. (Jurečka et al., 2013, s.138)

Přirozená míra nezaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce. Tato veličina ukazuje úroveň, při které jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, tedy tlaky mzdy a ceny jsou taktéž přibližně v rovnovážném stavu. Význam pojmu přirozená znamená, že se skutečná nezaměstnanost od této míry v dlouhém období neodchyluje. Přirozená míra nezaměstnanosti je dosažena tehdy, když se ekonomika pohybuje ve stavu dlouhodobé rovnováhy. Země v tomto případě optimálně využívá svoje zdroje. Pokud v tomto v případě existuje nezaměstnanost, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, která vzniká výsledkem tržních sil. V současnosti je přirozená míra nezaměstnanosti dávana do

souvislosti s inflačním vývojem v ekonomice, tedy inflace je stabilní a inflační tlaky nesílí. (Jurečka et al., 2013, s. 144)

Míra nezaměstnanosti je v České republice dlouhodobě podprůměrná. V únoru 2019 klesla míra nezaměstnanosti v důsledku příznivého ekonomického vývoje na 1,9 %, což byla nejnižší hodnota v rámci 28 zemí Evropské unie. Ukazatel, který bývá zveřejňovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, nazvaný podíl nezaměstnaných osob má za březen roku 2019 hodnotu 3,0 % a v níže uvedeném grafu č. 1 je znázorněná hodnota podílu nezaměstnaných osob celkem v ČR k 31.3.2019 a v jednotlivých krajích. (Beránková, tisková zpráva, 2019)

Graf 1 – Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích a ČR k 31.3.2019



Zdroj: Měsíční statistická zpráva březen 2019 Úřadu práce ČR, KrP v Brně

Výše přirozené míry nezaměstnanosti není neměnná, mění se v dané zemi, i v čase. Na výši této veličiny má vliv řada faktorů:

- Motivace lidí hledat si nové zaměstnání. V případě vysoké motivace lidí, bude nízká přirozená míra nezaměstnanosti.
- Schopnost úřadů práce vyhledávat a doporučovat uchazečům o zaměstnání volná pracovní místa. Čím větší je tato schopnost úřadů práce, tím lepší je informovanost subjektů o situaci na trhu práce, a proto dochází ke snižování přirozené míry nezaměstnanosti.
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti, především výše podpory a délka poskytování. Čím delší a čím vyšší podporu lidé dostanou, tím menší bude jejich snaha hledat pracovní místa a přirozená míra nezaměstnanosti bude stoupat.
- Demografická skladba pracovní síly ovlivňuje významným způsobem výši přirozené míry nezaměstnanosti. V podstatě je možné říci, že mladí a vzdělaní lidé mají s nezaměstnaností menší problémy než lidé starší s nízkým stupněm vzdělání, kteří se velmi obtížně uplatňují na trhu práce. (Jurečka et al., 2013, s. 144)

Podle Jurečky (2013, s. 140) není důležitá jen míra při hodnocení údajů o nezaměstnanosti, ale také její struktura. A to především z hlediska délky nezaměstnanosti, jejímu prostorovému rozložení nebo také z hlediska jednotlivých skupin obyvatelstva. Méně závažným problémem je krátkodobá nezaměstnanost, která je u nás od 1.1.2009. Naopak velmi závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, za kterou je považovaná nezaměstnanost delší než jeden rok. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácí pracovní návyky, mají psychické problémy, mnohdy u nich dochází k sociálnímu vyloučení ze společnosti a nepříznivě jsou ovlivněny i celé jejich rodiny.

1.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nemá pouze jednu příčinu. Proto na základě různých příčin vedoucích ke vzniku nezaměstnanosti a také podle jejich odlišných projevů rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost

Jedná se o typ nezaměstnanosti, která vzniká v důsledku pohybu lidí v rámci stěhování z jednoho regionu do jiného nebo při hledání prvního zaměstnání po absolvování školy, při následování svého partnera do nového místa bydliště, anebo při dobrovolném opuštění pracovního místa z důvodu lépe placeného zaměstnání. V případě tohoto druhu nezaměstnanosti se jedná nejčastěji o krátkodobou nezaměstnanost, které je ekonomice prospěšná, nemá ve většině případů negativní důsledky a je výrazem pružnosti trhu práce. (Holman, 2015, s.152) Podle Buchtové (2002, s.67) se v případě frikční nezaměstnanosti předpokládá, že je profesní orientace i regionální rozmístění na straně poptávky i nabídky v souladu.

Podle Soukupa et al. (2007, s.281) je za specifickou součástí frikční nezaměstnanosti považovaná nezaměstnanost sezónní, která se objevuje především v odvětvích, která jsou závislá na ročním období. Jedná se například o cukrovarnictví, turismus, stavebnictví a zemědělství.

Strukturální nezaměstnanost

V případě strukturální nezaměstnanosti existuje na trhu práce stejný počet volných pracovních míst a počet osob hledajících zaměstnání. Nesoulad je však v kvalifikačních požadavcích na jednotlivá pracovní místa a kvalifikací nezaměstnaných. Příčinou tohoto typu nezaměstnanosti může být změna struktury ekonomiky, kdy dochází například k útlumu těžebního průmyslu a na trhu práce se najednou objevuje velké množství horníků, kteří nemají potřebnou kvalifikaci pro volná pracovní místa na trhu práce. K docílení změny kvalifikace můžeme využít rekvalifikační kurzy nebo si můžeme doplnit střední nebo vyšší vzdělání. Jiná příčina může být v technickém pokroku, kdy je živá pracovní síla nahrazovaná prací strojů, dochází například k robotizaci výrobních linek. Tento typ nezaměstnanosti je považovaný za nejzávažnější právě díky dopadům na ekonomiku a sociální sféru. (Jurečka et al., 2013, s.142)

Strukturální nezaměstnaností mohou být tedy postiženi i kvalifikovaní pracovníci s dlouhodobou praxí v oboru, kteří se stávají díky změnám na trhu práce nadbytečnými. Na druhou stranu vznikají na trhu práce díky inovacím nové pracovní pozice, na které firmy hledají

kvalifikované pracovníky a které nemohou získat, protože pro tyto nové pozice je na trhu práce velmi málo osob s takovou kvalifikací.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickým pohybem ekonomiky. V období hospodářského poklesu nezaměstnanost narůstá, protože ubývá volných pracovních míst v důsledku poklesu poptávky po výrobcích a službách a tím dochází k omezení výroby a k hromadnému propouštění zaměstnanců. Naopak v období při ekonomickém růstu, kdy se zvyšuje poptávka po výrobcích a službách, nezaměstnanost klesá. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti je proměnlivá. Závisí na délce trvání aktuálního ekonomického cyklu. Tento typ nezaměstnanosti postihuje celou ekonomiku napříč všemi sektory národního hospodářství. (Jurečka et al., 2013, s.143)

Institucionální nezaměstnanost

Institucionální nezaměstnanost je způsobena neefektivním organizováním trhu práce ze strany institucí. Je spojena s nedostatkem pracovníků vhodných pro určité zaměstnání nebo se systémem zabezpečení v nezaměstnanosti. Pokud mají nezaměstnaní možnost pobírat vyšší podporu v nezaměstnanosti, nemají potřebu rychle hledat nové zaměstnání, protože je pro ně pobírání podpory ekonomicky výhodnější. (Jurečka et al. 2013, s. 142-143)

Skrytá nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti se vyhýbá všem statistickým měřením. Tvoří ji především osoby, které nehledají zaměstnání a ani nejsou vedeny v evidenci úřadu práce. (Jurečka et al., 2013, s.144). Jedná se především o studenty denního studia, matky pečující o malé děti, osoby přesunuté do invalidního důchodu, osoby v předčasném starobním důchodu anebo osoby, které hledají zaměstnání na sociálních sítích nebo přímo u potenciálních zaměstnavatelů bez registrace na úřadě práce.

1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

V lidské populaci existují na trhu práce skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání nebo s rizikem opakované nebo dlouhodobé evidence na úřadě práce. Tyto skupiny mohou být charakterizované věkem, pohlavím, vzděláním, zdravotním stavem nebo příslušností k etnické skupině. Právě na ně by měla být nejvíce zaměřena politika zaměstnanosti. Mezi tyto skupiny patří (Buchtová et al., 2002, s.109-115):

- **mladí lidé do 30 - ti let věku** – jedná se zejména o absolventy škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Tito mladí lidé mají nevýhodu především v tom, že nemají základní pracovní návyky ani praktické zkušenosti. Hůř se orientují na trhu práce. Pokud tito mladí lidé nezískají co nejdříve zaměstnání, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a bude jim hrozit sociální vyloučení ze společnosti
- **ženy pečující o malé děti** – ženy mají stále nepříznivé postavení na trhu práce. Je to způsobené především tím, že jsou více zatížené péčí o domácnost a děti a mívají v zaměstnání časté absence, které narušují plynulost pracovního procesu. Zaměstnavatelé stále upřednostňují mužskou pracovní sílu. Muži mohou pracovat na rozdíl od žen na plný úvazek a ve směnném provozu.
- **zdravotně postižení občané** – lidé se změněnou pracovní schopností mají značné potíže s uplatněním na trhu práce, jsou ohroženi dlouhodobou evidencí na úřadě práce, což jim způsobuje psychické, sociální a ekonomické problémy.
- **starší lidé nad 50 let** - nejhůře prožívají ztrátu zaměstnání lidé kolem věku 50 let, zažívají pocity strachu, nejistoty a postupnou ztrátu sebedůvěry. Pokud se lidé v tomto věku ucházejí o novou práci, zaměstnavatel dává většinou přednost mladšímu pracovníkovi.
- **lidé bez kvalifikace, s nízkým vzděláním** – jedná se především o mladé lidi, kteří nemají zájem o zaměstnání ani následné vzdělávání např. formou rekvalifikací. Jsou závislí na sociálních dávkách. Patří sem i lidé s nežádoucím společenských chováním jako jsou alkoholici, drogově závislí, gambleři nebo lidé propuštění z nápravných zařízení.
- **národnostní etnika a imigranti** – na našem trhu práce se jedná především o romské etnikum, kde problém se zaměstnáváním těchto lidí způsobuje především výše jejich kvalifikace a nízká kvalita sociálních dovedností.

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

V případě důsledků nezaměstnanosti nedochází k ovlivnění pouze jedince, ale i celé jeho rodiny. A pokud existuje vysoké procento nezaměstnanosti, dochází k negativnímu ovlivnění celé společnosti. Dopady nejsou jen v oblasti ekonomické, ale i v oblasti sociálních vztahů a psychiky.

Mezi ekonomické dopady v případě vysoké nezaměstnanosti patří propad produktu na trhu. Ekonomika vyrábí méně produktů, než je možné, protože pracovní a kapitálové zdroje nejsou využité. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti může docházet ke zvyšování schodku státního rozpočtu v důsledku výdajů s pojených s vyplácením podpor v nezaměstnanosti a financováním chodu úřadu práce. Také se snižují daňové příjmy státního rozpočtu, protože nezaměstnaní lidé nenakupují takové množství zboží, jako kdyby dostávali mzdu. (Jurečka et al., 2013, s.148)

U většiny lidí dochází při ztrátě zaměstnání k sociálně psychologickým problémům. Jedná se o nezvratný zásah do života jedince, jeho rodiny, potažmo i do celé společnosti. Nezaměstnaný může pociťovat bezmoc, začne být pasivní, má narušené sebevědomí. Problémy nastávají i v mezilidských vztazích, např. těžkosti v manželství, ztráta autority u svých dospívajících dětí nebo izolace od přátel jako důsledek studu za ztrátu zaměstnání. Často mnozí propadají alkoholu, gamblerství, drogám, depresím a úzkostem spolu s nižší sebedůvěrou a sebeúctou. (Buchtová et al., 2002, s.115) Nakonec mohou tyto lidé úplně ztratit zájem o hledání zaměstnání. Zvyknou si na pobírání sociální podpory. Vzhledem k tomu, že v důsledku ztráty zaměstnání dochází i ke změně životní úrovně, může se začít zvyšovat kriminalita, protože si nezaměstnaní pokoušejí i touto cestou zajistit finanční prostředky nutné k obživě a zachování svého životního standardu. (Kotýnková, Němec, 2003, s.150-151)

Nezaměstnanost působí také na fyzické zdraví člověka a to negativně. Stres ze ztráty zaměstnání způsobuje tzv. psychosomatické nemoci jako je např. bolest hlavy, kožní alergie, žaludeční vředy, cukrovka nebo problémy s úzkostí a depresí. Ve vyhrocených případech může dojít i k sebevraždě. Účinným prostředkem proti těmto negativním důsledkům nezaměstnanosti doporučují odborníci fyzickou aktivitu a tvořivost, která pomáhá překlenout období mezi ztrátou zaměstnání a nástupem do nové práce. (Kotýnková, Němec, 2003, s.151)

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE

Na základě výše zmíněných důsledků nezaměstnanosti je patrné, že se jedná o velmi nebezpečný ekonomický, politický i sociální jev. Proto je nutné, aby stát proti nezaměstnanosti důsledně bojoval. Nástrojem vlády pro tento boj je politika zaměstnanosti, kterou Krebs (2015, s. 296) charakterizuje jako opatření směřující k dosažení rovnováhy na trhu práce a k efektivnímu využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti se zaměřuje především na (Krebs, 2015, s. 297):

- **Rozvoj infrastruktury na trhu práce** – prostřednictvím institucí, jako jsou např. úřady práce, zabezpečuje informační, zprostředkovatelské a poradenské služby. Zajišťuje zejména dokonalejší informovanost o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání.
- **Podporu vytváření nových pracovních míst** – např. poskytování finančního příspěvku zaměstnavatelům při zřízení nového pracovního místa, začínajícím podnikatelům nebo handicapovaným občanům.
- **Zvýšení adaptability pracovní síly** – přispívá k podpoře různých rekvalifikačních programů.
- **Zabezpečení životních podmínek těm, kteří jsou dočasně nezaměstnaní** – formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Stát ovlivňuje vztahy na trhu práce a jejich vývoj prostřednictvím (Kotýnková, 2003, s. 131):

- **Aktivní politiky zaměstnanosti** – sem patří všechny výše uvedené formy realizace politiky zaměstnanosti kromě dávek a podpor v nezaměstnanosti.
- **Pasivní politiky zaměstnanosti** – kterou se rozumí stanovení výše a podmínek pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek.
- **Hospodářsko – politická opatření** – týkají se především investičních pobídek a podpory malého a středního podnikání.

