

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Bakalářská práce

2013

autor: Ivana Němcová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

A

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI

Rekvalifikace nezaměstnaných

Autor: Ivana Němcová

Vedoucí práce: Mgr. Eliška Novotná

Studijní program Sociální pedagogika, specializace Základy veřejné správy

Datum odevzdání : 4.1.2013

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „**Rekvalifikace nezaměstnaných**“, jsem zpracoval/a samostatně a že jsem vyznačil/a prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal/a, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Krásnicích, dne

.....

podpis

ANOTACE

Bakalářská práce „rekvalifikace nezaměstnaných“ obsahuje teoretickou část, která popisuje co je nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, sociální důsledky a také historické souvislosti vzniku tohoto jevu. Dále se zabývá vývojem nezaměstnanosti a současně státní politikou zaměstnanosti v ČR a rekvalifikacemi, jako nejčastějším nástrojem aktivní státní politiky zaměstnanosti. V poslední kapitole se práce věnuje rozvíjení klíčových kompetencí, které mají v práci se skupinami nezaměstnaných velký význam. Praktickou část práce tvoří anketa, provedená mezi účastníky rekvalifikačního kurzu „Základní obsluha osobního počítače“.

ANNOTATION

This Bachelor thesis named “Retraining of unemployed people” includes theoretical part, which describes unemployment, its types, social impact and also historical consequences of this phenomenon. Moreover the thesis focuses on unemployment progress, state employment policy in Czech Republic, and retraining as the most frequent tool of active state employment policy. The last chapter looks into development of key skills, which have a great impact to work with groups of unemployed people. The practical part of the thesis contains a questionnaire answered by attendees of retraining course called “Basic operation of personal computer”.

Děkuji Mgr. Elišce Novotné, Ph.D. za vstřícné vedení, poskytnuté rady a připomínky při zpracování mé bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD	9
1. NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1. HISTORIE VZNIKU NEZAMĚŠTNANOSTI	11
1.2. TŘI POHLEDY NA NEZAMĚŠTNANOST V EKONOMICE	11
1.2.1. Liberální ekonomové	11
1.2.2. Keynesiánský přístup	12
1.2.3. Marxistický pohled	12
1.2.4. Současný pohled	12
1.3. VÝKLAD POJMU NEZAMĚŠTNANÝ	13
1.4. URČENÍ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	14
1.5. UKAZATELE MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR	14
1.5.1. Míra registrované nezaměstnanosti.....	14
1.5.2. Obecná míra nezaměstnanosti	14
1.6. TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
1.6.1. Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	15
1.6.2. Frikční nezaměstnanost	16
1.6.3. Strukturální nezaměstnanost.....	16
1.6.4. Cyklická nezaměstnanost	16
1.6.5. Sezónní nezaměstnanost	16
1.6.6. Skrytá nezaměstnanost.....	16
2. NEZAMĚŠTNANOST V ČR.....	17
2.1. HISTORICKÝ VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....	17
2.1.1. Nezaměstnanost v období před 2. světovou válkou.....	17
2.1.2. Nezaměstnanost po druhé světové válce.....	17
2.1.3. Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1989.....	18
3. SOCIÁLNÍ ASPEKTY A SOUVISLOSTI NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
3.1. POTŘEBA PLACENÉHO ZAMĚŠTNÁNÍ V ŽIVOTĚ SOUČASNÉHO ČLOVĚKA	19
3.2. REAKCE NA ZTRÁTU ZAMĚŠTNÁNÍ	20
3.3. ZÁKLADNÍ STRATEGIE BOJE PROTI NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
3.3.1. Ekonomická politika státu.....	20
3.3.2. Politika trhu práce.....	21
3.3.3. Legislativní regulace	21
3.3.4. Podpora nezaměstnaným	21
3.4. STRATEGIE BOJE PROTI NEZAMĚŠTNANOSTI Z POHLEDU EKONOMŮ	22
3.4.1. Ekonomie strany nabídky aneb podněty k práci a investování	22
3.4.2. Keynesovský přístup aneb poptávková expanze.....	22
4. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČR	24

4.1.	VYKONAVATELÉ A LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ.....	24
4.2.	ČINNOST ÚŘADŮ PRÁCE V ČR.....	24
4.3.	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	25
4.4.	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR.....	26
4.4.1.	<i>Rekvalifikace</i>	27
4.4.2.	<i>Investiční pobídky</i>	27
4.4.3.	<i>Veřejně prospěšné práce</i>	27
4.4.4.	<i>Společensky účelná pracovní místa</i>	27
4.4.5.	<i>Překlenovací příspěvek</i>	27
4.4.6.	<i>Příspěvek na dopravu zaměstnanců</i>	27
4.4.7.	<i>Příspěvek na zapracování</i>	28
4.4.8.	<i>Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program</i>	28
4.4.9.	<i>Opatření pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	28
4.5.	INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ JAKO KOMPLEXNÍ NÁSTROJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	28
4.6.	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČR V ROCE 2011.....	30
4.7.	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V SOUVISLOSTECH S EU.....	31
5.	REKVALIFIKACE.....	32
5.1.	TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	32
5.2.	VZDĚLÁNÍ JAKO INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	32
5.3.	CELOŽIVOTNÍ UČENÍ (VZDĚLÁVÁNÍ).....	33
5.4.	REKVALIFIKACE OBECNĚ.....	33
5.4.1.	<i>Legislativní vymezení v ČR</i>	34
5.4.2.	<i>Realizace rekvalifikací</i>	34
5.4.3.	<i>Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání?</i>	34
5.4.4.	<i>Podpora po dobu rekvalifikace</i>	35
5.4.5.	<i>Formy vzdělávání</i>	35
5.4.6.	<i>Subjekty oprávněné provádět rekvalifikaci</i>	35
5.5.	REALIZACE REKVALIFIKACÍ V ČR.....	36
6.	KLÍČOVÉ KOMPETENCE A JEJICH MÍSTO V REKVALIFIKAČNÍCH PROGRAMECH.....	38
6.1.	STRUKTURA KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ.....	38
6.1.1.	<i>Sociální kompetence</i>	39
6.1.2.	<i>Kompetence ve vztahu k vlastní osobě</i>	39
6.1.3.	<i>Kompetence v oblasti metod</i>	39
6.2.	SCHOPNOSTI TVOŘÍCÍ KLÍČOVÉ KOMPETENCE.....	40
6.2.1.	<i>Komunikace a kooperace</i>	40
6.2.2.	<i>Schopnost řešit problémy, kreativita</i>	41
6.2.3.	<i>Samostatnost a výkonnost</i>	41
6.2.4.	<i>Odpovědnost</i>	42
6.2.5.	<i>Schopnost přemýšlet a učit se</i>	42

6.2.6.	<i>Schopnost zdůvodňovat a hodnotit</i>	43
6.3.	POŽADAVKY NA TRHU PRÁCE V OBLASTI KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ	43
7.	POPIS A PŘÍPRAVA ANKETY	45
7.1.	OBSAH A VÝUKA KURZU ZÁKLADY OBSLUHY OSOBNÍHO POČÍTAČE	45
7.1.1.	<i>Rozvoj klíčových kompetencí a role lektora</i>	45
7.1.2.	<i>Hodnocení lektora</i>	46
7.2.	ZÁMĚR A DÍLČÍ CÍLE ANKETY	46
7.3.	ANKETNÍ SOUBOR	46
7.4.	POPIS REALIZACE ANKETY	47
7.4.1.	<i>Technika sběru dat</i>	47
7.4.2.	<i>Nástroj sběru dat</i>	47
8.	UZAVŘENÍ ANKETY	49
8.1.	MECHANICKÁ KONTROLA DOTAZNÍKŮ	49
8.2.	ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	49
8.2.1.	<i>Struktura účastníků kurzu podle pohlaví a věku</i>	49
8.2.2.	<i>Životní situace účastníků před zahájením kurzu</i>	50
8.2.3.	<i>Délka nezaměstnanosti před nástupem na rekvalifikaci</i>	51
8.2.4.	<i>Časový horizont získání zaměstnání po rekvalifikaci</i>	51
8.2.5.	<i>Využití znalostí a dovedností získaných v rámci rekvalifikace</i>	51
8.2.6.	<i>Subjektivní hodnocení významu kurzu v závislosti na životní situaci účastníků před zahájením rekvalifikace</i>	53
8.2.7.	<i>Subjektivní hodnocení významu kurzu v závislosti na věkové struktuře účastníků rekvalifikace</i>	53
	ZÁVĚR	55
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	57
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	59
	SEZNAM PŘÍLOH	60

Úvod

Česká republika prošla od roku 1989 zásadními změnami. Jednou z největších byla postupná transformace trhu práce. V socialistickém Československu byla práce zaručena a povinná pro všechny praceschopné obyvatele. Výjimkou byli politicky nepohodlní občané, kteří marně hledali práci, aby nebyli obviněni z příživnictví. Lze tedy říci, že i v socialistickém státě přes oficiální proklamace o plné zaměstnanosti, existovala skrytá nezaměstnanost. Tento jev se však dotýkal jen určité, poměrně úzké skupiny obyvatel, kteří byli navíc často postiženi i jinými formami perzekuce.

Po roce 1989 jsme se postupně dostali k situaci, která je podobná trhu práce ve vyspělých evropských zemích. V mnohém byly tyto změny vnímány jako pozitivní. Lidem v ČR se otevřela možnost podnikání, práce v zahraničí, nové příležitosti v oborech, jejichž význam byl před rokem 1989 potlačen (obchod, marketing, služby, atd...) nebo svobodná volba žít bez placeného zaměstnání a svůj život financovat z jiných zdrojů.

Na druhou stranu tento vývoj přinesl mnohým lidem náročnou a někdy i traumatizující zkušenost nezaměstnanosti. A také nutnost prezentovat sebe sama i své schopnosti a dovednosti pro zaměstnavatele atraktivní způsobem, tak aby se člověk na trhu práce vůbec prosadil.

V roce 2001 jsem se přestěhovala z Prahy do Strakonice a tři měsíce hledala místo, takže z vlastní zkušenosti vím, jak je nepříjemné být nezaměstnaný a docházet na úřad práce. Následně jsem získala místo na soukromé střední škole, kde jsem koordinovala běh kurzů pro dospělé, které škola pořádala. Zadavateli kurzů byly firmy, instituce i úřad práce. Dle platné legislativy střední škola mohla poskytovat rekvalifikace v oborech, které vyučovala. V naší škole to bylo účetnictví a výuka práce na PC. Celkem devět let jsem sama lektorovala kurzy zaměřené na obsluhu počítače, především základy. Za tu dobu jsem získala značné zkušenosti v práci se skupinou nezaměstnaných. Pod vlivem psychoterapeutického výcviku, kterým jsem současně procházela, jsem si uvědomila, že prostá frontální výuka a suché předávání znalostí v této práci nestačí a začala jsem v kurzech využívat techniky pro rozvíjení klíčových kompetencí. Mým osobním cílem se postupně stalo, aby klienti zažili partnerský přístup lektora, vlastní úspěch a kompetentnost v nové oblasti a odešli z kurzu i povzbuzeni a sebevědomější.

Cílem praktické části této práce je mapování situace mých bývalých klientů před a po absolvování kurzu, jejich schopnost návratu do zaměstnání a jejich subjektivní hodnocení přínosu rekvalifikačního kurzu Základní obsluha osobního počítače.

V teoretické části představuji nezaměstnanost jako komplexní, složitý společenský jev a to z různých pohledů (ekonomický, sociologický). Dále se zabývám státní politikou zaměstnanosti, do níž spadá i poskytování rekvalifikací. Kvůli zařazení rekvalifikací do systému vzdělávání se zbývám též konceptem celoživotního učení. V poslední kapitole teoretické části představuji teorii rozvoje klíčových kompetencí, kterou považuji za velmi podstatnou součást jakékoli lektorské činnosti, tedy i školení v rekvalifikačních programech.

1. Nezaměstnanost

V první kapitole bude obsažen krátký popis vzniku jevu a výklad pojmů nezaměstnaný a míra nezaměstnanosti. Popíšeme si též základní typy nezaměstnanosti.

1.1. Historie vzniku nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je poměrně novodobým jevem, který se odvíjí od období průmyslové revoluce (cca po roce 1780). Obyvatelstvo se vzdálilo samozásobitelství a sebezaměstnávání (zemědělství, řemesla). S rozvojem průmyslové výroby a dělby práce počalo masové stěhování obyvatelstva z venkova do měst, kde lidé přijímali placené zaměstnání v továrnách. Stávali se tak stále více závislími na trhu práce a příjmu ze zaměstnání (existenční závislost). Současně s tím se fenomén placeného zaměstnání stal významnou součástí sociálního statusu ve společnosti (psychologická a sociální závislost). Díky této závislosti, se ztráta placeného zaměstnání (případně nemožnost prosazení na trhu práce a jeho získání), projevila jako jev s dalšími významnými ekonomickými i sociálními konsekvencemi – nezaměstnanost. Strašnou zkušeností (kulturním šokem), se kterou se lidé psychologicky vypořádávali ještě několik desetiletí poté, byla vlna masové nezaměstnanosti v období hospodářské krize po roce 1929 [4].

1.2. Tři pohledy na nezaměstnanost v ekonomice

1.2.1. Liberální ekonomové

Soustředí se na myšlenku trhu a věří v jeho přirozenou schopnost regulace. To znamená, že určitá míra nezaměstnanosti je nezbytně nutná a v zásadě „dobrovolná“ neboť záleží na každém jedinci, zda přijme práci za podmínek, které nabízí zaměstnavatel. Obvykle se v této teorii hledá řešení nezaměstnanosti v důsledně uplatňovaných opatřeních proti inflaci (aby se udržela konkurenceschopnost národní ekonomiky a tím dostatek pracovních míst) i proti mzdové regulaci (v této teorii nemá velké zastání institut minimální mzdy). Zásadním požadavkem je též oslabení sociálního státu, který způsobuje nerovnováhu tím, že nezaměstnané podporuje finančními dávkami a tím snižuje jejich motivaci k přijetí pracovního místa a zvyšuje peněžní nabídku (a následně inflaci) v ekonomice [2].

1.2.2. Keynesiánský přístup

Ekonom Keynes publikoval v roce 1936 dílo „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ [2]. Zde se pod dojmem světové hospodářské krize vymezil proti pohledu liberálních ekonomů. Uznal existenci stálé nedobrovolné nezaměstnanosti, tedy že nezaměstnaní se jen nevyhýbají práci, případně ji nechtějí přijmout za nepříznivých mzdových podmínek [2].

Za příčinu masové nezaměstnanosti označil technologický pokrok (vytlačuje živou práci) a chronický nedostatek poptávky (nedostatečná kupní síla obyvatelstva a omezování sklonu k investicím). Na základě těchto poznatků ospravedlňuje Keynes řízené státní zásahy v ekonomice, např. formou růstu veřejných výdajů jako nástroje ozdravení ekonomiky (zvýšení poptávky) [2].

1.2.3. Marxistický pohled

V tomto přístupu je existence nezaměstnanosti přímo spojena s existencí kapitalismu. Ten není schopen vyhnout se periodickým krizím a tím i periodickým vlnám masové nezaměstnanosti [2].

1.2.4. Současný pohled

V současné době je nutné respektovat všechny známé poznatky a nelze slepě následovat jeden, druhý, případně třetí přístup. Mnohý čtenář může sám vzpomínat na doby plánovaného socialistického hospodářství s plnou zaměstnaností, kdy si všichni něco vydělali, ale neměli za své peníze co koupit. Mnohý čtenář také vzpomene na dobu po roce 1989, kdy politici v čele s Václavem Klausem ve svých prohlášeních volali na pomoc „neviditelnou ruku trhu“ a směle privatizovali, abychom neměli všichni všechno společné. A při tom tu a tam zapomněli na to, že jsou neoliberalisté, takže tiše regulovali téměř 20 let trh s nájemními byty, nastavili poměrně štedrý sociální stát a připustili značné rozbujení státního aparátu a počtu jeho zaměstnanců. Trh práce se složitě restrukturalizoval, a byť mnoho lidí udělalo první zkušenost s nezaměstnaností, stále mohli najít uplatnění v podnikání nebo se rozvíjejících firmách. Kromě specifických oblastí (např. Mostecko) byla míra nezaměstnanosti hluboce pod průměrem okolních evropských zemí. V minulém desetiletí jsme prakticky zažili i vládu pod vedením ČSSD, která se ve svém pohledu na řízení státu a jeho ekonomiky blíží nejvíce Keynesiánskému přístupu. A míra nezaměstnanosti vzrostla na úroveň běžnou v okolních evropských zemích a tento jev se nás začal mnohem více osobně dotýkat [4].

1.3. Výklad pojmu nezaměstnaný

Stejně jako v historii i dnes téměř každý člověk od dětství pracuje. Pracuje v domácnosti, v různých občanských sdruženích a skupinách ať už se jedná o činnost veřejně prospěšnou či charitativní nebo pěstování rozličných koníčků. Tento typ práce bývá v anglické literatuře označován termínem „work“. Druhým typem lidské práce je zaměstnání poskytující výdělek, pro který se běžně užívá anglický termín „job“ [4].

Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) se pro definici nezaměstnanosti požaduje souběžné splnění tří podmínek:

1. Osoba je schopna práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací)
2. Osoba chce nastoupit do zaměstnání (do dvou týdnů)
3. Osoba přes svou přiměřenou snahu (v každé zemi definovanou jinak), je v daný okamžik bez zaměstnání (nenalezla přiměřené zaměstnání)

První podmínka eliminuje osoby, které nemohou o zaměstnání soutěžit na trhu práce a často jsou zajištěni dávkami sociálního státu. Druhá eliminuje osoby, které volí alternativní životní strategii (často jsou zabezpečeni jinými příjmy) [4].

Jak tedy ještě přesněji odlišit kdo je zaměstnaný a kdo nezaměstnaný? Podle Brožové je „zaměstnaný ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené nebo stávkují.

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci, či ženy v domácnosti jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo“ [2, str. 77].

1.4. Určení míry nezaměstnanosti

V předchozím odstavci bylo definováno, že obyvatelstvo dané lokality (státu) můžeme rozdělit na ekonomicky aktivní a neaktivní. Abychom mohli sledovat vývoj nezaměstnanosti, je nutno určit způsob výpočtu tzv. míry nezaměstnanosti. Obvykle se užívají:

- absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných (0,5 mil.)
- míra nezaměstnanosti jako procentní podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu

Některé teorie namítají, že toto měření nevystihuje určité skupiny:

- pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem
- osoby, které přestaly práci hledat a nevěří, že ji ještě najdou.
- osoby, které se rekvalifikují, případně osoby, které práci našly, ale nastoupí až později (např. dle dohody se zaměstnavatelem) [2].

1.5. Ukazatele míry nezaměstnanosti v ČR

V České republice existují dva ukazatele míry nezaměstnanosti. Jeden od Ministerstva práce a sociálních věcí, druhý z Českého statistického úřadu. Oba zjištěné ukazatele míry nezaměstnanosti se mohou ve stejném období lišit i o několik procent. Je to způsobeno rozdílnou metodikou. Pro porozumění tématu se krátce zastavíme u toho, co který ukazatel vystihuje [12].

1.5.1. Míra registrované nezaměstnanosti

MPSV vychází z údajů úřadu práce a sleduje statistiku těch, kdo se zaregistrovali jako nezaměstnaní. Následně určí podíl těch, kteří se zaregistrovali jako nezaměstnaní na celkové pracovní síle. Tento ukazatel se využívá k prezentaci míry nezaměstnanosti častěji (v médiích apod.) a bude též využíván v rámci této práce [12]. Časová řada popisující vývoj registrované nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 do současnosti je uvedena v příloze č. 1.

1.5.2. Obecná míra nezaměstnanosti

Český statistický úřad provádí každé čtvrtletí výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Na jeho základě pak stanovuje tzv. obecnou míru nezaměstnanosti. Tento ukazatel je u nás méně citován a využívá se především v mezinárodních srovnáních. Míra nezaměstnanosti je

v tomto případě vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS na součtu těchto nezaměstnaných a zaměstnaných VŠPS [12].

„Jak již název napovídá, šetření ČSÚ není zaměřeno pouze na nezaměstnanost, ale věnuje se ekonomické aktivitě obyvatel, žijících v bytech v mnoha aspektech. Provádí se kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností s cílem zjistit charakteristiky sociálního i ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Rozsah šetření a charakteristiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti osob bydlících ve vybraných bytových domácnostech plně odpovídají definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu.“ [12]

Podle již výše zmíněné definice Mezinárodní organizace práce jsou za nezaměstnané považovány osoby, jež v referenčním období byly schopny pracovat, aktivně hledaly práci (byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů do zaměstnání) a neměly žádné zaměstnání. Pro účely výběrového šetření ještě platí, že osoba považovaná za nezaměstnanou neodpracovala ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu v referenčním týdnu. Jestliže respondent uvede, že v tomto týdnu pracoval alespoň 1 hodinu, je podle metodiky ILO striktně klasifikován jako osoba v zaměstnání [12].

Míra registrované i obecné nezaměstnanosti jsou ukazatele, které se od sebe liší, ale navzájem se vhodně doplňují a vydávají celistvější obraz o skutečné míře nezaměstnanosti v ČR.

1.6. Typy nezaměstnanosti

Fenomén nezaměstnanosti můžeme pozorovat a dělit podle různých hledisek. Velmi zásadní je hledisko času, tedy délky období, kdy je člověk nezaměstnaný. Druhý pohledem je klasické dělení podle příčiny vzniku nezaměstnanosti, který vychází z obecné ekonomické teorie. Mluvíme tedy potom o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklické a sezónní. Zvláštní kategorií je tzv. skrytá nezaměstnanost [4].

1.6.1. Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost nebývá považována v ekonomice za zásadní problém. Obvykle netrvá déle než 12 měsíců. Naopak dlouhodobá nezaměstnanost (trvá déle než 12 měsíců), je velmi zásadním společenským problémem, kterým se podrobněji budeme zabývat v další části práce.

1.6.2. Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy, případně přechodu mezi různými životními etapami (absolventi po ukončení školy, ženy po mateřské dovolené, apod.). Lidé se stěhují, případně hledají místa lépe odpovídající jejich požadavkům. Považuje se za dobrovolnou a neměla by trvat dlouhou dobu [4].

1.6.3. Strukturální nezaměstnanost

Objevuje se v oblastech, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovních. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná [4].

1.6.4. Cyklická nezaměstnanost

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li celková poptávka po práci cyklicky snižena. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, celková nezaměstnanost se zvyšuje, avšak v tzv. cyklických odvětvích více. Tento stav nastává zejména v obdobích hospodářské recese nebo krize (sestupná fáze hospodářského cyklu), pracovníci jsou obvykle propouštěni bez nároku na návrat [4].

1.6.5. Sezónní nezaměstnanost

Je podmíněna tím, že některé obory lidské činnosti jsou vázány na konkrétní období roku (např. stavebnictví, zemědělství, apod.) [4].

1.6.6. Skrytá nezaměstnanost

Existuje rovněž skrytá nezaměstnanost v podobě osob, které se neucházejí o práci, ale při dostatečné nabídce by ji přijali. Jsou to často vdané ženy nebo mladiství, kteří i mohli ztratit naději na možnost zaměstnání získat (navíc se mohou realizovat v mateřství, péči o domácnost, ve studiu, v dobrovolnických aktivitách, apod.). Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Současně tam nejsou zahrnuty též osoby, které se účastní nějakých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, apod.), případně osoby, které se dobrovolně rozhodly neregistrovat na úřadu práce [4].

2. Nezaměstnanost v ČR

Ve druhé kapitole bude nastíněn historický vývoj nezaměstnanosti v ČR, počínaje obdobím po vzniku samostatného Československého státu (1918), přes etapu budování socialismu (1948 - 1989), až do současnosti.

2.1. Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR

2.1.1. Nezaměstnanost v období před 2. světovou válkou

V prvním období po vzniku samostatného Československého státu byla země postižena poválečnou ekonomickou depresí, ale již v první polovině dvacátých let se hospodářská situace výrazně zlepšovala a to až do roku 1930. Nezaměstnanost se v tomto období nejevila jako stěžejní téma. Situace se dramaticky změnila s příchodem světové hospodářské krize (1929). Ve třicátých letech prošli obyvatelé Československa traumatizující zkušeností masové nezaměstnanosti. V letech 1928 - 1929 bylo registrováno cca 50 tisíc nezaměstnaných, v roce 1930 jich bylo cca 200 tisíc a v roce 1937 narostl počet nezaměstnaných na neuvěřitelných cca 700 tisíc osob. Společně s nezaměstnanými byly postiženy i jejich rodiny, ekonomicky závislé na příjmu ze ztraceného zaměstnání. Celkově se tak nezaměstnanost osobně dotkla téměř 3 milionů obyvatel ČSR [4].