Podle Haláskové (2008, s. 10) se aktivní politika zaměstnanosti snaží minimalizovat nezaměstnanost, zatímco pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na zachování životního standardu nezaměstnaných osob pomocí různých podpor.

Halásková (2008, s.13, 23) také zmiňuje hlavní cíle politiky zaměstnanosti, mezi které patří dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, nutnost zvyšování kvalifikace zaměstnanců, zabezpečení práva všem občanům na zaměstnání, snižování

dlouhodobé nezaměstnanosti hlavně u rizikových skupin osob a dosažení produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Se vstupem České republiky do Evropské unie jsme museli akceptovat i principy politiky zaměstnanosti Evropské unie. Ty kladou důraz především na opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti, tedy k motivování nezaměstnaných k přijetí zaměstnání nebo k přípravě na jeho přijetí a také na opatření k zabránění vylučování ohrožených skupin ze společnosti.

Politika zaměstnanosti může podpořit vývoj trhu práce a provádí ji pomocí těchto nástrojů (Halásková, 2008, s. 33-34):

- **Veřejné výdaje** – výdaje čerpané ze státního rozpočtu. Jsou určené na zvyšování zaměstnanosti, kdy pasivní složka zahrnuje především hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání a aktivní složka představuje výdaje na služby zaměstnanosti, re-kvalifikace nebo tvorbu nových pracovních míst.
- **Daňová politika** – jedná se např. o podněcování osoby k práci formou daňových úlev.
- **Regulační opatření** – zaměřuje se na ochranu vnitřního trhu a zachování zaměstnanosti.
- **Legislativní opatření** – jsou jimi na trhu práce vymezená práva a povinnosti jak občanů, tak zaměstnavatelů i státních orgánů.

Finance na politiku zaměstnanosti se čerpají ze státního rozpočtu. Prostředky jsou v rámci struktury rozpočtu zahrnuty pod veličinu Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Kotýnková, 2003, s. 139) Další finance na politiku zaměstnanosti čerpá Česká republika z Evropského sociálního fondu, který je finančním nástrojem Evropské unie pro investice do lidí. Tento fond podporuje finančně aktivity členských států při rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti nebo při zajištění rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost pokrývá v letech 2014 - 2020 Ministerstvo práce a sociálních věcí oblasti podpory zaměstnanosti, sociální začleňování a boj s chudobou, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, oblasti dalšího vzdělávání, rovných příležitostí mužů a žen, oblasti modernizace veřejné správy a veřejných služeb a také oblasti podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti. (Sirovátka, 2014, s. 102)

Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice zajišťuje ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím svého útvaru Správa služeb zaměstnanosti a Úřad

práce ČR. Správa služeb zaměstnanosti má následující úkoly (Halásková, 2008, s. 55-56):

- zpracovává analýzy a prognózy na trhu práce
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti
- zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti
- zabezpečuje mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a trhu práce
- vytváří národní soustavu povolání a aktualizuje ji
- provádí kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- uděluje a odebírá povolení k výkonu zprostředkování zaměstnání za úplatu
- řídí úřady práce z hlediska metodiky a financí.

Úřad práce byl zřízený a spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí. Je tedy územním orgánem státní správy. Vedle Generálního ředitelství tvoří úřad práce také 14 krajských poboček a kontaktní pracoviště. Úřad práce má po celé republice více než 500 poboček. Úřady práce zajišťují zprostředkování zaměstnání uchazečům i zájemcům o zaměstnání, vedou evidenci uchazečů a zájemců a rozhodují o vyřazení uchazečů o zaměstnání. Také vedou evidenci volných pracovních míst, poskytují občanům poradenské služby s hledáním pracovních míst, volbou povolání nebo volbou rekvalifikace. Kontrolují dodržování mzdových předpisů a hospodaří se státními prostředky, které jsou určeny na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a na provoz úřadu práce. (Halásková, 2008, s. 57)

2.1 Legislativní úprava

Státní politika zaměstnanosti v České republice a její legislativní úprava vychází zejména ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který upravuje v souladu s příslušnými předpisy Evropské unie zabezpečování státní politiky zaměstnanosti včetně všech jejích nástrojů. (Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017, s. 99)

V zákoně o zaměstnanosti, konkrétně v § 2 je definovaná náplň státní politiky zaměstnanosti v České republice, která zahrnuje zejména zabezpečení práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce včetně prognóz, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, či poskytování podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci. (Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017, s. 99-100)

Poslední novela zákona o zaměstnanosti č. 206/2017 Sb., která nabyla účinnosti dne 29.7.2017 přináší opět změny v oblasti politiky zaměstnanosti. Změny nastávají u agenturního zaměstnávání, zavádí se kauce, kterou musí agentury složit. Dále se ruší možnost přivydělat si formou tzv. nekolidujícího zaměstnání na dohodu o provedení práce. Dohoda o provedení práce se stává překážkou pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Novela také zavádí režim dočasné pracovní neschopnosti uchazeče o zaměstnání a s ní i dokladovací povinnost nemoci na příslušném závazném potvrzení.

Vedle výše uvedeného zákona je politika zaměstnanosti v České republice upravovaná ještě dalšími zákony, nařízeními vlády a předpisy (Halásková, 2008, s. 52):

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterým jsou upravené pracovně právní vztahy a kde jsou stanovené zásady výpočtu průměrného čistého měsíčního výdělku, z kterého se počítá výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, který upravuje pravidla řízení probíhajících před úřady.
- Nařízení vlády č. 273/2018 Sb., o minimální mzdě, které s účinností od ledna 2019 zvyšuje minimální mzdu na 13350 Kč.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření směřujících k zajištění maximální možné výše zaměstnanosti na trhu práce. Je také souborem nástrojů, které podporují vstup nezaměstnaných na trh práce. Především ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce zabezpečují aktivní politiku zaměstnanosti a financují ji z prostředků státního rozpočtu i z příspěvků **Evropského sociálního fondu**. Především úřady práce mají za hlavní úkol zaměstnat ty uchazeče o zaměstnání, u kterých je předpoklad zhoršeného přístupu na trh práce. (Kotýnková, 2006, s. 34)

Příspěvky, které poskytují úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se řídí stanovenými kritérii určenými Ministerstvem práce a sociálních věcí. Primárně jsou určené pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možné pro jejich individuální schopnosti zajistit jiným způsobem zaměstnání. Nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce jsou v současné době osoby se zdravotním postižením, dále také absolventi bez praxe, mladí lidé do 30 let, osoby nad 50 let a matky vracející se na trh práce po rodičovské dovolené. Významným zdrojem finančních prostředků vynaložených na aktivity služeb zaměstnanosti je již výše zmíněný Evropský sociální fond. Prostředky jsou z něj čerpány na základě **Operačního programu Zaměstnanost pro programové období 2014-2022**. Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou cílené především na znevýhodněné skupiny nezaměstnaných osob a pomáhají jim zvyšovat šance při jejich pracovním uplatnění. Bez opatření aktivní politiky zaměstnanosti není jejich umístění na trhu práce moc pravděpodobné. (Sirovátka, 2014, s. 143)

Abychom mohli dosáhnout vytyčených cílů aktivní politiky zaměstnanosti, musíme zvolit konkrétní metody a ty použít. Jedná se o (Halásková, 2008, s.58-59):

- individuální přístup k uchazečům o zaměstnání
- financování v případě tvorby nových pracovních míst
- motivace k hledání nového zaměstnání
- motivace k pracovním návykům
- zabezpečení nezaměstnaných formou sociálních dávek
- zvyšování kvality pracovních sil získáním nové kvalifikace nebo prohlubováním kvalifikace.

2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V současné době se klade velký důraz především na aktivní přístup při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je realizovaná v České republice těmito uvedenými nástroji. (Halásková, 2008, s. 60-61)

Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání získat novou kvalifikaci nebo rozšířit současnou kvalifikaci. Dalšími podrobnostmi ohledně rekvalifikací se budeme zabývat v následující kapitole.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce slouží zejména jako pracovní příležitost, která je omezená časově. Umísťují se na ně především uchazeči o zaměstnání, kteří potřebují získat nebo zachovat pracovní návyky. Tedy ti, u kterých je vysoké riziko dlouhodobé nezaměstnanosti nebo patří k některé z rizikových skupin, které se mohou v regionech odlišovat. Náplň práce u veřejně prospěšných prací spočívá v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejné zeleně, v údržbě komunikací nebo jiných činnostech ve prospěch obcí nebo jiných státních nebo obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatel vytváří tato místa na 12 po sobě jdoucích měsíců a je možné takto zaměstnat uchazeče o zaměstnání i opakovaně. (Halásková, 2008, s. 62)

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavatel je může obsadit těmi uchazeči o zaměstnání, kteří by nenašli pracovní uplatnění jiným způsobem. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo poskytuje úřad práce na dobu 6 až 12 měsíců a zaměstnavatel ho může využít výhradně za účelem sjednaným v dohodě. Společensky účelné místo je i takové místo, které uchazeč o zaměstnání zřídí za účelem samostatné výdělečné činnosti. I v tomto případě může úřad

práce poskytnout příspěvek, který je také účelově vázaný na sjednanou dohodu. (Halásková, 2008, s. 62-63)

Chráněné pracovní místo

V rámci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením vznikl tento nástroj chráněných pracovních míst. Chráněné pracovní místo je vymezené nebo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavateli je na toto místo poskytován příspěvek a místo musí zůstat obsazené po dobu 3 let. I osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, si může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa. (Halásková, 2008, s. 60)

Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek poskytuje úřad práce osobě samostatně výdělečně činné na úhradu uznatelných provozních nákladů a které již úřad práce poskytl i příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek se poskytuje jednorázově a lze o něj požádat do 30 dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné. (Halásková, 2008, s. 63)

Příspěvek na podporu regionální mobility

Příspěvek na podporu regionální mobility je poskytován plošně na území celé České republiky od listopadu 2016 a skládá se ze dvou příspěvků. Jedná se o příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování. Příspěvek na dojížděku je poskytován maximálně po dobu 12 měsíců uchazečům, kterým není možné zprostředkovat zaměstnání v místě jejich bydliště a kteří jsou evidovaní na úřadě práce déle než 5 měsíců. Výše příspěvku je odvozena od dojezdové vzdálenosti do místa výkonu zaměstnání. Příspěvek na přestěhování může úřad práce poskytnout uchazečům o zaměstnání, kteří jsou 6 měsíců před podáním žádosti vedení v evidenci úřadu práce 5 měsíců a stěhují se za práci vzdálené více než 50 km od místa původního bydliště. Výše příspěvku na přestěhování může činit až 50000 Kč. (Beránková, Tisková zpráva, 2016)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud přijme zaměstnavatel do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnovaná zvýšená péče. To znamená, pokud uchazeč o zaměstnání z důvodu např. věku, péče o dítě nebo zdravotního stavu tuto zvýšenou péči potřebuje. Příspěvek je možné poskytnout po dobu 3 měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy. (Halásková, 2008, s. 64)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek slouží jako podpora zaměstnavatelů, kteří přecházejí na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže poskytnout svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek může úřad práce poskytnout maximálně po dobu 6 měsíců a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Halásková, 2008, s. 64)

3 REKVALIFIKACE

Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace nebo její rozšíření u uchazeče o zaměstnání nebo u zájemce o zaměstnání. Při výběru rekvalifikace vychází poradce pro zprostředkování z dosavadní kvalifikace uchazeče a zájemce o zaměstnání, dále z jeho zdravotního stavu, schopností a zkušeností. Osoby, které absolvují rekvalifikaci, získají nové teoretické znalosti a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání. Studium na střední a vysoké škole nepovažujeme za rekvalifikaci. (Halásková, 2008. s.60)

Fyzická osoba, která chce absolvovat v rámci úřadu práce rekvalifikaci, musí splnit následující podmínky:

- **evidence na úřadě práce** jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- **zdravotní způsobilost** pro absolvování kurzu a následně pro výkon zaměstnání
- odpovídající **kvalifikační předpoklady** pro vybraný rekvalifikační kurz, např. stupeň vzdělání
- **potřebnost rekvalifikace** – současná kvalifikace neumožňuje osobě získat vhodné zaměstnání
- **účelnost rekvalifikace** – osoba má šanci po ukončení rekvalifikace získat zaměstnání.

Před zařazením osoby na rekvalifikační kurz je potřeba absolvovat **profesně poradenský pohovor**. Na jeho základě požádá uchazeč nebo zájemce o zaměstnání o zařazení do rekvalifikace. Úřad práce sepiše o zařazení do rekvalifikace s uchazečem nebo zájemcem dohodu o rekvalifikaci a na základě této dohody hradí úřad práce náklady rekvalifikace. V této dohodě je stanovena povinnost uchazeče nebo zájemce o zaměstnání uhradit plně náklady rekvalifikace v případě nedokončení rekvalifikace bez vážného důvodu. Za vážné důvody je považována např. nezbytná osobní péče o dítě do čtyř let, nezbytná péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, dále docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte a zdravotní důvody, které musí být potvrzené lékařem. (Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017, s. 3)

Úřad práce zajišťuje rekvalifikace na základě písemné dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením, např. školou nebo soukromým vzdělávacím zařízením. Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání.