Krizi prohloubil i razantní pokles platů lidí zaměstnaných. Proto se i pracující se svými rodinami často ocitali na hranici strádání. Nejvíce byly nezaměstnaností postiženy průmyslové oblasti, které se často nacházely v pohraničí a ničivé následky krize zvyšovaly i etnické napětí mezi česky a německy mluvícími obyvateli. Méně postiženy byly zemědělské okresy [4].

2.1.2. Nezaměstnanost po druhé světové válce

Mnohem optimističtější období nastalo po 2. světové válce. V celé poválečné Evropě se až do konce šedesátých let dařilo udržet téměř plnou zaměstnanost. Hospodářství těžilo z poválečné rekonstrukce země, zavádění nových technologií, prudkého rozvoje oblasti služeb a to i služeb sociálního státu. Velká část obyvatel také ještě zůstávala mimo pracovní trh (ženy, důchodci) [4].

Zcela jinou cestou se po únoru 1948 vydalo socialistické Československo. Plná zaměstnanost se stala státní doktrínou. Aby všichni obyvatelé v ekonomicky aktivním věku mohli být zaměstnáni, toleroval stát velkou přezaměstnanost v podnicích a s tím spojenou nižší

produktivitu práce. Možná si někteří z čtenářů ještě vzpomenou na červené občanské průkazy s mnoha stránkami, na nichž muselo být životně důležité razítko od zaměstnavatele. Bez něj byl člověk automaticky sankcionován za příživnictví.

V této kultuře se v podnicích rozvíjel paternalistický vztah managementu k zaměstnancům a občas tak podniky suplovaly sociální práci státu. Navíc v tomto období přetrvávala v lidech zkušenost traumatu hospodářské krize a byli ochotni za ideu plné zaměstnanosti obětovat část osobní svobody a přehlédnout mnohé obtíže, kterými trpělo hospodářství tvrdě sešňorované dlouhodobým plánováním [4].

2.1.3. Vývoj nezaměstnanosti v ČR po roce 1989

Po zahájení demokratických reforem v roce 1989, se u nás objevil v socialismu zcela neznámý fenomén nezaměstnanosti. Na počátku byla její míra překvapivě nízká¹, kolem 3% ve srovnání s okolními zeměmi bývalého RVHP i dalšími evropskými zeměmi [4].

Pro tento jev existuje několik vysvětlení. Díky výše zmíněnému paternalistickému přístupu managementu k zaměstnancům v podnicích, byla na počátku devadesátých let propuštěna jen menší část pracovníků (pracující důchodci, zahraniční pracovníci). Navíc odcházející pracovníci, nacházeli rychle uplatnění v bouřlivě se rozvíjejícím sektoru služeb, ve vlastním podnikání nebo bující státní správě [4].

V roce 1997 nastala druhá vlna restrukturalizace podniků, zavádění nových, práci šetřících technologií a také další propouštění z podniků s vysokou účastí státu. Míra nezaměstnanosti se zvýšila na 5,2 % a postupně dosáhla v dalších letech až dvouciferných čísel¹. Česká republika se tak zařadila mezi standard evropských zemí a fenomén nezaměstnanosti se od druhé poloviny devadesátých let stal společensky velmi významným [2].

V této době se také výrazně měnila profesní a kvalifikační struktura poptávané práce. Utlumovala se práce v tradičních odvětvích průmyslu a nová pracovní místa vznikala v nových odvětvích. Vymezily se též problémové regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní Morava, severní Čechy) [2].

¹ Příloha č. 1

3. Sociální aspekty a souvislosti nezaměstnanosti

Ve třetí kapitole budou osvětleny negativní sociální aspekty a souvislosti nezaměstnanosti.

3.1. Potřeba placeného zaměstnání v životě současného člověka

Nezaměstnanost je v naší kultuře obvykle prožívána jako tíživý existenciální zážitek a to i při existenci systému sociálních dávek poskytovaných státem, takže člověk nezůstává zcela bez prostředků.

Mareš cituje Giddense, který výstižně „shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:

1. Peníze. Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.
2. Úroveň činnosti. Zaměstnání je i základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.
3. Rozmanitost žití. Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.
4. Struktura času. Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).
5. Sociální kontakt. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitost participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.
6. Osobní identita. Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.“ [4, str.70]

Vyjedeme-li z výše uvedeného, prožívá člověk v době ztráty zaměstnání mnoho stresových situací. Úroveň hmotného zabezpečení se i s výplatou podpory v nezaměstnanosti snižuje i na polovinu. Ne každý člověk dovede sám udržet smysluplnou strukturu činností během celého dne. Tak se nezaměstnaným často stává, že se jim den „táhne“ a potřebují na různé činnosti mnohem více času, než v době kdy byli zaměstnáni. Zcela paradoxní bývají případy, kdy o zaměstnání přijde muž. Celý den potom tráví v sociálním prostoru domácnosti, který byla zvyklá kontrolovat jeho žena a může docházet k pro ně neočekávaným konfliktům.

Celkově tato situace vede ke zvýšení stresové zátěže a může se i negativně odrazit na zdraví nezaměstnaného nebo na jeho vztazích s blízkými lidmi (rozpady rodin apod.) [4].

3.2. Reakce na ztrátu zaměstnání

Po ztrátě zaměstnání prochází člověk obvykle třemi fázemi:

1. Může nastat krátká fáze pocitu uvolnění a zaslouženého klidu nebo šoková reakce ve smyslu „Co já teď budu dělat!“. Zde jsou důležité okolnosti odchodu ze zaměstnání. V první fázi je člověk obvykle optimistický, co se týče nalezení nového místa. Aktivně hledá nové zaměstnání. Když se však úsilí dlouho jeví jako marné, nastává druhá fáze.
2. Člověk podléhá stresu a začíná být úzkostný a pesimistický. Často už příliš nevěří v možnost získání nového zaměstnání, ale obvykle ještě hledá. Tato fáze je přelomová.
3. Nakonec přichází fatalismus, přijetí skutečnosti tak jak je a člověk se adaptuje na danou situaci [4].

Zde se dostáváme k důvodu zvláštní pozornosti věnované jevu dlouhodobé nezaměstnanosti (trvajícím více než 12 měsíců). Dlouhodobě nezaměstnaný člověk má na základě této zkušenosti velmi ztížený přístup na trh práce i v době hospodářského oživení, kdy pracovních míst přibývá. Navíc dlouhodobá nezaměstnanost stigmatizuje uchazeče u případného zaměstnavatele (úvahy zda není líný, kverulant, atd.) [4].

3.3. Základní strategie boje proti nezaměstnanosti

V předchozích dvou podkapitolách jsme si krátce nastínili jak složitým a společensky zatěžujícím fenoménem je nezaměstnanost, zvláště dlouhodobého charakteru. V následující kapitole si představíme základní strategie státu v boji proti nezaměstnanosti.

3.3.1. Ekonomická politika státu

Jedná se zde o státem podporovaná opatření v oblasti poptávky po práci nebo jinak řečeno vytváření nových pracovních míst [4].

Jednou z nevíce využívaných možností je vytváření prostředí příznivého pro investice a stimulaci ekonomického růstu. Může se jednat o daňové úlevy pro nově vznikající podnikatelské subjekty, usnadnění přístupu cizího kapitálu, možné snížení daní a tím menší zátěž pro podnikatelský sektor nebo programy veřejných investic do infrastruktury, které v důsledku usnadní podnikání [4].

Další možností je vytváření pracovních příležitostí, které jsou financovány z veřejných zdrojů (např. veřejně prospěšné práce) a vytváření nových tzv. společensky prospěšných míst, kdy jsou podnikatelům poskytovány nenávratné dotace na vytvoření pracovního místa pro osobu handicapovanou na trhu práce (absolventi, zdravotně postižení, ženy s malými dětmi, atd.) [4].

Třetí možností je vytváření pracovních příležitostí ve službách sociálního státu jakožto v neziskové sféře ekonomiky (alespoň částečné financování neziskového sektoru ze strany státu) [4].

3.3.2. Politika trhu práce

Jedná se především o regulaci trhu práce na straně nabídky pracovní síly. Stát může regulovat velikost nabídky práce pomocí opatření směřovaných k celým skupinám obyvatelstva. Typickým opatřením je možnost odchodu do předčasného důchodu nebo finanční kompenzace ve formě rodičovského příspěvku pro ty, kdo se právě starají o malé děti a dočasně jsou mimo trh práce. Určité skupiny jsou cíleně vyloučeny z pracovního trhu (zákaz dětské práce či zaměstnávání přistěhovalců) [4].

Trh práce se někdy musí přizpůsobovat poptávce i z hlediska struktury. V tomto případě mohou pomoci rekvalifikace dospělých osob, případně podpora jejich územní mobility. Preventivně může stát také regulovat nabídku vzdělávacího systému v dané oblasti [4].

Nutností v oblasti politiky trhu práce je zprostředkovávání informací a kontaktů mezi stranami nabídky a poptávky (zajišťují především úřady práce) [4].

3.3.3. Legislativní regulace

Opatření v této oblasti se týkají zákonem stanovených podmínek pro vykonávání práce (pracovní smlouvy, omezení či zákaz přesčasové práce). Důležitou se jeví i podpora novějších typů pracovních kontraktů jako jsou sdílená pracovní místa, případně práce na zkrácený pracovní úvazek.

Do této oblasti patří i snižování objemu pracovní doby bez snížení odměny za práci (zkrácení pracovní doby nebo týden dovolené navíc) [4].

3.3.4. Podpora nezaměstnaným

Z keynesiánského hlediska podpora nezaměstnaným představuje nezanedbatelnou část kupní síly obyvatelstva a je součástí agregované poptávky. Současně s tím plní funkci sociální tím,

že umožní nezaměstnanému existenční přežití na určitém standardu. Ztráta příjmu se nezaměstnanému kompenzuje částečně ze systému pojištění proti nezaměstnanosti a částečně též redistribucí prostředků ve společnosti pomocí daňového systému [4].

3.4. Strategie boje proti nezaměstnanosti z pohledu ekonomů

Ve druhé kapitole této práce byly krátce představeny nejznámější ekonomické přístupy a jejich pohled na nezaměstnanost. Od nich se odvíjí značné názorové rozpětí mezi ekonomy a jimi doporučovanými strategiemi v boji proti nezaměstnanosti. V současné době se vede neustálá debata mezi zastánci liberálního a keynesovského přístupu a podle mých dosavadních zkušeností je strategie státu v boji proti nezaměstnanosti vždy ovlivněna názorovým proudem spojeným s politickými stranami, které po volbách sestavují vládní koalici. Proto budou ve zkratce představena jejich teoretická východiska.

3.4.1. Ekonomie strany nabídky aneb podněty k práci a investování

Liberálně zaměření ekonomové jsou přesvědčeni, že státní zásahy na trhu práce přinášejí více škody než užítku a narušují jeho přirozenou rovnováhu. V jejich přístupu je podstatná důsledná tržní deregulace a podpora subjektů, které vytvářejí národní bohatství a udržování jen minimálního státu. Individuální motivace by měla směřovat k práci a investování. Obecně zastávají snižování daňové zátěže, protože vysoké daňové sazby z osobních důchodů demotivují zaměstnance k pracovnímu úsilí i zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. Pokud stát zdaní vysoce zisky, odrazuje od podnikání a investování [2].

Pokud tedy stát sníží daně, měl by se zvýšit jeho příjem i motivace k pracovnímu úsilí, podnikání, investování a následně vytváření nových pracovních míst [2].

3.4.2. Keynesovský přístup aneb poptávková expanze

Ekonomové tohoto zaměření jsou zastánci aktivní hospodářské politiky státu. Brožová uvádí, že podle Keynesa „dochází ke změnám agregátní poptávky v důsledku vln investičního pesimismu a optimismu. Zavládne-li pesimismus, domácnosti omezí spotřební výdaje a firmy omezí investiční výdaje. Výsledkem je pokles agregátní poptávky, nižší výroba a vyšší nezaměstnanost. Zavládne-li optimismus, domácnosti i firmy zvyšují své výdaje. Zvýší se agregátní poptávka, výroba i zaměstnanost, ovšem poroste také cenová hladina, tedy inflace.“ [2, str. 114]

Podle této teorie je tedy možné usoudit, že stát by mohl svou aktivní politikou proti jednotlivým vlnám pesimismu a optimismu stabilizovat agregátní poptávku a vyhnout se recesi. V době pesimismu by vláda měla doplnit soukromý sektor a zvýšit vládní výdaje, vypsat státní zakázky, případně snížit daně. V době kdy vládne optimismus, rostou ceny a inflace, může stát naopak snížit své výdaje, případně i zvýšit daně [2].