3.1 Formy rekvalifikace

Na úřadě práce může uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uplatnit nárok na vykonání rekvalifikace zabezpečené úřadem práce anebo zvolené rekvalifikace. U obou forem rekvalifikací platí, že vynaložená částka hrazená úřadem práce za rekvalifikaci nepřekročí 50000 Kč za období tří let za osobu.

Zvolenou rekvalifikaci si zájemce nebo uchazeč o zaměstnání zabezpečuje sám. Musí splňovat kvalifikační předpoklady a musí být zdravotně způsobilý pro výkon profese, na kterou se kvalifikuje. Úřad práce hradí zájemci pouze cenu kurzu a pouze v tom případě, když zájemce ukončí úspěšně daný kurz. Další náklady spojené s rekvalifikací např. zdravotní prohlídku si musí zájemce uhradit sám. Při zvolené rekvalifikaci nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. Zvolená rekvalifikace je pro zájemce nebo uchazeče o zaměstnání vhodná tehdy, pokud úřad práce nemá vybraného dodavatele na příslušný kurz. (Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017, s. 46)

Rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce ČR, Krajskou pobočkou v Brně, kontaktním pracovištěm Brno-venkov, kde budeme provádět výzkum, jsou přednostně financované z Evropského sociálního fondu v rámci projektu Operační program zaměstnanost a také z národních prostředků prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace zajišťují jednotlivá oddělení aktivní politiky zaměstnanosti transparentním výběrem dodavatele vzdělávacích služeb. Jedná se o rekvalifikační kurzy pro oblast administrativy, ekonomie a účetnictví, pro oblast informačních technologií, ostrahy, skladového hospodářství a logistiky, také pro oblast strojírenství, svařování, stavebnictví a zpracování dřeva, dále pro oblast gastronomie, potravinářství, obchodu, sociálních služeb a počítačové gramotnosti. Podporu při rekvalifikaci v případě zabezpečení úřadem práce řeší následující kapitola. (Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017 s. 45)

3.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci mají pouze uchazeči o zaměstnání, kteří se zúčastnili rekvalifikace zabezpečené úřadem práce a ke dni zahájení rekvalifikace, tedy dnem přiznání podpory při rekvalifikaci nejsou poživateli starobního důchodu. Zájemci o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce, ani uchazeči o zaměstnání, kteří se zúčastnili zvolené rekvalifikace, nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají. (Halásková, 2008, s. 60)

Výše podpory při rekvalifikaci činí 65 % z průměrného čistého výdělku potvrzeného z posledního ukončeného zaměstnání. V případě, že uchazeč o zaměstnání vykonával jako poslední samostatnou výdělečnou činnost, počítá se výše podpory z posledního potvrzeného vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. V případě, že uchazeč o zaměstnání nemůže doložit bez vlastního zavinění poslední vyměřovací základ ze samostatné výdělečné činnosti nebo byla poslední činností před vstupem do evidence uchazečů náhradní doba, stanoví se podpora při rekvalifikaci ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém nastoupil uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za kalendářní rok, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikační kurz. (Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017, s. 20-21)

3.3 Rekvalifikace jako forma dalšího vzdělávání

Pod pojmem vzdělávání se rozumí především proces zprostředkování znalostí, dovedností a rozvoj schopností. Je převážně didaktickou záležitostí. Jedná se o plánovaný proces, který je systematicky a obsahově zprostředkovaný, věcně a časově strukturovaný a vedený profesionály. (Beneš, 2014, s. 16)

Celoživotní vzdělávání popisuje Mužík (2012, s. 4) jako propojený celek etap předškolního vzdělávání, vzdělávání po dobu povinné školní docházky, všeobecného vzdělávání na reálných gymnáziích, dále profesního vzdělávání na středních odborných učilištích, středních odborných školách, vyšších odborných školách a vysokých školách a také vzdělání dospělých v období produktivního věku až po ukončení jejich ekonomické aktivity. Podle Vetešky (2016, s. 88) vstupuje v posledních letech do popředí právě vzdělávání dospělých, především díky realizaci konceptu celoživotního vzdělávání.

Vzdělávání dospělých charakterizuje Veteška (2016, s. 88) jako vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity uskutečněné dospělými jedinci v rámci formálního a neformálního vzdělávání. V oblasti formálního vzdělávání se jedná o získání určitého stupně vzdělání v rámci školského systému počátečního vzdělávání. Více vzdělávacích příležitostí však je k dispozici v rámci neformálního vzdělávání. Vzdělávání dospělých spolu se vzděláváním dětí a mládeže tvoří součást celoživotního učení. Na úrovni sociální politiky státu propojuje vzdělávací politiku, politiku zaměstnanosti, politiku sociálního systému a řízení lidských zdrojů v kulturním, ekonomickém a sociálním kontextu.

V současné moderní společnosti představuje další vzdělávání velmi důležitou etapu života člověka. V konceptu celoživotního vzdělávání následuje další vzdělávání po počátečním vzdělávání, tedy po absolvování určitého vzdělávacího stupně a po vstupu osoby na trh práce. (Veteška, 2016, s. 107)

Další vzdělávání můžeme realizovat jak ve volném čase, tak i v rámci pracovní doby. Především pokud se jedná o profesní vzdělávání. Každý si může vybrat v průběhu svého života jakýkoli produkt vzdělávání. Nabídka dalšího vzdělávání je velmi rozmanitá. Může mít podobu formálního vzdělávání, kdy výstupem je získání např. diplomu či certifikátu nebo neformálního vzdělávání, kdy výstupem může být získání nových sociálních nebo profesních kompetencí. (Veteška, 2016, s. 108)

Veteška (2016, s. 107) dělí další vzdělávání na 3 typy:

- **profesní vzdělávání**
- **zájmové vzdělávání**
- **občanské vzdělávání.**

Rekvalifikace se řadí podle Mužíka (2012, s. 5) mezi další vzdělávání profesní, které je vázané na profesi a tím tedy také na ekonomickou situaci fyzické osoby. Pod rekvalifikačním vzděláváním si můžeme představit např. předkvalifikační kurzy, specifické a nespecifické rekvalifikace, doplňkové a zaměstnanecké rekvalifikace.

V České republice jsou poskytovateli dalšího vzdělávání veřejné instituce, tedy školy a školská zařízení nebo instituce vzdělávání dospělých, tedy andragogického vzdělávání, zřizované orgány státní správy a samosprávy. Samozřejmě andragogické vzdělávání poskytují také soukromé instituce, kam řadíme komerční vzdělávací instituce, vzdělávací útvary zaměstnavatelů, odborové organizace a také neziskové, komunitní, dobrovolnické a zájmové instituce. (Veteška, 2016, s. 110)

3.3.1 Formy vzdělávání dospělých

Androdidaktické formy vyučování představují organizační rámec výuky. Rozlišuje se prezenční výuka, kombinované vzdělávání, distanční vzdělávání a sebevzdělávání. Obecně je možné charakterizovat formy vzdělávání podle **časového hlediska** akce (jednodenní přednáška, jednorázová nebo cyklická), podle **prostředí** (na pracovišti nebo mimo pracoviště, virtuální prostředí), **organizačního uspořádání** (individuální, párové, skupinové) a podle **zaměření vzdělávacího procesu** (kvalifikační, rekvalifikační) (Veteška, 2016, s. 170)

Podle Plamínka (2014, s. 40) se vymezuje šest základních forem vzdělávání dospělých. Patří mezi ně:

- **školení** – zaměřuje se především na předávání teoretických znalostí, učitel se označuje jako lektor nebo školitel a účastníci školení mají za úkol sedět a poslouchat, popřípadě se mohou i na něco zeptat,
- **trénink** – je zaměřený na získávání praktických dovedností, na nácvik určitých postupů a učitel je označován jako trenér nebo lektor,

- **konzultace** – týkají se návrhu řešení konkrétní situace a učitele se označuje jako poradce nebo konzultant,
- **koučování** – v případě koučování se učitel nazývá koučem, který vede koučovaného k tomu, aby sám našel řešení reálné kauzy,
- **učení z výkonu učitele** – jedná se o demonstraci praktické ukázky, vzdělávaný přihlíží výkonu učitele,
- **učení z vlastního výkonu** – učitel přihlíží výkonu vzdělávaného, někdy se hovoří o „stínování“.

3.3.2 Metody v oblasti vzdělávání dospělých

Metody vzdělávání dospělých spočívají ve vytvoření souboru postupů, kterými lektor předává poznatky a formuje dovednosti účastníků. Počet metod neustále narůstá. Stávají se důležitým prvkem zejména v profesním vzdělávání dospělých. (Mužík, 2004, s. 69)

Palán a Langer (2008, s. 154) rozděluje metody na **výkladově ilustrativní**, které se používají při předávání nových nebo složitějších informací. Typickým příkladem této metody je přednáška. Dalšími metodami jsou metody **dialogické**, které vyžadují vyšší míru aktivity účastníků. Směřují k samostatnému myšlení, úsudku, analýze problémů a navrhování jejich řešení. Příkladem dialogické metody může být například rozhovor nebo diskuse. Posledním souborem metod jsou metody **problémové**, které jsou v současnosti mezi lektory velmi populární. Jsou orientované na interaktivitu ve výuce. Účastníci pracují v menších skupinách na základě určitého zadání, které se snaží co nejlépe a nejpřesněji vyřešit. Do této kategorie metod patří například brainstorming, brainwriting, řešení případových studií či hraní rolí.

Další klasifikaci metod vzdělávání dospělých představuje Mužík (2004, s. 70-71) jako klasifikaci metod podle podoby pomoci, jakou vyvíjí lektor směrem k učení účastníka. Tato klasifikace propojuje psychologické prvky přípravy lektora na vyučování se zákonitostmi psychologie učení dospělého. Jedná se o **metody transferu**, při kterých lektor přenáší na účastníka vědomosti, dovednosti a návyky. Patří sem např. přednáška, seminář, dialogické metody, problémové metody, konzultace nebo exkurze. Následují **metody facilitace**, ve kterých se lektor spíše zaměřuje na podporu učebních aktivit a celého procesu učení účastníka. Mezi metody facilitace patří instruktáž, koučink, workshop, výcviková forma či e-learning.

3.3.3 Lektor jako andragogická profese

Nejčastěji je vzdělavatel dospělých, který působí v oblasti dalšího vzdělávání nazýván **lektorem**. Podstatou této profese je vedení vzdělávacího procesu v rozličných odborných oblastech. Lektor stanovuje adekvátní formy a metody vzdělávání a zároveň zajišťuje evaluaci vzdělávací akce. V rámci podnikové praxe může být činnost lektora buď interního nebo externího charakteru. Pro výkon pozice lektora bývají většinou požadovány teoretické znalosti z oblasti andragogiky, didaktiky a didaktické techniky, psychologie učení a vzdělávání dospělých, hodnocení vzdělávání, metody lektorství a výuka odborných disciplín. (Veteška, 2016, s. 182-185)

Mezi další andragogické profese řadí Veteška (2016, s. 186-191) zejména:

- **Poradce** – odborník, který kromě svých odborných kompetencí disponuje zejména dobrým úsudkem, schopností analýzy a syntézy, schopností chápat lidi a pracovat s nimi,
- **Konzultant** – odborník na určitou věc nebo problematiku, pracuje s klientem na konkrétním problému, vysvětluje ho, zodpovídá dotazy a poskytuje návody k dalším krokům,
- **Supervizor** – nejčastěji vykonává kontrolu nebo dohled nad kvalitou práce jednotlivce nebo skupiny, pomáhá řešit komplikované situace a dává zadavateli zpětnou vazbu,
- **Facilitátor** – pracuje s klienty na způsobech, jak vyřešit obtížné záležitosti, používá interaktivní techniky, řízené otázky a diskusní metody,
- **Trenér** – profese trenéra je zaměřená na procvičování konkrétních dovedností a nácvik nových postupů,
- **Kouč** – pomáhá koučovanému rozvíjet jeho schopnosti a dovednosti, podporuje a vede ho ke konkrétnímu naplnění cílů,
- **Mentor** – speciálně vyškolený jedinec, který vede pracovníka, poskytuje mu praktickou radu a pomáhá mu při vzdělávání a rozvoji,
- **Tutor** – odborník, který vede vzdělávání nejčastěji elektronicky, komunikaci se studenty vede např. formou e-mailu nebo prostřednictvím uzavřeného diskusního prostředí v elektronickém systému řízení studia,
- **Mediátor** – kvalifikovaný odborník, který se zabývá mediací. Musí respektovat neutralitu a nestrannost, připravuje a realizuje mediační proces.

Pracovníci v andragogických povoláních musí být velmi flexibilní a schopní reagovat na různé trendy. Profesní identita pracovníků ve vzdělávání dospělých se dá sjednotit velmi těžce. Profesionalizace andragogických povolání probíhá bez závazné regulace a zásahů státu. (Beneš, 2014, s. 116-117)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGICKÁ ČÁST

V praktické části je tato bakalářská práce zaměřená na hodnocení vzdělávání formou rekvalifikačních kurzů u nezaměstnaných uchazečů evidovaných na Úřadě práce ČR. Tyto rekvalifikační kurzy nabízené uchazečům o zaměstnání v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, umožňují zvyšování kvalifikace a lepší uplatnění na trhu práce. Výzkum je zaměřen na rekvalifikační kurzy, jejich hodnocení a na jejich přínos pro účastníky výzkumu v rámci jejich následných možností při uplatnění na trhu práce. Tento výzkum probíhal na Úřadě práce České republiky, Krajské pobočce v Brně, Kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice, tedy na pracovištích, která spadají pod oddělení aktivní politiky zaměstnanosti Kontaktního pracoviště Brno-venkov (viz obr. č.1). Bylo vybráno celkem šest kontaktních pracovišť pro výzkum proto, aby bylo možné získat dostatečně velký výzkumný vzorek pro zamýšlený výzkum. Neboť vzhledem k nízkému podílu nezaměstnaných osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání v současné době, není možné získat na jednom kontaktním pracovišti dostatečně velký vzorek pro realizaci výzkumu. Nejprve bude popsán cíl výzkumu a výzkumné otázky, potom zkoumané prostředí, následně bude charakterizován výzkumný vzorek, následně bude představen druh výzkumu a techniku sběru dat a nakonec bude popsán, jak byl výzkum realizovaný.

Obrázek 1 – Stávající dislokace pracovišť ÚP na území Jihomoravského kraje



Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociální věci České republiky

4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Na trhu práce se neustále objevují nové pracovní pozice, které vyžadují po pracovnících nové znalosti a dovednosti. Na neustále se měnící poptávku trhu práce není možné v rámci studovaných oborů reagovat tak rychle, jak by bylo potřeba. Ve školství se stále objevují nové studijní obory, avšak absolvovat takový nový studijní obor trvá minimálně 3 roky. Právě z tohoto důvodu je časově i finančně výhodné pro již jinak kvalifikované pracovníky absolvovat rekvalifikační kurz a získat tak novou kvalifikaci, která je v danou dobu nabízená na trhu práce.

Cílem výzkumu této bakalářské práce je zjistit, jak hodnotí uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadě práce na kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice získané odborné znalosti v rekvalifikačním kurzu, osobnostní rozvoj a sociální kontakty na rekvalifikačních kurzech, dále kvalitu lektora, obsah a přínos absolvovaných rekvalifikačních kurzů a také motivace pro jejich následnou možnost uplatnění na trhu práce.

Hlavní výzkumná otázka:

Jak hodnotí uchazeči o zaměstnání na kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice vzdělávání formou rekvalifikačních kurzů a jejich možnosti následného uplatnění na trhu práce?

Specifické výzkumné otázky:

1. Jak hodnotí respondenti odborné znalosti získané v rekvalifikačního kurzu?
2. Jak hodnotí respondenti posun v osobnostním rozvoji po absolvování rekvalifikačního kurzu?
3. Jak hodnotí respondenti svoji motivovanost v době evidence uchazečů o zaměstnání?
4. Jak hodnotí respondenti přínos, který jim přinesla účast v rekvalifikačním kurzu?
5. Jak hodnotí respondenti kvalitu svého života v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání?
6. Jak hodnotí účastníci rekvalifikačního kurzu lektora?
7. Jak hodnotí účastníci rekvalifikačního kurzu jeho obsahovou náplň?

8. Jak hodnotí respondenti dostatečnost nabízených rekvalifikačních kurzů úřadem práce?

4.2 Zkoumané prostředí

Samotný výzkum této bakalářské práce probíhal na šesti kontaktních pracovištích (Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice) úřadu práce ČR, která spadají pod oddělení aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) úřadu práce Brno-venkov. Toto oddělení APZ nabízí na základě poptávky na trhu práce rekvalifikační kurzy (viz. příloha P II) a pravidelně je podle poptávky aktualizuje právě pro výše uvedená kontaktní pracoviště.

Toto oddělení nabízí v současné době rekvalifikační kurzy např. v oblasti administrativy, ekonomie a účetnictví. Jedná se o kurzy Základy podnikání, Asistentka/Sekretářka, Účetnictví a daňová evidence nebo Mzdové účetnictví. Další kurzy jsou z oblasti počítačové gramotnosti, kam patří např. kurzy Obsluha osobního počítače a Počítačová gramotnost. Následují kurzy z oblasti stavebnictví, zpracování dřeva, potravinářství či gastronomie, dále pak z oblasti marketingu a reklamy, sociálních služeb a osobních služeb. Některé kurzy byly naopak dočasně pozastaveny. Jedná se o kurzy z oblasti svařování, strojírenství, hospodářství, logistiky a ostražky. Ty však budou opět obnoveny po ukončení výběrového řízení na dodavatele těchto kurzů. Pro představu o počtu absolvovaných rekvalifikací v určitém časovém období je přiložena v Příloze III tabulka s aktuálním přehledem vybraných nástrojů APZ v Jihomoravském kraji zpracovaná k 31.3.2019. (MPSV, Měsíční zpráva, 2019)

4.3 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek byl získán na základě záměrného výběru. Byl sestaven z uchazečů o zaměstnání z kontaktních pracovišť úřadu práce Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice bez ohledu na pohlaví a věk. Každý respondent musel splňovat určitá kritéria:

- Musel být vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti ÚP ČR Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice.
- Musel absolvovat rekvalifikační kurz zabezpečovaný nebo hrazený Úřadem práce ČR.

Na základě těchto kritérií byli do výzkumu zahrnuti respondenti z Úřadu práce ČR, Kontaktních pracovišť Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice

v celkovém počtu 114 osob. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 50 mužů (43,86%) a 64 žen (56,14%), což vypovídá o větším zájmu o rekvalifikační kurzy ze strany žen.

Tabulka 1 - Pohlaví

Pohlaví		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Muži	50	43,86
Ženy	64	56,14
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

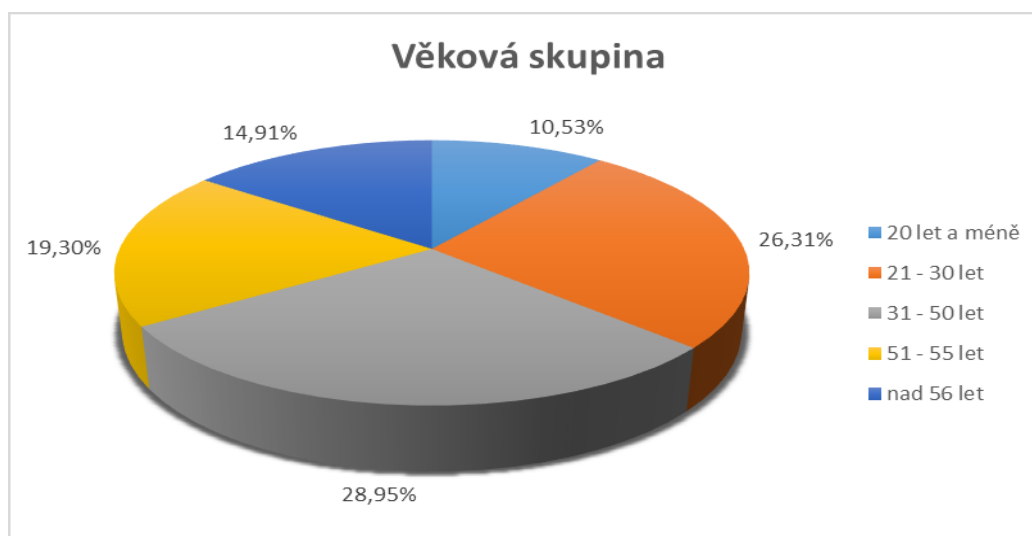
Další demografickou položkou byli respondenti rozřazováni do pěti věkových kategorií. Díky této položce č. 2 v dotazníku lze posoudit, které věkové skupiny nejčastěji využívají a potřebují další vzdělávání formou rekvalifikačních kurzů. Nejčastějšími účastníky rekvalifikačních kurzů byli respondenti z věkové kategorie 31-50 let (28,95%) a z věkové kategorie 21-30 let (26,31%). Ani v ostatních kategoriích není zaznamenán výrazný pokles. Z grafu č. 1 je patrné, že o rekvalifikační kurzy je zájem ve všech věkových kategoriích.

Tabulka 2 – Věková skupina

Věková skupina		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
20 let a méně	12	10,53
21 – 30 let	30	26,31
31 – 50 let	33	28,95
51 – 55 let	22	19,30
Nad 56 let	17	14,91
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 2 – Věková skupina



Zdroj: vlastní zpracování

Následující demografická položka týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání nám zjišťuje, která skupina respondentů je ve výzkumném vzorku zastoupena v nejvyšším nebo naopak v nejnižším počtu. V grafu č. 2 je zobrazena úroveň vzdělání respondentů v 5 kategoriích. Z celkového počtu 114 respondentů mělo 23 respondentů (20,18%) základní vzdělání, 33 respondentů (28,95%) mělo středoškolské vzdělání s vyučením, 38 respondentů (33,33%) mělo středoškolské vzdělání s maturitou, vyšší odborné 11 (9,65%) respondentů a 9 respondentů (7,89%) bylo vysokoškolsky vzdělaných. Z uvedeného grafu se tedy lze domnívat, že dvě nejpočetněji zastoupené skupiny středoškolsky vzdělaných (s vyučením a s maturitou) respondentů mají největší zájem o absolvování rekvalifikačních kurzů, tedy o změnu nebo rozšíření své stávající kvalifikace.

Tabulka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Základní	23	20,18
Středoškolské vyučen/a	33	28,95
Středoškolské s maturitou	38	33,33
Vyšší odborné	11	9,65
Vysokoškolské	9	7,89
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování

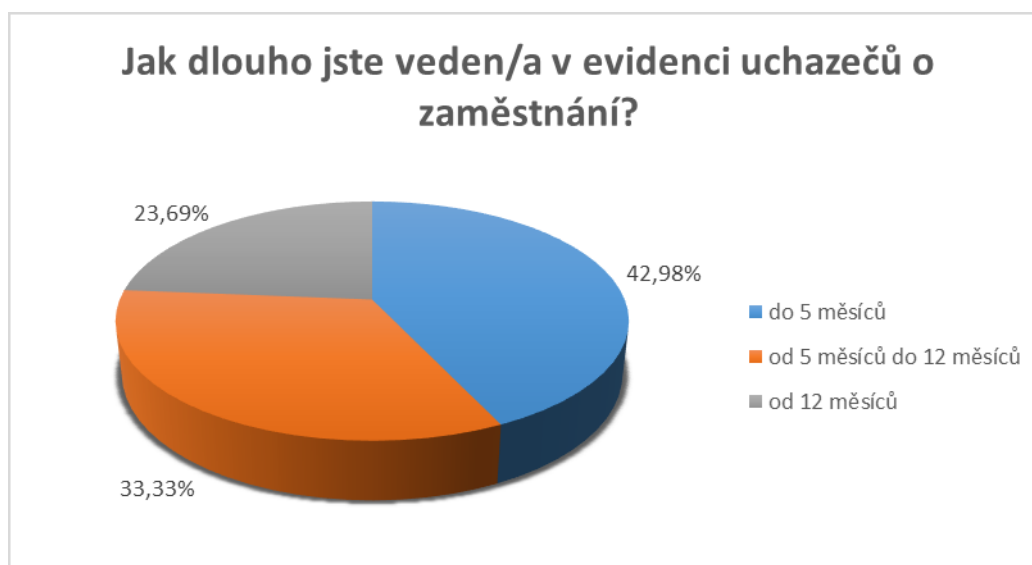
Další položka uvedená v dotazníku pod číslem čtyři týkající se délky vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvětluje, zda mají zájem o rekvalifikační kurzy především dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání nebo naopak ti uchazeči, kteří jsou v evidenci vedeni jen krátkou dobu. Ze získaných dat vyplývá, že největší zájem o rekvalifikační kurzy mají uchazeči vedení v evidenci úřadu práce do 5 měsíců, a to v počtu 49 (42,98%). Uchazeči vedení v evidenci úřadu práce od 5 měsíců do 12 měsíců pak v počtu 38 (33,33%). U dlouhodobě evidovaných uchazečů nad 12 měsíců zájem o rekvalifikační kurzy klesá – viz graf č. 3.

Tabulka 4 – Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?

Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 5 měsíců	49	42,98
Od 5 měsíců do 12 měsíců	38	33,33
Od 12 měsíců	27	23,69
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4 – Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?



Zdroj: vlastní zpracování

Z vyhodnocení následující položky odkud se respondenti dozvěděli o rekvalifikačních kurzech vyplývá z grafu č. 4, že 76 respondentů (66,67%) bylo informováno o kurzech od své zprostředkovatelky, 17 respondentů (14,91%) získalo informaci z nástěnky na úřadě práce, 12 respondentů (10,53%) se dozvědělo o rekvalifikačních kurzech od přátel a známých. Pouze malá část respondentů uvedla, že se o rekvalifikačních kurzech dozvěděla z televize a internetu nebo, že o těchto kurzech nikdy neslyšela. Z výše uvedených výsledků vyplývá, že úřad práce nabízí kvalitní poradenské služby o rekvalifikačních kurzech pro své klienty.

Tabulka 5 – Odkud jste se dozvěděl/a o rekvalifikačních kurzech?

Odkud jste se dozvěděl/a o rekvalifikačních kurzech?		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Od své zprostředkovatelky	76	66,67
Z nástěnky na úřadě práce	17	14,91
Od přátel a známých	12	10,53
Z televize, internetu	5	4,38
Nikdy jsem o těchto kurzech neslyšel/a	4	3,51
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 5 – Odkud jste se dozvěděl/a o rekvalifikačních kurzech?



Zdroj: vlastní zpracování

4.4 PŘEDVÝZKUM

Nejdříve bylo potřeba získat souhlas s provedením výzkumného šetření na úřadě práce ČR, kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice a s rozdělením dotazníků uchazečům o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikační kurz. Tento souhlas mi byl udělen při osobním pohovoru s ředitelkou kontaktního pracoviště Pohořelice, Úřadu práce ČR.