Kritici této teorie argumentují tím, že její zavedení v praxi se setkává s mnoha problémy. Dopady změny v monetární politice (změny úrokových sazeb) se do ekonomiky promítnou nejdříve po šesti měsících, neboť firmy i domácnosti obvykle plánují své výdaje na delší dobu dopředu. Stejně tak fiskální politika vlády je závislá na rozpočtových obdobích a tak se její změny mohou v ekonomice projevit až v dalším schváleném státním rozpočtu. Výše zmíněná prodlení vyžadují, aby se aktivní zásahy plánovaly podle odhadů ekonomického vývoje dopředu. Tyto odhady ovšem mohou být velmi nepřesné. Špatně načasovaná opatření, která měla ekonomiku původně stabilizovat, mohou působit jako šok a ekonomickou situaci naopak zhoršit [2].

4. Státní politika zaměstnanosti v ČR

Pro eliminaci nezaměstnanosti využívají moderní státy vlastní strategii, tzv. politiku zaměstnanosti. V této kapitole bude popsáno, které instituce a v jakém legislativním rámci vykonávají státní politiku zaměstnanosti v ČR. V souhrnu též budou popsány činnosti úřadu práce pro objasnění jejich možností a kompetencí. Další část bude věnována aktivní politice zaměstnanosti v ČR a jejím nástrojům vyjma rekvalifikací, které budou popsány v páté kapitole.

4.1. Vykonavatelé a legislativní vymezení

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce. Základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů státní politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [13].

„Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.“ [13]

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

1. O dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
2. O produktivní využití zdrojů pracovních sil,
3. O zabezpečení práva občanů na zaměstnání [13].

4.2. Činnost úřadů práce v ČR

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejich nadřízeným orgánem je MPSV a do jejich agendy spadá realizace kroků pasivní i aktivní státní politiky zaměstnanosti [13].

Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky. Dále také informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil [13].

Další důležitou oblastí činnosti je zprostředkovávání vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Kromě toho poskytují úřady práce občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací [13].

Ze zákona vedou úřady práce evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti a rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení [13].

Do agendy úřadů práce spadá i organizování, zabezpečování a usměrňování rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání. Úřady práce také přiznávají hmotnou podporu pro vytváření nových pracovních míst a to i pro vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením. Pro osoby, které nejsou státními občany ČR a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky, vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání [13].

Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umístování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy [13].

Úřady práce kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů a hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce [13].

Významnou událostí ovlivňující realizaci politiky zaměstnanosti v České republice bylo 1. dubna 2011 nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, vedoucí k reorganizaci služeb zaměstnanosti v ČR. V rámci této reorganizace byl ze stávajících 77 úřadů práce vytvořen jeden Úřad práce České republiky (ÚP ČR) s generálním ředitelstvím v Praze, který se dále člení na krajské pobočky se sídly v krajských městech a v hl. m. Praze. Ty zřizují svá kontaktní pracoviště nejenom v sídlech bývalých úřadů práce, ale rovněž i na dalších místech tak, aby vznikla hustá síť pracovišť zajišťující svým klientům dostačující komfort [14].

4.3. Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

Při ztrátě zaměstnání stát nabízí za určitých podmínek finanční podporu pro zmírnění následků výpadku příjmu. Nárok na tuto podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky, je nutné

splnit několik podmínek (odpracovaná doba v rozhodném období, vedení v evidenci úřadu práce, nepobírání starobního nebo plného invalidního důchodu) [13].

Délka podpory je stanovena podle věku uchazeče:

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců

Výše podpory v nezaměstnanosti činí:

- v prvních dvou měsících podpůrní doby 65 %
- další dva měsíce podpůrní doby 50 %
- a po zbývajících podpůrní dobu 45 %

průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost [13].

Pokud uchazeč před zařazením do evidence bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem činí výše podpory v nezaměstnanosti 45 % po celou podpůrní dobu [13].

Pokud je uchazeč v evidenci úřadu práce déle než 2 měsíce, může být vyzván k vykonání veřejné služby v rozsahu až 20 hodin týdně. Jestliže to bez vážného důvodu odmítne, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a přijde o podporu v nezaměstnanosti, případně o dávky v hmotné nouzi [13].

Od konce roku 2011 MPSV spolu s Úřadem práce ČR realizuje projekt Docházka nezaměstnaných – DONEZ, jehož cílem je ztížit podmínky nelegálního zaměstnávání firmám i nezaměstnaným evidovaným na úřadu práce. Vytipovaní uchazeči o zaměstnání docházejí v určený čas v běžné pracovní době na kontaktní místo Czech POINT, kde obdrží nabídku volných pracovních pozic [13].

4.4. Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

V této podkapitole budou vyjmenovány a popsány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR podle zákona č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

4.4.1. Rekvalifikace

Jsou nejvíce využívaným a uchazeči o zaměstnání oblíbeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti [13].

4.4.2. Investiční pobídky

Poskytování hmotné podpory na tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek se provádí na základě zák. č 72/200 Sb., o investičních pobídkách [13].

4.4.3. Veřejně prospěšné práce

Především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce jsou určeny veřejně prospěšné práce. Tyto pracovní příležitosti zaměstnavatelé vytváří po dohodě s úřady práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání, nejdéle na dvanáct měsíců. Zaměstnavateli může být poskytován finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance na takto vytvořeném místě až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění [13].

4.4.4. Společensky účelná pracovní místa

Tvorba SÚPM zajišťuje zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst v dané lokalitě nebo profesi. Na tento příspěvek není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, jiného účelově určeného příspěvku, částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů a to včetně sociálního a zdravotního pojištění [13].

4.4.5. Překlenovací příspěvek

Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí společensky účelové pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může úřad práce poskytnout i překlenovací příspěvek (§114 zákona o zaměstnanosti) [13].

4.4.6. Příspěvek na dopravu zaměstnanců

V případě, že není zajištěna doprava hromadnými dopravními prostředky do místa zaměstnání nebo je zajištěna nedostatečně podle požadavků zaměstnavatele, může úřad práce poskytnout

zaměstnavateli příspěvek na dopravu zaměstnanců. Ten následně musí zajistit každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání a to buď vlastní nebo prostřednictvím sjednaného dopravce [13].

4.4.7. Příspěvek na zapracování

„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“ [24, paragraf 33]. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka [13].

4.4.8. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy [13].

4.4.9. Opatření pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příspěvky spojené s vytvářením a provozování chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro osoby se zdravotním postižením [13].

4.5. Individuální akční plán uchazeče o zaměstnání jako komplexní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání může (v zákoně jsou vyjmenovány i případy kdy ihned musí) vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

Pokud je uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, vzniká povinnost vypracovat individuální akční plán u každého uchazeče. Toto pravidlo platí od roku 2009 a je přijímáno s velkými výhradami. Vzniklo jako politické rozhodnutí v roce 2008, kdy byla poměrně nízká míra nezaměstnanosti, a existovalo podezření, že v evidenci úřadů práce

zůstává mnoho osob spíše z důvodu zneužívání (zaplacené zdravotní pojištění, dávky v hmotné nouzi atd.) [21].

S nástupem ekonomické krize v roce 2009 výrazně přibýlo nezaměstnaných, a z původně dobře myšlených individuálních akčních plánů se v pojetí přetížených zaměstnanců úřadů práce stala mnohdy zbytečná a značně zatěžující agenda [21].

V individuálním akčním plánu je stanoven postup a časový harmonogram, podle kterého uchazeč o zaměstnání plní opatření ke zvýšení možnosti jeho uplatnění na trhu práce. To vše v souladu s jeho dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi. Pracovníci úřadu práce však byli ze strany MPSV velmi nedostatečně proškoleni a metodicky podporováni v tom, co vlastně mohou v rámci individuálního akčního plánu uchazečům o zaměstnání nabízet a jeho vypracování je tak často pouhou rutinou [21].

Do individuálního akčního plánu lze zahrnout tyto aktivity (výčet není zcela vyčerpávající):

- hledání pracovního místa přes internet, na nástěnkách a v novinách
- kontaktování zaměstnavatelů osobně, telefonicky, písemně
- psaní motivačních dopisů
- vypracování strukturovaného životopisu včetně jeho umístění na Integrovaný portál MPSV
- seznámení se s Integrovaným portálem MPSV
- poradenské činnosti - skupinové poradenství na téma Jak hledat zaměstnání, Jak se připravit na výběrové řízení atd.
- poradenské činnosti - individuální poradenství
- Job club
- motivační kurz
- návštěva psychologa
- rekvalifikace
- kurz Základy obsluhy PC
- účast v projektech
- bilanční diagnostika
- pracovní diagnostika
- zvyšování kvalifikace - dálkové studium
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa

- zahájení samostatně výdělečné činnosti - žádosti o příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti či jiné dotace atd. [21].

Z výše uvedeného výčtu je zřejmé, že individuální akční plán by mohl být velmi zajímavým nástrojem pro kvalitní poradenství. V realitě ovšem zprostředkovatelé práce mají na jednoho uchazeče čas cca 10 - 15 minut jednou za měsíc. Pracují s uchazeči různých mentálních schopností, kteří by často potřebovali mnohem více času na pochopení a zpracování informací. Sami zprostředkovatelé též odhadují, že cca 40 % uchazečů o žádné zaměstnání zájem nemá, ale je to náročné dokazovat a následně je z evidence vyřadit. Proto i s těmito uchazeči musí povinně sepisovat individuální akční plány a dojednávat schůzky, místo aby se mohli více věnovat klientům, kteří práci skutečně hledají. Zprostředkovatel práce v ČR má běžně v agendě 200 až 550 uchazečů o zaměstnání (rozpětí podle různých úřadů práce v ČR) a už z tohoto důvodu nemá časový prostor individuální akční plán účinně využívat [21].

Podle zákona o zaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené. V případě, že uchazeč o zaměstnání neplní podmínky dohodnuté při tvorbě individuálního akčního plánu, může být vyřazen z evidence úřadu práce. Zde se ovšem v praxi úřadů práce znovu naráží na to, zda individuální akční plán má být sankčním nástrojem. Původně jde o aktivizační a motivační nástroj a je tak i prezentován ze strany MPSV. Současně vedoucí úřadů práce velmi často vyžadují od zprostředkovatelů, aby za mírné prohřešky uplatňovali sankční vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, tak jak nařizuje zákon. Toto vyřazení je ovšem nejtvrďší sankcí jakou úřad práce vzhledem k uchazeči o zaměstnání disponuje a zprostředkovatelé si často kladou oprávněnou otázku, zda člověk, který začne spolupracovat a s určitou důvěrou uzavře individuální akční plán, má být takto tvrdě postižen a „zrazen“ třeba kvůli tomu, že na portálu MPSV zveřejní jeden životopis místo dvou [21].

V praxi se individuální akční plány osvědčují jen u určitého typu klientů a jejich plošné zavedení zákonem po pěti měsících v evidenci se podle analýzy Střediska poradenských služeb a Národního vzdělávacího fondu příliš neosvědčilo [21].

4.6. Státní politika zaměstnanosti ČR v roce 2011

Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti pro rok 2011 byla strategie „Evropa 2020“ a na ní navazující usnesení vlády České republiky č. 434 ze dne 7. června 2010, která si kladla za cíl dosáhnout zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75 %.

Tento ukazatel se nepodařilo zcela naplnit, v roce 2011 činila míra zaměstnanosti v dané věkové skupině 70,9% [13].

Realizace politiky zaměstnanosti byla v roce 2011 ovlivněna doznívající celosvětovou finanční a ekonomickou krizí a následně růstem české ekonomiky umožňujícím tvorbu nových pracovních míst a pokles míry nezaměstnanosti [13].

V souvislosti s tímto vývojem byly ze strany MPSV v roce 2011 připraveny nové projekty, jejichž účelem je podpořit ekonomický růst a konkurenceschopnost národního hospodářství. Reprezentativním v tomto ohledu je např. projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ či projekt „Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace“, které mají zajistit dostatek finančních prostředků k posílení kvalifikovanosti pracovní síly v ČR [13].

4.7. Státní politika zaměstnanosti v souvislostech s EU

Nezaměstnanost se poprvé stala předmětem zájmu Evropské unie v roce 1960, kdy byl založen Evropský sociální fond. Kromě řešení sociálních otázek se zabýval i jevem nezaměstnanosti. V šedesátých letech nepředstavovala nezaměstnanost v Evropě velký problém, ale situace se postupně měnila a od let devadesátých se nezaměstnanost stává vážným společenským problémem. V roce 1993 schválila Evropská komise bílou knihu o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti – výzvy současnosti a cesty vpřed pro 21. století [6].