Před samotným dotazníkovým šetřením byl provedený předvýzkum. Bylo osloveno šest uchazečů o zaměstnání, kteří byli vedeni v evidenci úřadu práce a kteří v minulosti absolvovali rekvalifikační kurz zabezpečovaný nebo hrazený Úřadem práce ČR. Byl jim ponechán čas na vyplnění dotazníku. Cílem bylo zjistit případnou nesrozumitelnost některých položek v dotazníku. Na základě drobných nejasností při vyplňování dotazníků byla položka č. 12 v dotazníku upravena. Tyto dotazníky, vyplněné v rámci předvýzkumu, nebyly zahrnuty do samotného výzkumu.

4.5 DRUH VÝZKUMU A TECHNIKA SBĚRU DAT

Pro tento výzkum byl zvolen kvantitativní výzkum, který má „přesně vymezený předmět zkoumání, dospívá ke konkrétním zjištěním a k jasně formulovaným poznatkům, které jsou obvykle vyjádřeny v kvantitativních datech.“ (Průcha, 2014, s. 103-105). Pro účely výzkumu byla zvolena technika dotazníkového šetření. Tento výzkumný nástroj je „soustava předem připravených, formulovaných otázek, které jsou pečlivě seřazeny a na které odpovídá dotazovaná osoba písemnou formou. Dotazník umožňuje poměrně rychlé shromažďování dat od velkého počtu dotazovaných osob.“ (Chráška, 2016, s. 155)

Dotazník nazvaný „vzdělávání formou rekvalifikace“ obsahuje 20 položek (viz Příloha I) a všechny tyto položky byly koncipované jako uzavřené. Položky v dotazníku č. 1 a 7 byly sestaveny dichotomicky, položky č. 2,3,4,5,6 a 8 byly sestaveny polytomicky a největší část položek v dotazníku (č. 9-20) je tvořena škálovými položkami. Dotazník byl nastavený tak, aby respondenti museli označit vždy jen jednu odpověď. Pouze u položky č. 8 bylo možné označit více odpovědí. První čtyři položky zjišťují demografické údaje o pohlaví, věku, vzdělání a délce evidence, pátá otázka se dotazuje na informovanost o kurzech.

Dále byl dotazník rozčleněn do 8 částí, které jsou pro přehlednost uvedeny v následující tabulce č. 6.

Tabulka 6 – Rozčlenění dotazníku – „vzdělávání formou rekvalifikace“

Název části	Číslo položky	Název položky
1.Odborné znalosti	9	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry jste díky rekvalifikačnímu kurzu získal/a odborné znalosti?
	10	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry využijete získané odborné znalosti z rekvalifikačního kurzu v praxi?
2. Osobnostní rozvoj	11	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se Vám díky rekvalifikačnímu kurzu zvýšilo Vaše sebevědomí?
	12	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry Vám účast v kurzu pomohla v sebeprosazování?
3. Motivace	8	Uved'te, jaká byla Vaše motivace pro vstup do rekvalifikačního kurzu?
	13	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se díky rekvalifikaci zvýšila Vaše motivace k dalšímu vzdělávání?
	14	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se díky rekvalifikaci zvýšila Vaše motivace k nalezení nového zaměstnání?

4. Přínos	15	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry je pro Vás účast v rekvalifikačním kurzu předpokladem vyšší mzdy při hledání nového zaměstnání?
	16	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry Vám účast v rekvalifikačním kurzu rozšířila možnosti při uplatnění na trhu práce?
5. Sociální kontakty	17	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se snížila Vaše životní úroveň v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání?
6. Kvalita lektora	18	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry Vám byl výklad lektora rekvalifikačního kurzu srozumitelný?
	19	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry byl lektor rekvalifikačního kurzu připravený na výuku?
7. Obsah kurzu	20	Na stupnici 1 (nejméně) – 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry jste byl/a spokojen/a s obsahem rekvalifikačního kurzu?
8. Nabízené kurzy	6	Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR dostačující?
	7	Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?

Zdroj: vlastní zpracování

4.6 REALIZACE VÝZKUMU A ZPRACOVÁNÍ DAT

Dotazník, který byl použitý pro účely tohoto výzkumného šetření byl sestavený v měsíci lednu 2019. Dotazník byl sestavený v aplikaci Microsoft Word, vlastní konstrukce, zcela anonymní a byl zkontrolován s vedoucím práce. Aplikace Google Forms byla nápomocná při zpracování statistických dat. Stejně tak proběhl v měsíci lednu 2019 předvýzkum a následná drobná úprava dotazníku. Dotazník byl distribuovaný respondentům prostřednictvím odborných poradců pro zprostředkování během poradenské schůzky na úřadě práce ČR, kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice v období února a března 2019. Celkem bylo rozdáno 140 dotazníků (na kontaktním pracovišti Brno-venkov 40 kusů a na ostatních pracovištích po 20 kusech). I když byly dotazníky předávány osobně, nebyly vyplňovány přímo na schůzce. Proto byla výsledná návratnost 81%. Dotazníkovým šetřením se vrátilo celkem 114 dotazníků. Všechna data byla uspořádána do tabulky v aplikaci Microsoft Excel a následně vyhodnocena.

5 ANALÝZA VÝSLEDKŮ A INTERPRETACE DAT

V rámci této kapitoly budou předkládány výsledné hodnoty dotazníkového šetření. Realizovaný výzkum je deskriptivní. Všechna data byla uspořádána do tabulky v aplikaci Microsoft Excel. Byla sestavena hlavní výzkumná otázka a následně k ní specifické výzkumné otázky, ke kterým se vztahují jednotlivé položky z dotazníku. Tyto dotazníkové položky byly rozčleněny do osmi částí a jednotlivé části byly vyhodnoceny. Na základě takto seskupených dat byly k vybraným položkám sestaveny tabulky nebo grafy podle potřeb přehlednosti v aplikaci Microsoft Excel.

1.část – Odborné znalosti

Dotazníkovým šetřením byly respondentům položeny otázky, jejichž cílem bylo zjistit, jak hodnotí své získané odborné znalosti po absolvování rekvalifikačního kurzu. Výsledné hodnoty jsou uvedeny v tabulce č. 7 a představují odpovědi na položky v dotazníku číslo 9 a 10.

Položka č. 9 zjišťuje, jak hodnotí respondenti míru získaných odborných znalostí díky rekvalifikačnímu kurzu. Míru takto získaných odborných znalostí můžeme sledovat z odpovědí respondentů na Likertově škále s pomocí stupnice 1 (vůbec nezískal/a) až po nejvyšší stupeň 5 (získal/a do velmi značné míry). Na základě získaných dat byla respondenty ohodnocena míra získaných odborných znalostí na rekvalifikačním kurzu průměrnou hodnotou 3,73. Směrodatná odchylka je 0,74. Z těchto získaných dat lze konstatovat, že v průměru jsou respondenti do značné míry spokojeni se získanými odbornými znalostmi v rekvalifikačním kurzu.

Další položka č. 10, která hodnotí míru využití získaných odborných znalostí z rekvalifikačních kurzů v praxi, předkládá výsledky šetření také na škále s pomocí stupnice 1 (vůbec nevyužiji) až po nejvyšší stupeň 5 (využiju do velmi značné míry). Míra využití získaných odborných znalostí z kurzu v praxi byla hodnocena respondenty průměrnou hodnotou 3,55 a směrodatná odchylka byla vypočítána na 0,77. I v tomto případě lze na základě vyhodnoceného výsledku konstatovat, že respondenti v průměru hodnotí využití získaných znalostí v praxi do značné míry.

Celkově hodnotí respondenti své odborné znalosti po absolvování rekvalifikačního kurzu průměrnou hodnotou 3,64; směrodatná odchylka je vypočtena na 0,76. Celkové vyhodnocení odborných znalostí respondenty vypovídá o celkové spokojenosti účastníků

s rekvalifikačním kurzem, neboť si v tak vysoce hodnocené míře tyto znalosti z kurzů odnesli a získané vědomosti považují za jednoznačně využitelné v praxi.

Tabulka 7 – Vyhodnocení odborných znalostí

Vyhodnocení odborných znalostí					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Získané odborné znalosti	3,73	0,74	2	5	114
Využití odborných znalostí	3,55	0,77	1	5	114
Hodnocení odborných znalostí	3,64	0,76	1	5	114

Zdroj: vlastní zpracování

2. část - Osobnostní rozvoj

Ve druhé části nazvané „Osobnostní rozvoj“ bylo cílem zjistit, jak hodnotí respondenti posun v osobnostním rozvoji po absolvování rekvalifikačního kurzu. V rámci osobnostního rozvoje je možné pracovat na svém sebevědomí i na zdravém sebeprosazování. K této části se vztahují položky č. 11 a 12 z dotazníku. Obě tyto položky jsou vyhodnoceny na pětibodové škále od 1 (vůbec) po 5 (do velmi značné míry) v tabulce č. 8.

Položka č. 11 zjišťuje, do jaké míry se respondentům zvýšilo sebevědomí díky rekvalifikačnímu kurzu. Na pětibodové stupnici bylo respondenty ohodnoceno zvýšení sebevědomí díky rekvalifikačnímu kurzu průměrnou hodnotou 3,10. Směrodatná odchylka byla vypočtena na 0,93. Z výsledných doložených hodnot bylo vyzkoumáno, že respondenti průměrně hodnotí po absolvování kurzu svoje zvýšení sebevědomí pouze do určité míry.

Následující položkou č. 12 byla doplněna odpověď k hodnocení posunu osobnostního rozvoje. Respondenty bylo hodnoceno, do jaké míry jim účast v kurzu pomohla v sebeprosazování na škále od 1 (vůbec nepomohla) do 5 (pomohla do velmi značné míry) průměrným počtem bodů 3,64. Směrodatná odchylka byla vypočtena na 1,18. Průměrně tedy respondenti pociťují do značné míry pomoc v sebeprosazování po absolvování kurzu. Jsou tedy schopni aktivně komunikovat a prosazovat svůj názor, tak aby byli schopni dosáhnout stanoveného cíle.

Z celkového hodnocení posunu osobnostního rozvoje lze konstatovat na základě vyhodnocených dat v tabulce č. 8, že v průměru došlo u respondentů do značné míry k posunu v osobnostním rozvoji po absolvování rekvalifikačního kurzu.

Tabulka 8 – Vyhodnocení osobnostního rozvoje

Vyhodnocení osobnostního rozvoje					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Zvýšení sebevědomí	3,10	0,93	1	5	114
Pomoc v sebeprosazování	3,64	1,18	1	5	114
Hodnocení osobnostního rozvoje	3,37	1,06	1	5	114

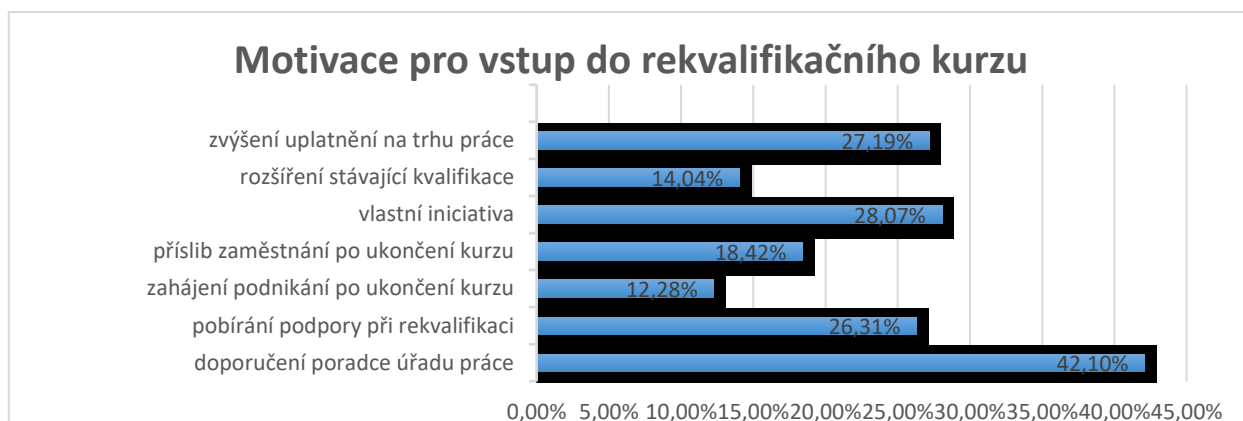
Zdroj: vlastní zpracování

3. část – Motivace

V následující části nazvané „Motivace“ je zkoumána motivovanost uchazečů k nalezení nového zaměstnání v průběhu vedení v evidenci na úřadě práce. Cílem bylo vyhodnotit jejich motivace k samotnému absolvování rekvalifikačního kurzu. Dále pak, v jaké míře byli respondenti motivováni k hledání zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu.

Na výčtovou položku č. 8 týkající se zjišťování motivace pro vstup do rekvalifikačního kurzu bylo možné zvolit více odpovědí. Největší motivací je podle 48 odpovědí (42,10%) doporučení poradce úřadu práce, 32 odpovědí (28,07%) uvádí jako motivaci vlastní iniciativu, pro 31 respondentů (27,19%) bylo motivací zvýšení uplatnění na trhu práce. Pro 30 respondentů (26,31%) bylo motivací pro vstup do kurzu pobírání podpory při rekvalifikaci, 21 z nich (18,42%) uvedlo jako motivaci příslib zaměstnání po ukončení kurzu. Rozšíření stávající kvalifikace je motivací pro 16 respondentů (14,04%), pro 14 respondentů (12,28%) bylo důvodem pro absolvování kurzu zahájení podnikání po jeho ukončení (viz graf č. 6).

Graf 6 – Motivace pro vstup do rekvalifikačního kurzu



Zdroj: vlastní zpracování

Položkou v dotazníku č. 13 je hodnoceno, do jaké míry se zvýšila motivace respondentů k dalšímu vzdělávání. Výsledky zkoumání je možné sledovat z odpovědí respondentů na škále v rozmezí od 1 (vůbec se nezvýšila) do 5 (zvýšila se do velmi značné míry). Respondenti odpovídali v průměrné hodnotě 3,15; směrodatná odchylka byla spočítána na 1,12.

Míra zvýšení motivace k nalezení nového zaměstnání po absolvování rekvalifikace je hodnocena položkou č. 14 v dotazníku opět na škále 1 (vůbec se nezvýšila) až 5 (zvýšila se do velmi značné míry). Míra zvýšení motivace k nalezení nového zaměstnání po absolvování kurzu byla hodnocena respondenty průměrnou hodnotou 3,75. Směrodatná odchylka byla spočítána na 0,87.

Výsledné zhodnocení motivace po absolvování rekvalifikačního kurzu je vyčísleno v tabulce č. 9 průměrnou hodnotou 3,45 a směrodatnou odchylkou vypočtenou na 0,99.

Tabulka 9 – Vyhodnocení motivací

Vyhodnocení motivací					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Motivace k dalšímu vzdělávání	3,15	1,12	1	5	114
Motivaci k nalezení nového zaměstnání	3,75	0,87	1	5	114
Hodnocení motivovanosti	3,45	0,99	1	5	114

Zdroj: vlastní zpracování

4. část – Přínos

K této čtvrté části náleží odpovědi na položky č. 15 a 16 z dotazníku. Cílem bylo vyzkoumat, jak hodnotí respondenti přínos absolvovaného rekvalifikačního kurzu pro jejich následné uplatnění na trhu práce.

Položka č. 15 vyhodnocuje, do jaké míry je pro respondenta účast v rekvalifikačním kurzu předpokladem vyšší mzdy při hledání nového zaměstnání. Míru takto získaných výsledků je možné sledovat z odpovědí respondentů na škále od 1 (vůbec) do 5 (do velmi značné míry). Respondenti odpovídali průměrnou hodnotou 3,68; vypočtená směrodatná odchylka byla 0,99. Z výše uvedených výsledků vyplývá, že respondenti do značné míry předpokládají po rozšíření nebo po změně kvalifikace a následném uplatnění na trhu práce vyšší mzdové ohodnocení.

Následující položka č. 16 zjišťuje, do jaké míry rozšířila respondentům účast v rekvalifikačním kurzu možnosti při uplatnění na trhu práce. Výsledky zkoumání je možné opět sledovat na škále od 1 (vůbec) do 5 (do velmi značné míry) a odpovědi jsou vyhodnoceny v průměrné hodnotě 3,84. Směrodatná odchylka byla stanovena na 0,78. Na základě vyhodnocených odpovědí lze konstatovat, že se respondentům rozšířily do značné míry možnosti uplatnění na trhu práce po absolvování rekvalifikačního kurzu.

Celkové zhodnocení přínosu účastníků kurzu je dáno průměrnou hodnotou 3,76. Vypočítaná směrodatná odchylka je 0,78. V závěru je možné říci, že respondenti hodnotí účast v rekvalifikačním kurzu jako značně přínosnou.

Tabulka 10 – Vyhodnocení přínosu účastníkům kurzu

Vyhodnocení přínosu účastníkům kurzu					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Předpoklad vyšší mzdy	3,68	0,99	1	5	114
Možnosti při uplatnění na trhu práce	3,84	0,78	1	5	114
Hodnocení přínosu	3,76	0,89	1	5	114

Zdroj: vlastní zpracování

5. část – Sociální kontakty

V části nazvané „Sociální kontakty“ je zjišťováno na základě položky č. 17, do jaké míry se snížila životní úroveň u respondentů v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Cílem zkoumání je zjistit, zda se změnila kvalita života nezaměstnaných ve vztahu k jejich životní úrovni. Míru takto získaných odpovědí je možné sledovat z odpovědí respondentů na škále s pomocí stupnice 1 (vůbec se nezměnila) až po 5 (změnila se do velmi značné míry). Respondenti odpovídali v průměrné hodnotě 3,10 se směrodatnou odchylkou 1,36 (viz tabulka č. 11). Ze získaných dat lze usuzovat, že průměrně dochází u nezaměstnaných osob v době vedení v evidenci uchazečů úřadu práce do určité míry ke snížení životní úrovně.

Tabulka 11 – Vyhodnocení míry snížení životní úrovně

Vyhodnocení míry snížení životní úrovně					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Hodnocení životní úrovně	3,10	1,36	1	5	114

Zdroj: vlastní zpracování

6. část – Kvalita lektora

V této části nazvané „Kvalita lektora“ bylo cílem zjistit, jak hodnotí účastníci rekvalifikačního kurzu svého lektora, jeho připravenost, srozumitelnost výkladu, tedy jeho kvality. Neboť se předpokládá, že kvalita vzdělávání je spojená především s kvalitou těch, kteří jsou nejbližší účastníkům výuky, a to jsou lektori. Výsledné hodnoty jsou uvedeny v tabulce č. 12 a byly sestaveny z položek č. 18 a 19 v dotazníku.

Položkou č. 18 je hodnoceno, do jaké míry byl respondentům srozumitelný výklad lektora rekvalifikačního kurzu. Respondenti hodnotili srozumitelnost výkladu lektora na škále od 1 (vůbec nebyl srozumitelný) do 5 (byl srozumitelný do velmi značné míry) průměrnou hodnotou 3,75. Směrodatná odchylka byla spočítána na 0,85. Ze získaných dat vyplývá, že v průměru bylo učivo přednášené lektorem pro respondenty velmi srozumitelné a že výkladu porozuměli velmi dobře.

Do jaké míry byl lektor rekvalifikačního kurzu připravený na výuku je opět hodnoceno na škále na stupnici od 1 (vůbec nebyl připravený) po 5 (byl připravený do velmi značné míry).

Výsledky sesbíraných dat byly vyhodnoceny průměrnou hodnotou 3,96, odchylka byla stanovena 0,84. Ze získaných odpovědí je možné konstatovat, že v průměru hodnotí respondenti lektora jako velmi dobře připraveného, velmi kvalifikovaného.

Celkově hodnotí respondenti kvalitu lektora průměrnou hodnotou 3,86 na pětibodové škále, směrodatná odchylka je spočtená na 0,85. Takovéto ohodnocení lektora svědčí o velmi profesionálním přístupu k jeho výuce v rekvalifikačním kurzu. Právě lektori bývají totiž často považováni za důležitý faktor při hodnocení kvality vzdělávacích aktivit.

Tabulka 12 – Vyhodnocení kvality lektora

Vyhodnocení kvality lektora					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Srozumitelnost výkladu lektora	3,75	0,85	2	5	114
Připravenost lektora na výuku	3,96	0,84	2	5	114
Hodnocení kvality lektora	3,86	0,85	2	5	114

Zdroj: vlastní zpracování

7. část – Obsah kurzu

Míru spokojenosti s obsahovou náplní absolvovaného rekvalifikačního kurzu hodnotili respondenti položkou č. 20 v dotazníku na škále od 1 (vůbec nebyli spokojeni) do 5 (spokojeni do velmi značné míry). Celkové vyhodnocení odpovědí všech respondentů ukázalo (viz tab. č. 13), že odpovídali průměrnou hodnotou 3,82 z pětibodové škály. Směrodatná odchylka byla spočítána na 0,83. Zvýše uvedených výsledků získaných z dotazníkového šetření lze konstatovat, že byli respondenti v průměru do značné míry spokojeni s obsahovou náplní rekvalifikačního kurzu, tedy že byly vybaveni odbornými znalostmi pro výkon nové profese.

Tabulka 13 – Vyhodnocení obsahové náplně kurzu

Vyhodnocení obsahové náplně kurzu					
	Průměrný počet bodů	Směrodatná odchylka	Minimum	Maximum	Celkem respondentů
Hodnocení obsahu kurzu	3,82	0,83	1	5	114

Zdroj: vlastní zpracování

8. část – Nabídka kurzů

V této části nazvané „Nabídka kurzů“ jsou zpracovány odpovědi respondentů, ze kterých se zjišťuje, jak hodnotí nabídku rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR. Získaná data jsou sestavena z položek v dotazníku č. 6 a 7.

Položkou č. 6 byla zkoumána spokojenost respondentů s nabídkou rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR. Z grafu č. 7 je možno vyčíst, že 60 (52,63%) respondentů uvedlo, že je pro ně nabídka kurzů dostačující. Pouze 5 (4,39%) z celkového počtu respondentů by očekávalo nabídku širší a 49 (42,98%) respondentů nedokáže posoudit dostatečnost rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR.

Tabulka 14 – Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR dostačující?

Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR dostačující?		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	60	52,63
Ne	5	4,39
Nevím	49	42,98
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 7 – Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR dostačující?



Zdroj: vlastní zpracování

Následující položkou č. 7 byl zkoumán způsob zajištění rekvalifikačního kurzu. Cílem bylo vyzkoumat, zda uchazečům o zaměstnání zajistil rekvalifikaci úřad práce nebo zda si rekvalifikační kurz zajistili sami uchazeči (zvolená rekvalifikace). V případě, že úřad práce nemá ve své nabídce požadovaný rekvalifikační kurz, musí si jej uchazeč o zaměstnání zajistit sám u školitele, který má pro takovýto kurz akreditaci Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Z celkového počtu respondentů jich 95 (83,33%) odpovědělo, že absolvovali rekvalifikaci zabezpečovanou úřadem práce. Naopak 19 (16,67%) respondentů odpovědělo, že si rekvalifikační kurz zabezpečili sami, jak je pro přehlednost uvedeno v grafu č. 8.

Z odpovědí respondentů týkajících se nabídky rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR je patrné, že je pro ně nabídka kurzů dostačující, neboť více než 80% z dotazovaných absolvovalo rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce, a ne rekvalifikaci zvolenou.

Tabulka 15 – Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?

Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?		
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Rekvalifikaci zabezpečovanou úřadem práce	95	83,33
Rekvalifikaci zvolenou (zajišťuje si uchazeč sám)	19	16,67
Celkem	114	100,00

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 8 – Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?



Zdroj: vlastní zpracování

5.1 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak hodnotí uchazeči o zaměstnání na kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice vzdělávání v rekvalifikačních kurzech a přínos pro jejich následné uplatnění na trhu práce. Výsledným šetřením byla hodnocena vzdělávací akce, respektive výsledky výuky, tak jak je sami subjektivně pociťovali účastníci rekvalifikačního kurzu.

Výzkumného šetření se zúčastnilo 114 respondentů, kteří byli vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na výše uvedených kontaktních pracovištích úřadu práce a absolvovali rekvalifikační kurz. Ve větší míře (56,14%) byly ve výzkumném vzorku zastoupeny ženy, což svědčí o větším zájmu o rekvalifikační kurzy ze strany žen. Nejpočetněji (28,95%) byla ve vzorku zastoupená věková skupina 31-50 let. Nejčastěji byli ochotni změnit nebo rozšířit svoji kvalifikaci respondenti středoškolského vzdělání s maturitou (33,33%) i vyučení (28,95%). Krátkodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání, tedy ti s délkou evidence do 5 měsíců vstupují v největším počtu (42,98%) do rekvalifikačních kurzů. Tito krátkodobě evidovaní uchazeči mají nejvíce chuti a motivace pro aktivní uplatnění na trhu práce. Nejvíce respondentů (66,67%) z celkového vzorku odpovědělo, že se o možnosti absolvovat rekvalifikační kurz dozvěděly od své zprostředkovatelky, což svědčí o poměrně kvalitní zprostředkovatelské činnosti úřadu práce.

Následně je provedeno shrnutí výsledků výzkumného šetření podle rozdělení dotazníku na osm částí. Ke každé části jsou přiřazeny a zodpovězeny jednotlivé výzkumné otázky.

K první části nazvané „**Odborné znalosti**“ se vztahuje výzkumná otázka „**Jak hodnotí respondenti odborné znalosti získané v rekvalifikačním kurzu?**“. Cílem zkoumání bylo zjistit, do jaké míry získali respondenti v rekvalifikačním kurzu odborné znalosti a do jaké míry si myslí, že tyto odborné znalosti z kurzu využijí v praxi. Celkově bylo výzkumným šetřením zjištěno, že respondenti hodnotí, že získali odborné znalosti v kurzu do značné míry. Značí to z jejich strany jistou spokojenost. Takovýto výsledek se dal předpokládat, protože právě získání nových odborných znalostí se očekává po absolvování rekvalifikačního kurzu. Díky těmto odborným znalostem se uchazeči vedení v evidenci úřadu práce snáze uplatňují na trhu práce.

S pomocí nových odborných znalostí získávají nezaměstnané osoby opět sílu se zdravě prosazovat a dochází u nich ke zvýšení sebevědomí. Ve druhé části, která se nazývá „**Osobnostní rozvoj**“ bylo cílem vyhodnotit, do jaké míry se respondentům zvýšilo sebevědomí

díky účasti v rekvalifikačním kurzu a do jaké míry jim účast v kurzu pomohla v sebeprosazování. K této části se vztahuje druhá výzkumná otázka: „**Jak hodnotí respondenti posun v osobnostním rozvoji po absolvování rekvalifikačního kurzu?**“. Z výsledků výzkumného šetření této části vyplývá, že u respondentů v průměru došlo ke značnému posunu v osobnostním rozvoji po absolvování rekvalifikačního kurzu. Předpokládá se, že díky osobnostnímu rozvoji člověk neustrne a dokáže pružně reagovat na životní i pracovní změny.