V roce 1997 byla podepsána Amsterodamská smlouva a otevřela se tak cesta ke společně koordinované politice zaměstnanosti ve všech zemích EU. Každý stát má kompetenci k vytvoření národního plánu zaměstnanosti, který obsahuje konkrétní opatření k dosažení společných cílů [6].

V roce 2000 byla přijata Lisabonská strategie pro hospodářskou, sociální a environmentální obnovu EU na období 2000 – 2010. Cílem strategie v oblasti zaměstnanosti bylo, aby se do roku 2010 zvýšila míra zaměstnanosti z průměrných 66,6 % (v roce 2000) a co nejvíce se přiblížila 70 % [10].

V roce 2008 dosáhla míra zaměstnanosti v zemích EU 70,3 %. Následně v důsledku ekonomické krize klesla na 68,6 % v roce 2011 [9].

Od roku 2011 má EU novou strategii Evropa 2020. Jejím cílem je v příštím desetiletí dosáhnout nového růstu. V oblasti zaměstnanosti je hlavním cílem zaměstnat 75 % osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let [11].

5. Rekvalifikace

V této kapitole budou hlavním tématem vzdělání, investice do tzv. lidského kapitálu a následně celoživotní vzdělávání, jehož významnou částí jsou i rekvalifikace. Po definování pojmu rekvalifikace bude nastíněn legislativní rámec, v němž jsou poskytovány jako součást aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.

5.1. Teorie lidského kapitálu

Lidský kapitál je podle Palána “zásoba znalostí a dovedností ztělesněných v pracovní síle, jež jsou výsledkem vzdělání a praxe“ [22].

Teorie lidského kapitálu vznikla v 60. letech 20. století. Tvrdí, že existuje přímý vztah mezi vzděláním (kvalifikací) a produktivitou práce. Tím se vysvětluje zájem o vzdělávání ze strany zaměstnavatele a to i ve formě podnikového vzdělávání (stálé zvyšování kvalifikace stávajících zaměstnanců) [23].

5.2. Vzdělání jako investice do lidského kapitálu

Současná společnost se často nazývá informační a vzdělání si velmi cení. Přesto nedosahují všichni lidé vyšší úrovně vzdělání. Zde si můžeme položit otázku, co vlastně motivuje člověka k tomu, aby studoval univerzitu, když jiný člověk nedojde ani k výučnímu listu a vystačí po celý život se základním vzděláním.

Může to být očekávání pozdějších výnosů, které vzdělání absolventovi může přinést. Zvažuje při tom přímé náklady studia (školné, knihy, pomůcky) a nepřímé náklady studia (ušlá mzda za několik let, kdy už by mohl vydělávat v zaměstnání). Pokud absolvent vysoké školy vstupuje na trh práce, zaměstnavatelé mu nabízí obvykle vyšší mzdu, protože očekávají vyšší produktivitu práce a kompenzují tak finanční ztrátu z let studia. Kromě toho vyšší vzdělání může přinést i nepeněžní výnosy například ve formě vyšší společenské pozice [3].

Pro zaměstnavatele je těžké zjistit skutečnou úroveň schopností a znalostí uchazeče o zaměstnání. Musel by provádět jejich testování, to následně vyhodnocovat a podle něj vybírat budoucí zaměstnance. A tak certifikátem zaručená úroveň dosaženého vzdělání může být pro zaměstnavatele čitelným signálem o kvalifikaci daného uchazeče [3].

Tento poznatek popisuje tzv. teorie signálu, která v podstatě říká, „že certifikát je signálem toho, že uchazeč má předpoklady k tomu, aby se v podniku uplatnil [23].

Zajímavá je i teorie kredencialismu (z angl. credentials - osobní doklady, listiny). Mladí lidé se snaží získat co nejvyšší certifikát, protože to mají zaměstnavatelé rádi a vybírají podle toho adepty zaměstnání. Dochází tak k inflaci hodnoty certifikátů a vzniká tendence k získávání stále vyššího vzdělání [23].

5.3. Celoživotní učení (vzdělávání)

V současné době se používají i termíny kontinuální vzdělávání nebo permanentní vzdělávání. Pojem učení namísto vzdělávání byl zaveden v roce 1996. Odkazuje na nutnost aktivní spolupráce člověka, který se vzdělává. Podle Palána „celoživotní učení představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení - ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně - jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Formalizovaný vzdělávací systém, jak jej známe dnes, vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Celoživotní učení má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami.“ [22].

Od začátku sedmdesátých let se rozvíjely úvahy směřující ke kritice školských institucí nabízejících především frontální výklad. Byl položen důraz na proces učení jako aktivitu jedince, protože zkušenosti a znalosti nelze předat (není možné naučit něco toho, kdo nechce), ale pouze zprostředkovat. Celoživotní učení se tak dost výrazně odlišuje od školského vzdělávání rozmanitostí prostředků a metod a také způsobem motivace k učení [22].

K systému celoživotního vzdělávání jednoznačně patří i rekvalifikační kurzy, kterými se budeme zabývat v další kapitole.

5.4. Rekvalifikace obecně

Rekvalifikace patří mezi významné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jsou též důležitou součástí systému celoživotního učení.

Jedná se o formu vzdělávání, která umožní uchazečům, zájemcům o zaměstnání i stávajícím zaměstnancům zlepšit své postavení na trhu práce v důsledku získání nové kvalifikace nebo rozšíření či prohloubení kvalifikace stávající. Rekvalifikaci může provádět akreditované

pracoviště s příslušným vzdělávacím programem. Podstatný je též fakt, že za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách [24].

5.4.1. Legislativní vymezení v ČR

Poskytování a provádění rekvalifikací se v české republice řídí zákonem č. 435/2004 o zaměstnanosti a vyhláškou č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců.

5.4.2. Realizace rekvalifikací

Na rekvalifikaci nemá uchazeč nebo zájemce o zaměstnání automaticky nárok. Úřad práce při zařazování daného zájemce nebo uchazeče o zaměstnání na rekvalifikaci posuzuje, zda je tato smysluplná vzhledem ke struktuře trhu práce v dané lokalitě a také bere v potaz osobní možnosti uchazeče (např. zdravotní stav) [24].

Před poskytnutím rekvalifikace musí být sjednána dohoda mezi uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Následně za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout i prostředky na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění) [24].

Rekvalifikace může probíhat i u zaměstnavatele na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Účastníkem dohody je i úřad práce a tento může po zvážení hradit úplně nebo částečně náklady spojené s její realizací. Získávání nebo zvyšování kvalifikace v tomto případě probíhá v pracovní době a za tuto dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku [24].

5.4.3. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání?

Zákon o zaměstnanosti odlišuje termíny zájemce a uchazeč o zaměstnání. Pro orientaci v dalším textu budou tyto pojmy krátce vysvětleny.

Zájemce o zaměstnání je osoba, která zažádá kterýkoli úřad práce o zařazení do evidence z důvodu zprostředkování zaměstnání či rekvalifikace [24].

Uchazeč o zaměstnání je osoba, která zažádá o zprostředkování úřad práce příslušný k jeho trvalému bydlišti a pokud splní stanovené podmínky, úřad práce ho zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání. V případě zařazení má při splnění podmínek nárok na čerpání podpory v nezaměstnanosti. Pokud uchazeč bez vážného důvodu odmítne vhodné zaměstnání,

nenastoupí dohodnutou rekvalifikaci, případně neplní své povinnosti v rekvalifikačním kurzu, nespolupracuje při vytváření individuálního plánu, nepodrobí se vyšetření svého zdravotního stavu nebo maří součinnost s úřadem práce, může jej tento z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit [24].

5.4.4. Podpora po dobu rekvalifikace

Podpora po dobu rekvalifikace je poskytována ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vzhledem k uvedené výši podpor v nezaměstnanosti je po prvních dvou měsících v evidenci na úřadu práce podpora při rekvalifikaci vyšší než běžná podpora v nezaměstnanosti [24].

Pokud probíhá rekvalifikace u zaměstnavatele, pobírá pracovník náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.4.5. Formy vzdělávání

Na základě vyhlášky č.519/2004 Sb. „se rekvalifikace uskutečňuje formou vzdělávání ve:

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající“ [25].

5.4.6. Subjekty oprávněné provádět rekvalifikaci

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. stanoví, že rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, např. zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, například podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice [24].

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání na základě písemné dohody s výše uvedenými rekvalifikačními zařízeními, kterým mohou hradit náklady spojené s touto rekvalifikací [24].

5.5. Realizace rekvalifikací v ČR

Rekvalifikace jsou jedním z nejefektivnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Uplatňují se jak specifické rekvalifikace, které jsou zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a analýzy monitoringu trhu práce a většinou vedou ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, tak nespécifické rekvalifikace, které rozšiřují znalosti a prohlubují možnost všeobecného uplatnění [14].

Rekvalifikace jsou nástrojem, který slouží k řešení strukturální nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Svým zaměřením se přizpůsobují požadavkům trhu práce a struktuře volných pracovních míst. Jsou využívány nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také k jejímu zvýšení a prohloubení a též udržování a obnovování [14].

V následující tabulce je patrný propad počtu rekvalifikovaných osob v letech 2008 a 2009, kdy se významně měnil systém výběru subjektů zajišťujících rekvalifikace, a trvalo velmi dlouho, než byly vybrány subjekty zajišťující rekvalifikace podle nových pravidel [14].

Tabulka č. 1: Počet rekvalifikovaných a jejich procentní podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v letech 2006 – 2011

Rok	Počet rekvalifikovaných	Počet registrovaných nezaměstnaných	Rekvalifikováno z celkového počtu nezaměstnaných
2006	51262	448545	11%
2007	53846	354878	15%
2008	36451	352250	10%
2009	39831	539136	7%
2010	65453	561551	12%
2011	50561	508451	10%

Zdroj: analýzy nezaměstnanosti MPSV z let 2006 až 2011 [15 - 20] a tabulka v příloze č. 1

Podobný problém se objevil i v roce 2011, kdy v prvním pololetí docházelo k reorganizaci úřadů práce a zpomalení procesu zařazování uchazečů do rekvalifikačních kurzů kvůli konsolidaci veřejných zakázek na realizaci rekvalifikačních programů. Následky takového

výpadku prostředků v roce 2009 reflektovali zaměstnanci úřadů práce v analýze Střediska poradenských služeb a Národního vzdělávacího fondu. Stěžovali si na půlroční zpoždění a následně zvýšenou nutnost čerpání finančních prostředků v druhé polovině roku. Byli tímto nejasným systémem hospodaření tlačeni i do poskytování rekvalifikací, které nemusely zcela odpovídat potřebám pracovního trhu v daném regionu [21].

Dalším slabým místem současného systému financování rekvalifikací je výběr subjektu zajišťujícího rekvalifikaci čistě podle nabízené ceny. Pracovníci úřadů práce jsou následně nuceni vysílat zájemce o rekvalifikaci do kurzů, na které získali od předchozích absolventů špatné reference [21].

I přes odeznívání ekonomické krize byl v roce 2011 stále nízký počet volných pracovních míst a z toho důvodu byly mimo jiné přednostně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce [20].

Co se týká věkové struktury osob v rekvalifikacích, nejpočetnějšími skupinami byly osoby ve věku 35 - 39 let (14,5 %), 20 - 24 let (14,0 %) a 30 - 34 let (13,7 %).

Účinnost rekvalifikací (tj. pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace) se kvůli pokračující omezené nabídce volných míst se oproti roku 2010 snížila z 43,8 % na 40,8 % [20].

Z těch, kteří do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci našli zaměstnání, se do zaměstnání vrátilo v době do 3 měsíců po skončení rekvalifikace 47,1 % a do 6 měsíců celkem 73,8 % rekvalifikovaných [20].

V roce 2011 byly realizovány čtyři národní individuální projekty – „Poradenství a rekvalifikace“, „Společensky účelná pracovní místa“ (u obou ukončení k 31. 8. 2011), „Vzdělávejte se pro růst! - Veřejně prospěšné práce“ (realizace projektu bude probíhat do 30. 4. 2012) a „Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace“ (projekt byl zahájen 1. 7. 2011 a bude probíhat následující tři roky). Koncem roku 2011 probíhala příprava nového projektu „Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti“, který naváže na ukončované projekty [20].

Celkově bylo v rámci těchto projektů v roce 2011 na rekvalifikace vyčerpáno téměř 317 miliónů Kč. Pro srovnání v roce 2010 bylo na rekvalifikace vyčerpáno 582 miliónů Kč [20].

6. Klíčové kompetence a jejich místo v rekvalifikačních programech

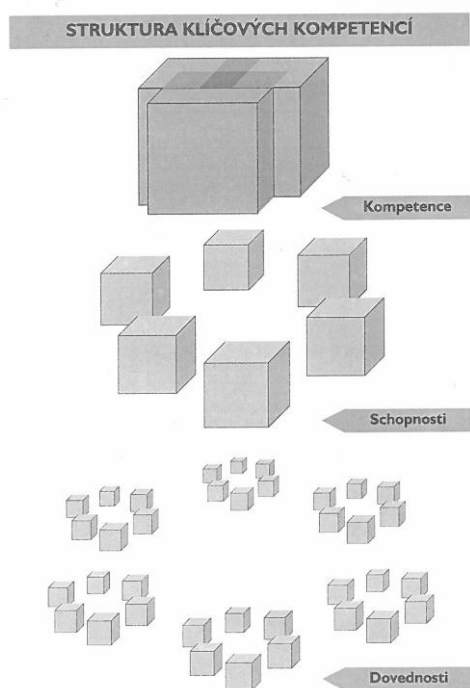
V roce 1974 popsal poprvé Mertens tzv. klíčové kompetence. Vycházel především z poznatků získaných v podnikovém vzdělávání. V posledních letech vzrůstá význam klíčových kompetencí i v oblasti školního vzdělávání a celoživotního učení. Pokud jsou kvalifikace omezeny na vědomosti a znalosti, mohou velmi rychle zastarávat (především u technických oborů). Vzniká tedy potřeba stálého sledování nových trendů a jejich případného zavádění do praxe. Tyto nové požadavky vyžadují značnou flexibilitu a kompetence přesahující hranice jednotlivých odborností [1].

6.1. Struktura klíčových kompetencí

Klíčové kompetence jsou podle Belze „výrazem schopnosti člověka chovat se přiměřeně situaci, v souladu sám se sebou, tedy jednat kompetentně“ [1, str. 166]

Vycházejí z určitých dovedností jedince, které jej následně disponují k určitým schopnostem a souhrn těchto schopností je možno nazvat kompetencí.

Obrázek č. 1: Struktura klíčových kompetencí



Zdroj: [1, str. 169]

Schopnost jedince jednat výše popsaným způsobem vzniká ve spolupůsobení sociální kompetence, kompetence ve vztahu k vlastní osobě a kompetence v oblasti metod. Každý jedinec využívá výše uvedené tři oblasti kompetencí jinak. Lze tedy říci, že poměr, v jakém jsou v jeho jednání zastoupeny, je ryze individuální [1].

6.1.1. Sociální kompetence

Pod pojmem sociální kompetence se rozumí schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím a komunikativnost. Tyto schopnosti umožňují kompetentní kontakt nejen s kolegy, ale i se zákazníky, obchodními partnery či nadřízenými. V současné době patří mezi významné trendy nutnost větší spolupráce oddělení ve firmách, týmová spolupráce, nebo práce na projektech. Při všech těchto činnostech vzniká nutnost sdělování odborných poznatků ostatním. Tradiční systém vzdělávání však připravuje jedince spíše na roli „osamocené bojovníka“ a schopnost komunikovat s ostatními obvykle příliš nerozvíjí [1].

6.1.2. Kompetence ve vztahu k vlastní osobě

Do této oblasti patří sebeúcta nebo jinak řečeno nakládání s vlastní hodnotou, dále schopnost vedení sama sebe a sebereflexe. Podstatnou součástí je vědomé rozvíjení vlastních hodnot a lidského obrazu. V neposlední řadě je potřebná schopnost posuzovat sám sebe a dále se rozvíjet [1].

6.1.3. Kompetence v oblasti metod

Kompetencím v oblasti metod se dostává nejvíce pozornosti v podnikovém vzdělávání. Patří sem schopnost systematicky, se zaměřením na cíl, uplatňovat odborné znalosti. Dále nacházejí neortodoxní řešení (jít mimo vyšlapané cesty). Významnou schopností v době informační společnosti je i strukturování a klasifikace nových informací a schopnost dávat věci do kontextu (poznávat souvislosti). Neméně důležitou schopností je nutnost kritického zkoumání poznatků a umění zvažování šancí a rizik [1].

Všechny výše uvedené schopnosti se získávají reflexivně, v procesu kritického uvažování. Reflexe odkrývá souvislosti mezi schopnostmi a umožňuje tak jejich vzájemné propojování. Je smysluplná pouze v interakci s druhými lidmi, a proto je základním předpokladem osvojení klíčových kompetencí učení ve skupinách [1].

6.2. Schopnosti tvořící klíčové kompetence

Jak již bylo výše uvedeno, kompetence sestávají z rozličných schopností. V praxi se nejčastěji setkáváme s požadavky na schopnosti uvedenými v následujících podkapitolách. Belz tyto schopnosti následně rozděluje na jednotlivé dovednosti, které jsou přehlednější a dají se snáze napodobit a pochopit. Každý člověk, který se účastní programu pro rozvíjení klíčových kompetencí, přichází s vlastními poznatky a dovednostmi. Tyto se ale postupně v rámci programu doplňují dalšími osobními zážitky a zkušenostmi a z pouhých dovedností se postupně stávají schopnostmi. Lze tedy říci, že „získávání klíčových kompetencí je celoživotní, individuální proces, který slouží k rozvoji osobnosti“. [1, str. 168]

6.2.1. Komunikace a kooperace

Podle Belze se jedná o „schopnost vědomě komunikovat a aktivně, tvůrčím způsobem přispívat ve skupinových procesech“. [1, str. 168]

Schopnost komunikace zahrnuje dovednosti jako je umění naslouchat, znát potřeby člověka, se kterým komunikujeme, dávat zpětnou vazbu, vyjadřovat se jasně a respektovat i neverbální komunikaci. Každá komunikace má obsahový a vztahový aspekt, přičemž vztahová rovina určuje rovinu obsahovou (tedy velmi záleží na kvalitě vztahu k člověku, se kterým právě komunikujeme). Komunikace též podléhá interpretaci, to znamená, že stejná slova může každý chápat trochu jinak [1].

Kooperací se podle Belze „rozumí schopnost více lidí sledovat určitý cíl, zaměřit na něj své jednání a účelně se k němu přibližovat“ [1, str. 213]

Schopnost komunikace je postavena na dovednostech jako je respekt k ostatním, umění urovnávat konflikty, ale i sledovat společné cíle, přinášet vlastní představy a přejímat odpovědnost. Z poznatků transakční analýzy Erika Berneho lze vyvodit tři možné strategie spolupráce.

Strategie poražený - poražený

Základní postoj účastníků je „Já nejsem OK – ty nejsi OK. Obě strany v tomto typu spolupráce pouze ztrácejí. Společně dosahují jen nepatrných částí toho, co chtějí. Účastníci se stahují do pozadí, vyhýbají se názorovým rozdíly a uzavírají pohodlné (nikoli přijatelné) kompromisy.

Strategie vítěz – poražený

Základní postoj účastníků je „já jsem OK – ty nejsi OK nebo já nejsem OK – ty jsi OK“. V tomto případě si strany místo spolupráce konkurují a vítězství jednoho vede ke ztrátě druhého. Nazývá se též někdy hra s nulovým výsledkem. Dlouhodobě se stávají poraženými i zdánliví vítězové.

Strategie vítěz – vítěz

Základní postoj účastníků je „já jsem OK – ty jsi OK“. Spolupracující strany diskutují o rozdílných zájmech či názorech. Formulují se též řešení problémů a diskutuje se o něm, čímž se dochází k rozhodnutím, v nichž se každý může lépe „najít“. V rámci diskuse dochází často ke konstruktivnímu řešení konfliktů. Kooperace podle této strategie vede k trvalým výsledkům [1].

6.2.2. Schopnost řešit problémy, kreativita

Podle Belze lze definovat jako „schopnost poznávat problémy a odpovídajícím způsobem je tvořivě řešit“ [1. str. 168]

Základními dovednostmi v této oblasti jsou spontánnost, schopnost odpoutat se a vytvářet asociace. Současně k nim patří i schopnosti jako vytyčit cíle, poznat struktury a umět analyzovat [1].

Řešení problémů a kreativita se nedá vynutit, ale rozvoj těchto schopností lze podporovat mnoha hrami nebo jinými technikami používanými v rámci osobního rozvoje. Důležité je myšlenkové východisko „nic není nemožné“ a dále přípuštění možnosti, že každý problém může mít více způsobů řešení [1].

6.2.3. Samostatnost a výkonnost

Výše uvedené spočívá podle Belze „ve schopnosti samostatně plánovat, provádět a kontrolovat průběh prací a jejich výsledky“. [1, str. 168]

Dovednosti potřebné k rozvoji těchto schopností jsou motivace k výkonu, správné určení hranice výkonu, využívání možností zúčastněných stran, rozpoznání toho, co je důležité. Podstatnou je i dovednost adekvátně řešit konflikty a v neposlední řadě schopnost převzít odpovědnost [1].

Výše uvedené schopnosti jsou zcela nezbytné pro lidskou existenci. Je důležité, že pro jejich rozvoj musí být nastaveny vhodné podmínky a poté pozitivní zkušenosti podporují snahu o získání těchto schopností. Kontraproduktivní jsou obavy a strach, které brzdí motivaci a ochotu k výkonům. Proto schopnost vypořádat se s konflikty zvyšuje značně výkonnost jednotlivce. [1].

6.2.4. Odpovědnost

Definuje Belz jako „schopnost přijmout v přiměřeném rámci spoluodpovědnost“. [1, str. 168]

Odpovědný je každý jedinec především sám sobě. Odpovědnost je nepřenositelná, pokud ji někdo převezme, znamená to, že se musí též postavit čelem k neúspěchům [1].

Je rozdíl mezi odpovědností za úkoly a odpovědností danou funkcí. Pokud se člověk sám aktivně ujme odpovědnosti za úkol, dostává šanci na rozvinutí a prokázání schopností. Naopak ve funkci člověk může přijmout pasivní odpovědnost (je k ní „donucen“) a následně může bojovat o kariéru či vlastní integritu a prožívat pocit, že je „tlačen ke zdi“ nebo si připadá jako před soudem [1].

V souvislosti s tím, že v dnešní společnosti se každý jedinec dostává do velkého množství sociálních rolí, může se stát, že odpovědnost společensky normovaná jedné roli, neodpovídá jiné a následně vznikají silné intrapersonální konflikty. Rozvíjením dovedností vedoucím ke schopnosti přijmout odpovědnost se jedinec může dostat k větší autonomii v rámci svých sociálních rolí [1].

6.2.5. Schopnost přemýšlet a učit se

Podle Belze se jedná o „schopnost dále rozvíjet proces vlastního učení a myslet v souvislostech a systémově“. [1, str. 168]

Dovednostmi potřebnými v této oblasti jsou především umění propojování, požívání všech smyslů, schopnost „vytvářet obrazy“ a také aktivně aplikovat to, co se jedinec naučí. Významnými dovednostmi jsou i získávání emocionálních podnětů a důraz na prožívání úspěchu [1].

V rámci této schopnosti se předpokládá, že jedinec je připraven dále rozvíjet svou způsobilost k učení, zná svůj přístup k učení a snaží se dostat k novým zdrojům informací a smysluplně je využívat. Důležitou součástí je schopnost rozlišovat mezi důležitým a nedůležitým a myšlení v souvislostech a systémově [1].

6.2.6. Schopnost zdůvodňovat a hodnotit

Belz ji definuje „jakožto schopnost věcně posuzovat a kriticky hodnotit vlastní, společné i cizí způsoby práce a výsledky“. [1, str. 168]

Pro osobní posun v této oblasti je potřebné rozvíjet dovednosti jako umění pozorování, rozlišování a nadhledu. Současně též schopnost rozpoznat souvislosti, objasňovat hodnoty a umění argumentace [1].

Pro oblast hodnocení je velmi podstatné, že kritéria a měřítka musí být známa všem zúčastněným a použitelná pro všechny. Jejich společné vypracování podporuje proces učení. V hodnocení je třeba vždy pečlivě oddělit objektivní věcný obsah a subjektivní hodnocení. Zdůvodnění jsou vždy subjektivní (vlastní hodnocení). Podstatné je, že hodnocení nejsou konečnými soudy, měly by být pobídkami pro další učení [1].

6.3. Požadavky na trhu práce v oblasti klíčových kompetencí

V roce 1995 provedl Marco Siegrist výzkum v oblasti významu klíčových kompetencí při novém obsazování pracovních míst. Výzkum probíhal ve Švýcarsku a vycházel z pracovních inzerátů v jednom určitém deníku a požadavků, které v nich byly obsaženy [1].