Ke třetí části nazvané „**Motivace**“ patří tato výzkumná otázka: „**Jak hodnotí respondenti svoji motivovanost v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání?**“. Motivací každého uchazeče, který je vedený v evidenci úřadu práce, je především motivace k nalezení vhodného zaměstnání. Vzhledem k situaci na trhu práce je mnohdy potřeba při hledání zaměstnání využít podpůrných prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, jakými jsou různé vzdělávací aktivity, například rekvalifikace. Cílem hodnocení motivovanosti respondentů v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bylo zjistit, co je motivovalo k účasti v rekvalifikačním kurzu a do jaké míry se respondentům zvýšila motivace k dalšímu vzdělávání a k nalezení nového zaměstnání díky účasti v rekvalifikačním kurzu. Z výsledků výzkumu je možné usuzovat, že nejvíce byli respondenti motivováni k účasti v rekvalifikačním kurzu poradci z úřadu práce ČR a to ve více než 40% ze všech získaných odpovědí. V téměř 30 % se respondenti sami z vlastní iniciativy rozhodli absolvovat kurz a jako třetí nejčastější odpověď (28,07%) byla vyhodnocena motivace k účasti v kurzu za účelem zvýšení uplatnění na trhu práce. Na základě získaných výsledků lze říci, že motivace ze strany úřadu práce vůči svým uchazečům o zaměstnání ke vstupu do kurzů je na poměrně dobré úrovni a většina uchazečů na úřad práce v tomto směru spoléhá. Ovšem téměř 30% z oslovených respondentů spoléhá především na sebe a vlastní iniciativu. Dále hodnotí respondenti, že u nich celkově došlo do značné míry ke zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání a k nalezení nového zaměstnání po absolvování kurzu.

Ve čtvrté části s názvem „**Přínos**“, kde se zkoumaly a hledaly odpovědi na čtvrtou výzkumnou otázku: „**Jak hodnotí respondenti přínos, který jim přinesla účast v rekvalifikačním kurzu?**“, byly zjištěny následující výsledky. Respondenti do značné míry předpokládají vyšší mzdové ohodnocení v novém nalezeném zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu a díky rozšíření nebo změně kvalifikace. Stejně tak vyplývá z odpovědí respondentů, že jsou přesvědčeni do značné míry, že jim účast v rekvalifikačním kurzu rozšířila možnosti při uplatnění na trhu práce. Někteří uchazeči však již před vstupem do rekvalifikačního kurzu předkládají příslib zaměstnání od budoucího zaměstnavatele, kde se zaměstnavatel zavazuje,

že uchazeč zaměstná po úspěšném absolvování kurzu. Nebo podnikatelský plán, který předkládají uchazeči, kteří chtějí po absolvování kurzu zahájit živnost. Tito uchazeči také zvyšují uplatnitelnost na trhu práce. Z výsledků lze tedy usuzovat, že respondenti spatřují v absolvování rekvalifikačního kurzu přínos pro lepší a rychlejší možnost uplatnění na trhu práce.

Na další část nazvanou „**Sociální kontakty**“ se váže pátá výzkumná otázka „**Jak hodnotí respondenti kvalitu svého života v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání?**“ Cílem zkoumání bylo zjistit změnu kvality života nezaměstnaných ve vztahu k jejich životní úrovni. Z výzkumného šetření vyplývá, že průměrně došlo u dotazovaných do určité míry ke snížení životní úrovně. U krátkodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání nemusí být pokles životní úrovně tak patrný, jako tomu může být u dlouhodobě evidovaných. S poklesem životní úrovně v případě ztráty zaměstnání, přichází postupně i ztráta sociálních kontaktů. Zejména se jedná o stud před přáteli, kvůli ztrátě zaměstnání. Také dochází ke ztrátě nebo snížení příjmů v domácím rozpočtu. Pokles životní úrovně se může podepsat i na zdraví člověka. Především osoby ve vyšším věku mohou propadat depresím a beznaději, že již nebudou schopny nalézt ve svém věku nové zaměstnání. Tento vyhodnocený výsledek potvrzuje tvrzení Kotýnkové, Němce (2003, s. 15-151) z kapitoly 1.4 Důsledky nezaměstnanosti, kde se uvádí, že v důsledku ztráty zaměstnání dochází i ke změně životní úrovně, k jejímu snížení.

Zjištění k výzkumné otázce „**Jak hodnotí účastníci rekvalifikačního kurzu lektora?**“ je vázáno k šesté části nazvané „**Kvalita lektora**“. Kvalita lektora lze osvědčit různými způsoby, např. předložením referencí nebo předložením osvědčení o absolvování kurzů. V rámci tohoto výzkumného šetření byla kvalita lektora zjišťována prostřednictvím subjektivních pocitů účastníků po absolvování rekvalifikačního kurzu, jedná se tedy o zpětnou vazbu. Zkoumala se míra srozumitelnosti výkladu lektora, která byla ohodnocena na bodové škále od 1 do 5 průměrnou hodnotou 3,75 a míra připravenosti lektora na výuku, ohodnocená respondenty průměrnou hodnotou 3,96. Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že respondenti hodnotí v průměru do značné míry kvality lektora, tzn. že jim byl výklad učiva podávaný lektorem velmi dobře srozumitelný a připravenost lektora byla v průměru ohodnocena jako velmi dobrá. I Beneš (2014, s. 114) uvádí, že kvalita vzdělávání záleží především na profesionalitě andragogů a na jejich prestiži. Z výše uvedených výsledků vyplývá, že instituce, které nabízí rekvalifikační kurzy zahrnuté do tohoto výzkumného šetření, disponují opravdu kvalitními lektory.

K části číslo sedm „**Obsah kurzu**“ se váže výzkumná otázka „**Jak hodnotí účastníci re-kvalifikačního kurzu jeho obsahovou náplň?**“. Z výsledných výsledků lze usoudit, že účastníci rekvalifikačních kurzů byli do značné míry spokojeni s obsahem absolvovaného rekvalifikačního kurzu, že jim vyhovovala nastavená struktura vzdělávací akce, délka kurzu i rozsah vyučovacích hodin stanovených lektorem.

V závěrečné části číslo osm „**Nabídka kurzů**“ byly zjišťovány odpovědi na výzkumnou otázku „**Jak hodnotí respondenti dostatečnost nabízených rekvalifikačních kurzů úřadem práce?**“. Z odpovědí respondentů týkajících se nabídky rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR je patrné, že je pro ně nabídka kurzů dostačující, neboť více než 50% dotazovaných tuto tezi potvrdilo a více než 90% z dotazovaných vypovědělo, že absolvovalo rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce, a ne rekvalifikaci zvolenou. Což značí, že si vybrali ve více než 90% rekvalifikační kurz z nabízených kurzů úřadu práce. Ovšem ve více než 40% odpověděli respondenti, že neví, jestli je nabídka kurzů na úřadě práce dostatečná. Záleží tedy na poradcích pro zprostředkování zaměstnání, aby pečlivě vyslechli uchazeče o zaměstnání a dokázali komplexně posoudit jeho situaci. Následně poté uchazeči nabídnout rekvalifikační kurzu a pomoci mu tak se co nejdříve a nejlépe uplatnit na trhu práce. V tomto směru by bylo vhodné, aby úřad práce zvýšil svoji poradenskou činnost vůči svým klientům a vytvořil pro ně například poradenský nástroj zaměřený pouze na informace k rekvalifikačních kurzů.

Na základě měsíční březnové zprávy z roku 2019 Krajské pobočky Brno, úřadu práce ČR v tabulce uvedené v Příloze III lze na závěr uvést, že počty rekvalifikačních kurzů v roce 2019 se téměř nezměnily vzhledem k uvedeným počtům rekvalifikací za rok 2018 ve stejném, sledovaném období od ledna do března. Z toho lze usuzovat, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je stále velmi významný, i když podíl nezaměstnaných osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání průběžně postupně stále klesá, a naopak počet volných pracovních míst neustále narůstá. Poptávka volných pracovních míst na trhu práce je však různorodá a neustále se mění a kvalifikace uchazečů o zaměstnání mnohdy neodpovídá poptávce trhu práce. Proto bývá často rekvalifikace jednou z možností, jak pomoci ze strany úřadu práce nezaměstnaným k nalezení nového, pro ně vhodného zaměstnání.

ZÁVĚR

Bakalářská práce měla za cíl získat informace ohledně hodnocení vzdělávání nezaměstnaných formou rekvalifikačních kurzů a také jaký přínos jim přinesla účast v rekvalifikačním kurzu v případě jejich následného uplatnění na trhu práce. Bakalářská práce vznikla na základě teoretických poznatků z literatury, která se vztahuje k tomuto tématu a na základě kvantitativního dotazníkového šetření. Toto šetření bylo provedeno na Úřadě práce ČR, Krajské pobočce v Brně, Kontaktních pracovištích Brno-venkov, Ivančice, Pohořelice, Rosice, Tišnov a Židlochovice s uchazeči o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikační kurz a byli evidovaní na úřadě práce na výše uvedených kontaktních pracovištích.

V teoretické části práce byla v první kapitole charakterizována nezaměstnanost, její měření a typy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných a důsledky nezaměstnanosti. Ve druhé kapitole byla vymezena politika zaměstnanosti v České republice, její legislativní úprava a byly zde popsány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Velká pozornost byla věnována třetí kapitole, která popisovala jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace. Zde byla rekvalifikace představena jako forma dalšího vzdělávání.

V praktické části, která navázala na teoretickou, byl proveden výzkum a jeho vyhodnocení. Jednalo se o deskriptivní výzkum. Byl proveden formou dotazníkového šetření. Celkem bylo respondenty vyplněno a vráceno 114 dotazníků, které byly zařazeny do výzkumu. Z výsledků empirického šetření vyplynulo, že větší zájem o rekvalifikační kurzy mají ženy a nejčastěji byli ochotni změnit svoji kvalifikaci středoškolsky vzdělaní respondenti. Krátkodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání mají nejvíce chuti a motivace pro aktivní vyhledávání zaměstnání, a proto patří právě tito respondenti mezi tu skupinu, která nejčastěji vstoupila do rekvalifikačního kurzu. Více než polovina respondentů uvedla, že se o možnosti absolvovat rekvalifikační kurz dozvěděla od své zprostředkovatelky, což je poměrně příznivý výsledek pro zprostředkovatelskou činnost úřadu práce. Odborné znalosti získané v kurzu a využití získaných odborných znalostí v praxi bylo v průměru hodnoceno ze strany respondentů do značné míry, což svědčilo o jejich spokojenosti, neboť tyto odborné znalosti jim pomohou se snáze uplatnit na trhu práce. V rámci osobnostního rozvoje se hodnotilo zvýšení sebevědomí díky účasti v rekvalifikačním kurzu a pomoc při sebeprosazování. U respondentů sice došlo k posunu v osobnostním rozvoji po absolvování rekvalifikačního kurzu, nicméně by v rámci rekvalifikačních kurzů mělo být na základě získaných výsledků věnováno tomuto rozvoji více prostoru. Nejvíce byli respondenti motivováni k účasti

v rekvalifikačním kurzu ze strany úřadu práce a ohodnotili kladně i zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání i k nalezení zaměstnání po absolvování rekvalifikačního kurzu. Z výsledků výzkumu bylo také vyhodnoceno, že respondenti spatřují v rekvalifikačním kurzu přínos pro lepší a rychlejší možnost při uplatnění na trhu práce. V důsledku ztráty zaměstnání dochází bohužel také ke změně kvality života a z šetření vyplynulo, že v průměru došlo u respondentů k určitému poklesu životní úrovně. Nejlépe byla hodnocena kvalita lektora. Respondentům byl výklad lektora velmi dobře srozumitelný i připravenost lektora byl vyhodnocena jako velmi dobrá. I obsahová náplň respondentům do značné míry vyhovovala. Na závěr respondenti ohodnotili nadpoloviční většinou nabídku rekvalifikačních kurzů na úřad práce ČR jako dostačující.

Spousta respondentů byla vzdělávání v rámci rekvalifikačního kurzu příznivě nakloněna. Pro účastníky kurzu je především prioritou získání nového zaměstnání a možnost změny kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace je pro ně začátkem nového pracovního procesu. Cíle, které byly vytyčeny v této bakalářské práci, byly naplněny.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika. 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: GradaPublishing, a.s. 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena, et al., 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena, et al., 2013 *Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] GIDDENS, Anthony, 2013. *Sociologie. Vydání revidované Philipem W. Suttonem*. Přeložila Blanka Knotková-Čapková et al. Praha: Argo. 1049 s. ISBN 978-80-257-0807-1.
- [5] HALÁSKOVÁ, Renáta, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [6] HOLMAN, Robert, 2015. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. Praha: C.H. Beck. 384 s. ISBN 978-80-7400-007-2.
- [7] HORVÁTHOVÁ, Petra, Jiří, BLÁHA, et al., 2016. *Řízení lidských zdrojů. Nové trendy*. Praha: Management Press. 428 s. ISBN 978-80-7261-430-1.
- [8] CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s. 256 s. ISBN 978-80-247-5326-3.
- [9] JUREČKA, Václav, et al., 2013. *Makroekonomie. 2. aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing. 342 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
- [10] KLÍMA, Jan, 2006. *Makroekonomie*. Brno: Alfa Publishing. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.
- [11] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [12] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing. 199s. ISBN 80-86419-48-7.
- [13] KREBS, Vojtěch, et al., 2015. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer a.s. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

- [14] MUŽÍK, Jaroslav, 2004. *Androdidaktika. 2., přepracované vydání*. Praha: Aspi. 148 s. ISBN 80-7357-045-9.
- [15] MUŽÍK, Jaroslav, 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer. 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [16] PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 183 s. ISBN 978-80-86723-58-7.
- [17] PLAMÍNEK, Jiří, 2014. *Vzdělávání dospělých. Průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. 2., rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s. 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1.
- [18] PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada Publishing, a.s. 152 s. ISBN 978-80-247-5232-7.
- [19] SIROVÁTKA, Tomáš, et al., 2014. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Boskovice: Albert. 231 s. ISBN 978-80-7326-247-1.
- [20] SOUKUP, Jindřich, et al., 2007. *Makroekonomie. Moderní přístup*. Praha: Management Press. 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.
- [21] VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky. Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál. 320 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

Právní předpisy a internetové zdroje

- [22] Pracovně právní předpisy, zaměstnanost, 2017. 2. aktualizované vydání. Ostrava: Sagit. 342 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
- [23] BERÁNKOVÁ, Kateřina. MPSV. *Tisková zpráva* [online]. 1.11.2016 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/prispevek_na_podporu_regionalni_mobility
- [24] BERÁNKOVÁ, Kateřina. MPSV. *Tisková zpráva* [online]. 8.4.2019 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz>
- [25] MPSV. *Úřad práce České republiky: Měsíční zpráva – Jihomoravský kraj* [online]. 8.4.2019 [cit. 2019-04-09]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Tzv. Tak zvaný.