S mírně upravenou metodikou provedl Horst Belz v roce 1997 velmi podobný výzkum v Německu. Výsledky obou výzkumů lze shrnout do následující tabulky:

Tabulka č. 2: Porovnání požadavků na klíčové kompetence v inzerátech zaměstnavatelů v letech 1995 – 1997 (dva nezávisle provedené výzkumy)

	Zastoupení v % podle Siegrista	Zastoupení v % podle Belze	Zastoupení v % průměr
Komunikativnost a kooperativnost	37,4	40,2	38,8
Schopnost řešit problémy a tvořivost	15,5	18,6	17,05
Samostatnost a výkonnost	25,1	26,9	26
Odpovědnost	11,4	9,9	10,65
Schopnost uvažovat a učit se	8,7	4,5	6,6
Schopnost zdůvodňovat a hodnotit	4,6	6,9	5,75

Zdroj: [1], vlastní výpočty

Z výše uvedeného je možno odvodit, že klíčové kompetence jsou velmi podstatnou součástí uvažování zaměstnavatelů při náboru nových pracovníků. Velmi podobně vycházejí i zastoupení požadavků na jednotlivé kompetence v obou zemích, kde byl výzkum prováděn (Švýcarsko, Německo) a to i přes mnohé kulturní rozdíly. Je tedy zřejmé, že osvojení klíčových kompetencí je velmi podstatné pro profesní i ekonomickou budoucnost každého člověka.

7. Popis a příprava ankety

7.1. Obsah a výuka kurzu Základy obsluhy osobního počítače

Jak již bylo zmíněno v úvodu, vycházím při realizaci ankety z vlastní zkušenosti, kdy jsem pracovala jako lektorka v kurzu Základy obsluhy osobního počítače. Pro představu o rozsahu získaných znalostí a dovedností je v příloze uvedena osnova kurzu². Minimální hodinová dotace pro tento akreditovaný kurz je stanovena MŠMT na 40 vyučovacích hodin. Úřad práce ve Strakonicih byl velkorysý a umožnil uchazečům o zaměstnání kurz v rozsahu 50 vyučovacích hodin.

Výuka probíhala v letech 2001 až 2009, dvakrát v týdnu, vždy po 4 vyučovacích hodinách a byla zakončena závěrečnou zkouškou.

7.1.1. Rozvoj klíčových kompetencí a role lektora

Vyšší hodinová dotace pro mne byla výzvou ke zkvalitnění výuky v kurzu. I pod vlivem psychoterapeutického výcviku jsem nastudovala knihu Rozvíjení klíčových kompetencí autorů Belze a Siegrista a začala ve výuce využívat motivující faktory, jako jsou např. dobré vizuální podklady pro výuku, střídání forem práce, práce ve skupinkách a samostatné řešení úloh s možností udělat chybu. Pro často frustrované klienty z řad nezaměstnaných se jevil velmi podstatný prožitek vlastního úspěchu a kompetentnosti.

Jako lektorka jsem se snažila o maximální důvěru ve schopnosti účastníků a velkým respektem k jejich osobní historii a příběhu. Pro podporu práce v partnerském duchu a uvolněné atmosféře jsem využívala i techniky seznámení ve skupině tak, aby klienti kurzu nebyli jen letargicky odevzdaní, ale sami přijímali odpovědnost za to, co dělají, co se učí a s kým se to učí.

Prakticky jsem účastníky kurzu podpořila v jejich životní situaci společným vytvořením strukturovaného životopisu podle nejnovějších poznatků. S pomocí technik rozvíjejících klíčové kompetence jsme společně hledali silné stránky uchazečů, které by následně mohli do životopisu napsat, protože ve své situaci byli často frustrováni a přesvědčeni že neumí nic a na pracovním trhu nemají co nabídnout.

² Příloha č. 2

Účastníci kurzu se také prakticky seznámili s rozsáhlým portálem MPSV, který poskytuje databázi pro vyhledávání volných míst a důležité informace pro osoby ve složitých životních situacích a dalšími internetovými zdroji poskytujícími vyhledávání pracovních příležitostí.

7.1.2. Hodnocení lektora

V rámci kontroly kvality jakosti ISO 9001, které bylo v naší škole zavedeno, měli klienti po ukončení kurzu možnost provést hodnocení kurzu ve formě dotazníku. Pro zajištění objektivit byl dotazník zadáván i vybírán pro účastníky neznámým pracovníkem.

Dlouhodobě byla má lektorská práce hodnocena jako nadprůměrná a postupně jsem se v kurzu setkávala s příbuznými a přáteli bývalých účastníků kurzu, kteří na základě dobrých referencí přicházeli jak do běžných kurzů pro veřejnost, tak do kurzů rekvalifikačních, pokud se dostali do evidence úřadu práce.

7.2. Záměr a dílčí cíle ankety

S odstupem několika let jsem se rozhodla v rámci tvorby bakalářské práce pro anketu, ve které bych zmapovala, z jakých životních situací klienti do kurzu přicházeli a následně v jakém časovém horizontu odcházeli z evidence úřadu práce (zaměstnání, podnikání, přiznání invalidního důchodu apod.). Současně jsem chtěla sledovat, zda znalosti a dovednosti získané v rámci rekvalifikace klienti uplatňují v profesním i soukromém životě.

Stanovila jsem si tyto dílčí cíle:

- Zjistit, zda účastníci kurzu získali po jeho absolvování zaměstnání nebo zahájili vlastní samostatnou výdělečnou činnost (otázky č. 1 a 2 v dotazníku³).
- Zjistit, zda účastníci kurzu uplatňují získané dovednosti doma (otázka č. 3 v dotazníku).
- Zjistit, zda účastníci kurzu uplatňují získané dovednosti v zaměstnání nebo vlastním podnikání (otázky č. 4 a 5 v dotazníku).
- Získat zpětné hodnocení subjektivní užitečnosti kurzu (otázka č. 6 v dotazníku).

7.3. Anketní soubor

Anketní soubor tvořili respondenti, kteří byli pro anketu k dispozici. Nejsou tedy reprezentativním souborem jako u sociologického výzkumu [5].

³ Příloha č. 4

Dle projektu ankety⁴ byli osloveni účastníci z šesti rekvalifikačních kurzů Základní obsluha osobního počítače, které probíhaly v období 2.3.2009 až 10.12.2009 ve Strakonících. Rozsah anketního souboru byl stanoven na 50 osob.

7.4. Popis realizace ankety

7.4.1. Technika sběru dat

Sběr dat byl proveden podle předem připraveného projektu technikou rozhovoru. Z důvodu rychlosti sběru i zpracování získaných dat jsem zvolila telefonický rozhovor (rozhovor bez vizuálního kontaktu). Určitou nevýhodou tohoto typu sběru dat je omezení anketního souboru na respondenty, kteří jsou telefonicky dostupní. Z vlastní zkušenosti, kdy jsem od klientů rekvalifikačního kurzu běžně získávala telefonické kontakty, abych je mohla v případě nepředvídaných komplikací informovat o odpadnutí některé lekce, však usuzuji, že při dnešním masovém využívání mobilních telefonů je toto omezení málo významné. (lokální ankety)

Na úvod rozhovoru jsem vždy informovala respondenta, k jakému účelu anketa slouží, že poskytnutá data nebudou zneužita a časové vymezení rozhovoru (cca 3 minuty). V případě, že respondent neměl možnost odpovídat, dohodla jsem si jiný konkrétní termín pro uskutečnění rozhovoru. Z důvodu ohrožení standardizace rozhovoru tazatelem jsem striktně četla otázky přesně tak, jak jsou uvedeny v dotazníku a odpovědi zaznamenávala vždy do nového formuláře dotazníku. Naopak velkou výhodou techniky rozhovoru bylo snadné navázání kontaktu s respondentem a poměrně značná ochota ke spolupráci. Po vyplnění dotazníku jsem vždy poděkovala za ochotu a čas. Až ve fázi, kdy jsem „odložila dotazník“ jsem si dovolila případný krátký neformální rozhovor, pokud o něj respondent projevil zájem. Tyto rozhovory pro mne osobně byly nesmírně cenné, ale nevztahují se k obsahu této práce.

7.4.2. Nástroj sběru dat

Jako nástroj pro sběr dat jsem využívala vlastní sestavený dotazník⁵, v němž jsem zjišťovala tyto identifikační znaky: pohlaví, věk v době absolvování kurzu, výchozí stav před kurzem (zaměstnání, rodičovská dovolená, studium, ztráta zaměstnání) a údaj o délce registrace na úřadu práce před nástupem do kurzu.

⁴ Příloha č. 3

⁵ Příloha č. 4

Další otázky v dotazníku jsou provázány s jednotlivými dílčími cíli, které jsem si stanovila v projektu ankety⁶.

V dotazníku jsem použila identifikační otázky, uzavřené otázky s nabídkou formulovaných odpovědí a polootevřené otázky při potřebě specifikovat odpověď „jiné“ [5].

⁶ Příloha č. 3

8. Uzavření ankety

8.1. Mechanická kontrola dotazníků

Provedení mechanické kontroly bylo velmi snadné, protože díky technice telefonického rozhovoru jsem u každého dotazníku zjistila všechny požadované informace a neměla žádné nekompletně vyplněné formuláře.

Dotazníky jsem postupně očíslovala vzestupnou řadou. Následně jsem údaje z dotazníků přenesla do záznamového archu vytvořeného v programu MS Office Excel, při čemž každý záznam obsahoval identifikační číslo dotazníku, ze kterého byly údaje čerpány. Pro zaznamenávání odpovědí jsem používala kódy 1 pro vyplněné pole a 0 pro nevyplněné pole. U polootevřené otázky jsem dopisovala do poznámky přesné znění záznamu z dotazníku.

8.2. Analýza a interpretace dat

V úvodu této podkapitoly považuji za nutné připomenout, že anketa z vlastní podstaty není sociologickým výzkumem, neboť vzorek respondentů není reprezentativní a získaná data mají omezenou validitu i reliabilitu. Není tedy nutné ani žádoucí data složitě analyzovat a vyvozovat na jejich základě celé teorie [5].

Přistupuji tedy k interpretaci dat jako k zajímavé možnosti nahlédnout na situaci, kterou znám z pozice zaměstnaného lektora, který pracuje s nezaměstnanými účastníky kurzu z druhé strany. Tedy alespoň zahlédnout pohled nezaměstnaných účastníků na zkušenost účasti v rekvalifikačním programu a následné využití získaných znalostí a dovedností v jejich profesním i osobním životě.

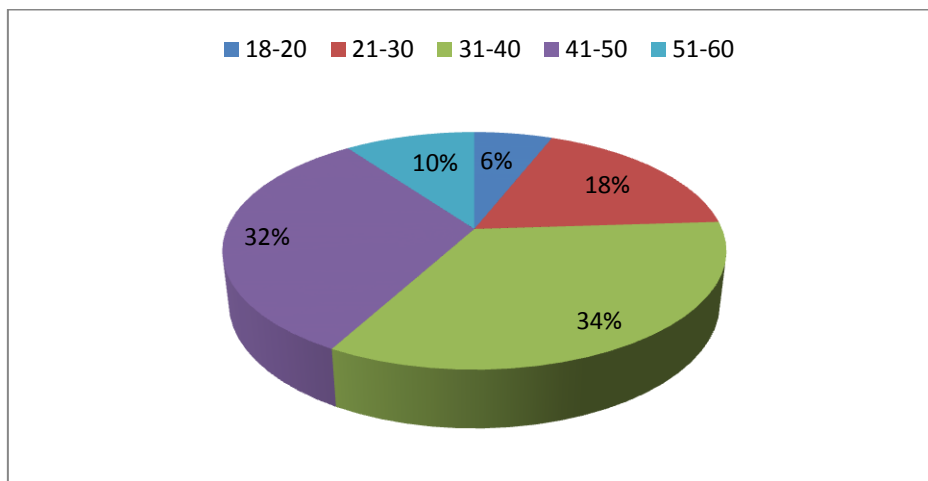
8.2.1. Struktura účastníků kurzu podle pohlaví a věku

Celkem se ankety zúčastnilo 43 žen (86 %) a 7 mužů (14 %). Tento poměr zhruba odpovídá mé vlastní zkušenosti s běžným stavem na kurzech Základní obsluha osobního počítače, kde obvykle převažovaly mezi účastníky ženy.

Z následujícího grafu je patrné, že nejvíce zastoupenou věkovou skupinou v rekvalifikačním kurzu byli respondenti ve věku 31 – 40 let (34 %). Toto zjištění odpovídá celorepublikovému trendu, kdy v roce 2011 byla v rámci rekvalifikačních programů nejčastěji zastoupena věková skupina 30 – 39 let (28,2 %) [14].