Např. Například.

ČR Česká republika.

KOP Kontaktní pracoviště

KrP Krajská pobočka

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Stávající dislokace pracovišť na ÚP na území Jihomoravského kraje.....37

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích a ČR k 31.3.2019.....	14
Graf 2 – Věková skupina.....	41
Graf 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	42
Graf 4 – Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?.....	43
Graf 5 – Odkud jste se dozvěděl/a o rekvalifikačních kurzech?.....	44
Graf 6 – Motivace pro vstup do rekvalifikačního kurzu.....	50
Graf 7 – Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úradě práce ČR dostateč- ující?.....	54
Graf 8 – Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?.....	55

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Pohlaví.....	40
Tabulka 2 – Věková skupina.....	40
Tabulka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	41
Tabulka 4 – Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?.....	42
Tabulka 5 – Odkud jste se dozvěděl/a o rekvalifikačních kurzech?.....	43
Tabulka 6 – Rozčlenění dotazníku – „vzdělávání formou rekvalifikace“.....	45
Tabulka 7 – Vyhodnocení odborných znalostí.....	48
Tabulka 8 – Vyhodnocení osobnostního rozvoje.....	49
Tabulka 9 – Vyhodnocení motivací.....	50
Tabulka 10 – Vyhodnocení přínosu účastníkům kurzu.....	51
Tabulka 11 – Vyhodnocení míry snížení životní úrovně.....	52
Tabulka 12 – Vyhodnocení kvality lektora.....	53
Tabulka 13 – Vyhodnocení obsahové náplně kurzu.....	53
Tabulka 14 – Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR dostatečná?.....	54
Tabulka 15 – Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval?.....	55

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P II: SEZNAM REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ K 1.3.2019 ÚŘADU PRÁCE
ČR, ODDĚLENÍ APZ, KOP BRNO-VENKOV

PŘÍLOHA P III: VYBRANÉ NÁSTROJE APZ V JIHMORAVSKÉM KRAJI A OSOBY
PODPOŘENÉ V RÁMCI APZ K 31.3.2019

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

D O T A Z N Í K – vzdělávání formou rekvalifikace

Dobrý den, věnujte prosím svůj čas (5 minut) k vyplnění následujícího dotazníku. Cílem je získání věrohodných dat, která poslouží jako podklady k bakalářské práci. Dotazník je zcela anonymní.

U každé otázky vyberte jednu možnost a tu označte křížkem. U otázky číslo 8 je možné označit křížkem více možných odpovědí.

1. Pohlaví:

- žena
- muž

2. Věková skupina:

- 20 let a méně
- 21-30 let
- 31-50 let
- 51–55 let
- nad 56 let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

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

4. Jak dlouho jste veden/a v evidenci uchazečů o zaměstnání?

- Do 5 měsíců
- Od 5 měsíců do 12 měsíců
- Od 12 měsíců

5. Odkud jste se dozvěděl/a o rekvalifikačních kurzech?

- od své zprostředkovatelky
- z nástěnky na úřadě práce
- od přátel a známých
- z televize, internetu
- nikdy jsem o těchto kurzech neslyšel/a

6. Domníváte se, že je nabídka rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce ČR dostatečná?

- Ano
- Ne
- Nevím

7. Jaký typ rekvalifikačního kurzu jste absolvoval/a?

- Rekvalifikaci zabezpečenou úřadem práce
- Rekvalifikaci zvolenou (zajišťuje si uchazeč sám)

8. Uveďte, jaká byla Vaše motivace pro vstup do rekvalifikačního kurzu?

(je možno označit více odpovědí)

- doporučení poradce úřadu práce
- pobírání podpory při rekvalifikaci
- zahájení podnikání po ukončení kurzu
- příslib zaměstnání po ukončení kurzu
- vlastní iniciativa
- rozšíření stávající kvalifikace
- zvýšení uplatnění na trhu práce

9. Na stupnici 1 (nejméně) - 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry jste díky rekvalifikačnímu kurzu získal/a odborné znalosti?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

10. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry využijete získané odborné znalosti z rekvalifikačního kurzu v praxi?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

11. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se Vám díky rekvalifikačnímu kurzu zvýšilo Vaše sebevědomí?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

12. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry Vám účast v kurzu pomohla v sebeprosazování?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se díky rekvalifikaci zvýšila Vaše motivace k dalšímu vzdělávání?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

14. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se díky rekvalifikaci zvýšila Vaše motivace k nalezení nového zaměstnání?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

15. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry je pro Vás účast v rekvalifikačním kurzu předpokladem vyšší mzdy při hledání nového zaměstnání?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

16. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry Vám účast v rekvalifikačním kurzu rozšířila možnosti při uplatnění na trhu práce?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry se snížila Vaše životní úroveň v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

18. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry Vám byl výklad lektora rekvalifikačního kurzu srozumitelný?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

19. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry byl lektor rekvalifikačního kurzu připravený na výuku?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

20. Na stupnici 1 (nejméně) až 5 (nejvíce) ohodnoťte, do jaké míry jste byl/a spokojen/a s obsahem rekvalifikačního kurzu?

vůbec	1	2	3	4	5	do velmi značné míry
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Děkujeme za vyplnění dotazníku.

PŘÍLOHA P II: SEZNAM REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ K 1.3.2019
ÚŘADU PRÁCE ČR, ODDĚLENÍ APZ, KOP BRNO-VENKOV

Rekvalifikační kurzy	Požadované vzdělání, další předpoklady	Délka trvání kurzu	Lékařské potvrzení	Vzdělávací zařízení
Rekvalifikační kurzy pro oblast administrativy, ekonomie a účetnictví				
Asistentka/ sekretářka (62-008-M)	SŠ + zákl. obsluha PC	82 hod	---	MARLIN s.r.o.
Základy podnikání	ZŠ	154 hod	---	MARLIN s.r.o.
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	SŠ + zákl. obsluha PC	174 hod	---	MARLIN s.r.o.
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)	SŠ + zákl. obsluha PC	124 hod	---	MARLIN s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast informační technologie				
Obsluha osobního počítače (v rozsahu 80 hodin teoretické výuky)	ZŠ	84 hod	---	AgroKonzulta Žamberk spol. s r. o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast počítačová gramotnost				
Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core) – 4 moduly	SŠ (min. vyučen)	85 hod	---	AP NETSOFT, s.r.o.
Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core) – 5 modulů	SŠ s maturitou	106 hod	---	AP NETSOFT, s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast ostraha – DOČASNĚ POZASTAVENO				
Strážný (68-008-E)				
Rekvalifikační kurzy pro oblast skladového hospodářství a logistika – DOČASNĚ POZASTAVENO				
Prodavač (66-003-H)				
Pracovník evidence zásob zboží a materiálu (66-006-H)				
Skladník (66-002-H)				
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vysokozdvížený volantový do 5 -tun); bez řidičského průkazu kategorie B, C, D nebo T				
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (ručně vedený, plošinový a tahač; vysokozdvížený volantový do 5 tun); vstupním předpokladem je řidičský průkaz kategorie B, C, D nebo T				
Rekvalifikační kurzy pro oblast strojírenství – DOČASNĚ POZASTAVENO				
Obsluha CNC obráběcích strojů (23-026-H)				
Programátor CNC strojů				
Základní kovoobráběčské práce (23-021-E)				
Rekvalifikační kurzy pro oblast svařování – DOČASNĚ POZASTAVENO				
Svařování obalenou elektrodou ZK 111 1.1				
Svařování tavicí se elektrodou ZK 135 1.1				
Svařování kyslíko-acetylenovým plamenem ZK 311 1.1				
Svařování nerez ocelí ZK 141 8				
Svařování hliníku ZK 141 21				
Rekvalifikační kurzy pro oblast stavebnictví				
Zedník (36-020-H)	ZŠ	310 hod	ANO	SPŠ Jílová Brno
Montér suchých staveb (36-021-H)	ZŠ	310 hod	ANO	SPŠ Jílová Brno
Podlahář povlakových podlah (36-036-H)	ZŠ	158 hod	ANO	SPŠ Jílová Brno
Rekvalifikační kurzy pro oblast zpracování dřeva				
Truhlář nábytkář (33-001-H)	ZŠ	208 hod	ANO	SPŠ Jílová Brno
Stavební truhlář (33-002-H)	ZŠ	258 hod	ANO	SPŠ Jílová Brno
Rekvalifikační kurzy pro oblast potravinářství				

Výroba zákusků a dortů (29-007-H)	ZŠ	206 hod	ANO + zdravotní průkaz pro práci v potr.	Střední škola Brno, Charbu- lova
Rekvalifikační kurzy pro oblast gastronomie				
Příprava teplých pokrmů (65-001-H)	ZŠ	125 hod	ANO + zdravotní průkaz pro práci v potr.	Střední škola Brno, Charbu- lova
Příprava pokrmů studené kuchyně (65-002-H)	ZŠ	45 hod	ANO + zdravotní průkaz pro práci v potr.	Střední škola Brno, Charbu- lova
Příprava minutek (65-004-H)	ZŠ	43 hod	ANO + zdravotní průkaz pro práci v potr.	Střední škola Brno, Charbu- lova
Výpomoc při přípravě pokrmů (65-005-H)	ZŠ	63 hod	ANO + zdravotní průkaz pro práci v potr.	Střední škola Brno, Charbu- lova
Barman (65-009-H)	ZŠ	42 hod	ANO + zdravotní průkaz pro práci v potr.	Střední škola Brno, Charbu- lova
Rekvalifikační kurzy pro oblast obchod				
Obchodní zástupce (66-015-M)	ZŠ	102 hod	---	K.I.S.S. vzdělá- vání s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast marketing a reklama				
Specialista marketingu (66-021-N)	SŠ s maturi- tou	101,5 hod	---	MARLIN, s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast ekonomika				
Manažer projektu (63-007-R)	SŠ s maturi- tou	154 hod	---	Počítačová služba s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast sociální služby				
Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	ZŠ, trestní bezúhonnost	154 hod	ANO + očko- vání proti žloutence typu B	MAVO s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast osobní služby				
Kosmetička (69-030-M)	ZŠ + podni- katelský zá- měr nebo potvrzení zaměstna- vatele	306 hod	ANO + zdra- votní průkaz pro práci v potr.	Lenka Schön Navrátilová
Vizážistka (69-035-M)	ZŠ + podni- katelský zá- měr nebo potvrzení zaměstna- vatele	86 hod	ANO + zdra- votní průkaz pro práci v potr.	Lenka Schön Navrátilová
Pedikérka a nehtová designérka (69-025-H)	ZŠ + podni- katelský zá- měr nebo potvrzení zaměstna- vatele	206 hod	ANO + zdra- votní průkaz pro práci v potr.	Lenka Schön Navrátilová
Rekvalifikační kurzy pro oblast zemědělství, zahradnictví a lesnictví				
Údržba veřejné zeleně (41-033-E)	ZŠ	102 hodin	ANO	MARLIN s.r.o.
Rekvalifikační kurzy pro oblast nespécifická rekvalifikace				

Nespecifická rekvalifikace dle Usnesení vlády č. 238/1991	ŠŠ s maturitou	402 hodin	---	Počítačová služba s.r.o.
---	----------------	-----------	-----	--------------------------

**PŘÍLOHA P III: VYBRANÉ NÁSTROJE APZ V JIHOMORAVSKÉM
KRAJI A OSOBY PODPOŘENÉ V RÁMCI APZ K 31.3.2019**

ukazatel (celkový počet)	Stav k		Celkem od počátku roku do	
	31. 3. 2018	31. 3. 2019	31. 3. 2018	31. 3. 2019
<i>Osoby podpořené v rámci APZ</i>				
veřejně prospěšné práce (VPP)	417	293	40	107
veřejně prospěšné práce (VPP) - ESF ¹⁾	491	0	129	0
společensky účelná prac. místa (SÚPM)	57	69	5	37
společensky účelná prac. místa (SÚPM) - ESF ¹⁾	1 017	296	376	70
SÚPM - samostatně výděleč. činnost (SVČ)	253	192	48	10
SÚPM - samostatně výděleč. činnost (SVČ) - ESF ¹⁾	0	0	0	0
zřízení pracovního místa pro OZP (bez SVČ)	241	224	12	5
zřízení pracovního místa pro OZP - SVČ	2	2	0	0
ostatní nástroje APZ	273	153	146	86
<i>rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání</i>				
uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací	0	2	1	5
uchazeči a zájemci zařazení do rekvalifikací - ESF ¹⁾	92	147	488	408
uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci	0	0	2	0
uchazeči a zájemci, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci - ESF ¹⁾	0	43	40	101
<i>Osoby podpořené v rámci APZ celkem</i>	2 843	1 421	1 287	829

1) financováno převážně z Evropského sociálního fondu