Druhou nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou byli respondenti ve věku 41 – 50 let (32 %). Tento trend již nekopíruje republikový průměr (zde je na druhém místě věková skupina 20 – 29 let). Z tohoto by se dalo usuzovat, že lidé mezi 41 – 50 lety potřebují více doplnit deficit znalostí a dovedností v oblasti práce s počítačem.

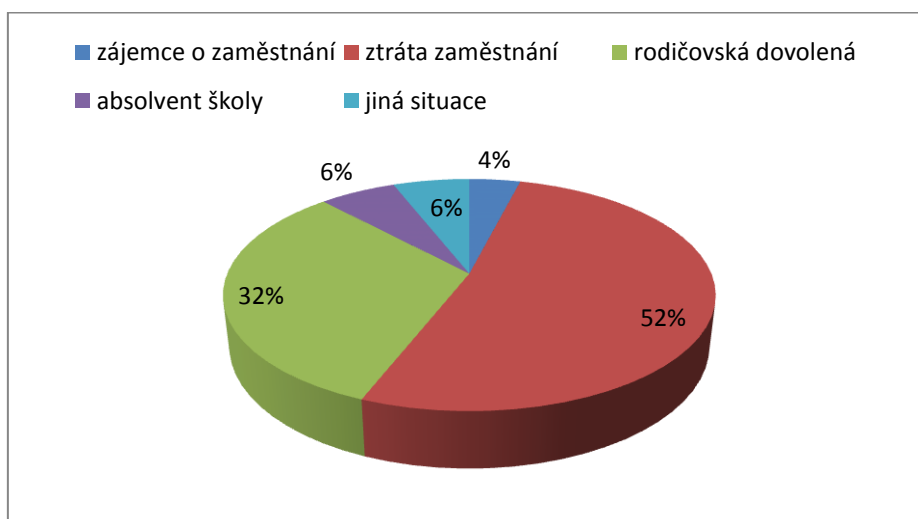
Graf č. 1: Věková struktura účastníků kurzu



8.2.2. Životní situace účastníků před zahájením kurzu

Při mapování životní situace v době před nástupem do kurzu se prokázalo, že 52 %, tedy více než polovina účastníků skutečně ztratila zaměstnání. Významnou skupinu (32 %) tvořily ženy po rodičovské dovolené (muž po rodičovské dovolené zastoupen nebyl). Jen 4 % účastníků (2 z 50) získalo rekvalifikační kurz se statusem zájemce o zaměstnání (byli zaměstnání, ale požádali úřad práce o zařazení do evidence z důvodu možnosti poskytnutí rekvalifikace).

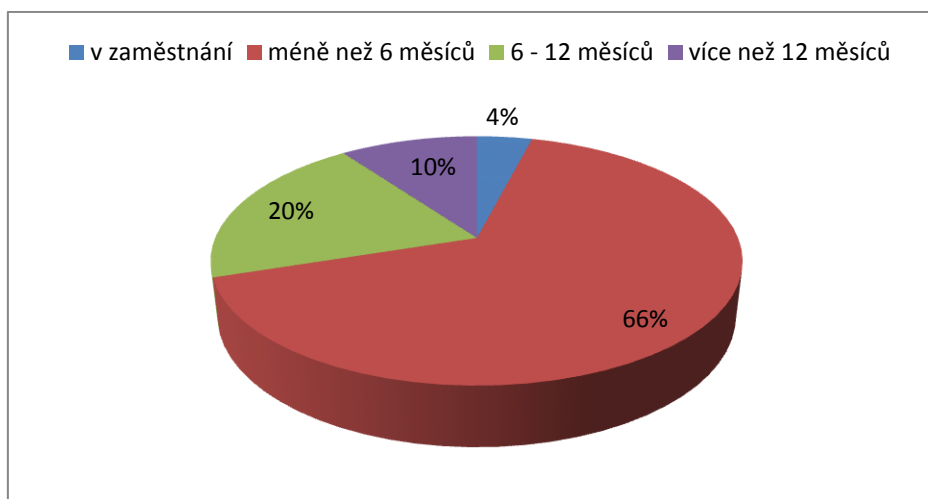
Graf č. 2: Struktura účastníků kurzu podle výchozí životní situace před rekvalifikací



8.2.3. Délka nezaměstnanosti před nástupem na rekvalifikaci

Z následujícího grafu vyplývá, že ve skupině uchazečů byli nejvíce zastoupeni (66 %) krátkodobě nezaměstnaní, kteří byli v evidenci úřadu práce méně než 6 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní (více než jeden rok v evidenci úřadu práce) se podíleli 10 %.

Graf č. 3: Struktura účastníků kurzu podle délky doby evidence na úřadu práce před zahájením rekvalifikace



8.2.4. Časový horizont získání zaměstnání po rekvalifikaci

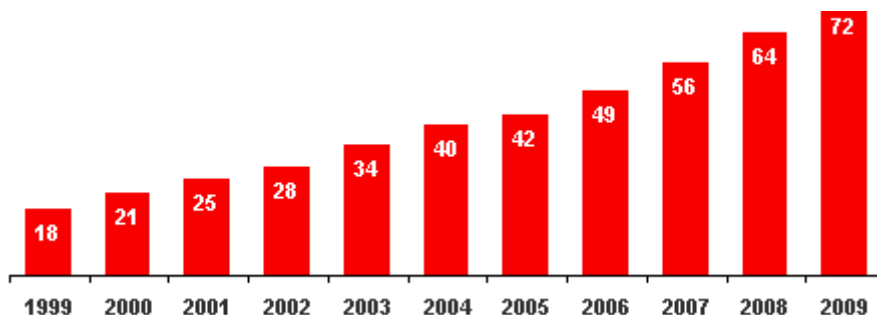
Z celého anketního souboru čtyři lidé do současnosti (cca 3 roky) nenalezli pracovní uplatnění. Z osobních výpovědí jsem získala informace, že důvodem bylo studium na vysoké škole, péče o těžce nemocné dítě a dvěma účastníkům byl přiznán invalidní důchod po těžké nemoci [26].

Z tabulky uvedené v příloze č. 5 vyplývá, že uchazeči, kteří byli před rekvalifikací v těžké životní situaci (nemoc, péče o osobu blízkou), se na trh práce vrátili po dlouhé době nebo vůbec. Uchazeči postižení ztrátou zaměstnání, vracející se na trh práce po rodičovské dovolené a překvapivě i absolventi škol byli vždy minimálně z padesáti procent zaměstnání do tří měsíců po ukončení rekvalifikace. Je patrné, že ženy po rodičovské dovolené se na trh práce vracely pomaleji než ostatní skupiny uchazečů. Dalo by se tedy usoudit, že pro ženu s malými dětmi je opravdu složitější najít vhodné pracovní místo.

8.2.5. Využití znalostí a dovedností získaných v rámci rekvalifikace

Celých 90 % účastníků kurzu (45 z 50) využívá získané znalosti a dovednosti pro své soukromé potřeby. Souvisí to zřejmě i s významným trendem zvyšování počtu osobních počítačů v českých domácnostech (viz. následující graf).

Graf č. 4: Počet osobních počítačů na 100 domácností v ČR



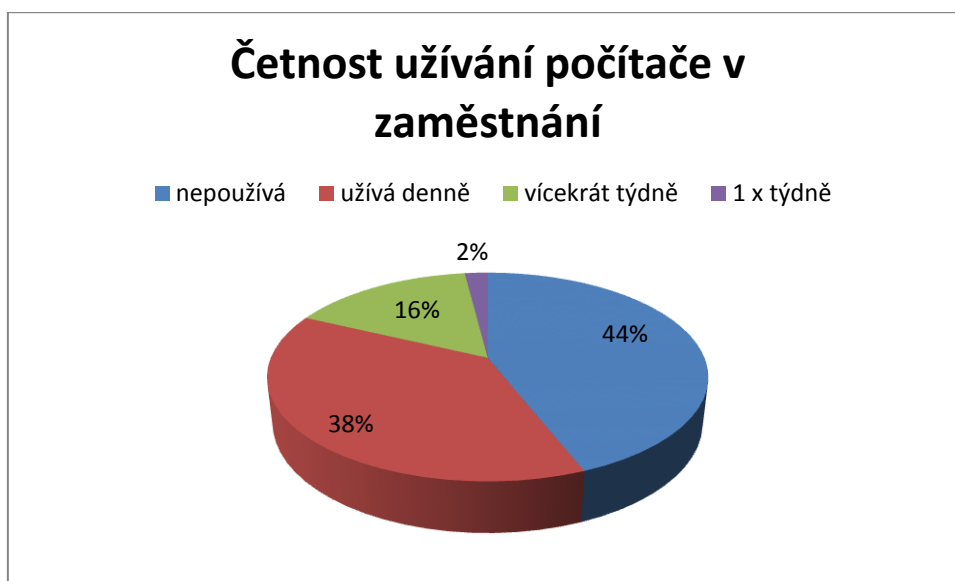
Zdroj: ČSÚ [8]

Je možné uvažovat o tom, zda plošné poskytování rekvalifikačních kurzů zaměřených na obsluhu osobního počítače, také pozitivně ovlivnilo tento vývoj.

V zaměstnání nebo samostatné výdělečné prakticky využívá znalosti a dovednosti získané v rámci rekvalifikačního kurzu 56 % účastníků (28 z 50). Respondenti často zmiňovali, že ve svém zaměstnání počítač nevyužívají a tak vlastně získané dovednosti profesně nezhodnocují.

Na následujícím grafu je možno vysledovat, jak často dnes účastníci rekvalifikace v rámci své profese počítač využívají. 38% (19 z 50) respondentů jej ke své práci využívá denně.

Graf č. 5: Četnost užívání osobního počítače v zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti



8.2.6. Subjektivní hodnocení významu kurzu v závislosti na životní situaci účastníků před zahájením rekvalifikace

Respondenti ankety dostali v poslední otázce dotazníku možnost zhodnotit subjektivní význam kurzu pro svou osobu. Na otázku „Jak byste dnes hodnotil(a) význam kurzu pro vás osobně“, mohli vybrat i více odpovědí z následujících možností:

- Kurz rozšířil mé profesní možnosti
- Kurz rozšířil mé osobní znalosti a dovednosti
- Kurz byl pro mne významný sociálně (nové vztahy, kontakty)
- Kurz se mne nijak zásadně nedotkl, byl to zbytečně strávený čas

Pro shrnutí subjektivního hodnocení významu kurzu pro účastníky jsem využila formu tabulek. Z tabulky uvedené v příloze č. 6 jsou patrné výsledky hodnocení podle životní situace respondentů před zahájením rekvalifikace.

Pro zachování věrohodnosti vzhledem k souboru respondentů porovnávám vždy počet hodnocení významu profesního, osobního, sociálního nebo žádného s celkovým počtem respondentů zastupujících danou skupinu.

Za překvapivé pokládám hodnocení obou zájemkyň o zaměstnání, které si vyžádaly kurz při práci kvůli rozšíření kvalifikace a obě následně hodnotily pouze osobní a nikoli profesní význam kurzu.

U absolventů škol a účastníků vstupujících do rekvalifikace z nějaké jiné (závažné) životní situace jsou počty respondentů velmi nízké a tím pádem málo reprezentativní.

Zajímavé je hodnocení uchazečů, kteří ztratili zaměstnání a žen po rodičovské dovolené, kteří zcela shodně hodnotili v 50 % (vždy polovina skupiny) kurz jako profesně přínosný. Osobní přínos kurzu byl vyšší u žen po rodičovské dovolené (zmínily ho všechny respondentky). Pro tuto skupinu respondentek byl rovněž významný sociální kontakt, který jim kurz poskytl, za významný jej považovalo 31 % respondentek.

8.2.7. Subjektivní hodnocení významu kurzu v závislosti na věkové struktuře účastníků rekvalifikace

Stejně jako v předchozí kapitole jsem porovnávala počty hodnocení významu kurzu s počty respondentů v jednotlivých věkových skupinách.

Z tabulky uvedené v příloze č. 6 je patrné, že skupiny 18-20 let a 51-60 let jsou zastoupeny nízkým počtem respondentů a též nejsou dostatečně reprezentativní.

Celkově největší význam kurzu přikládali respondenti ve věku 21-30 let. Všichni ocenili osobní přínos (100 %), 56 % profesní a 44 % sociální. Věková skupina 31-40 let má velmi podobné výsledky, osobní přínos reflektovalo 100 % respondentů, profesní 53 % a sociální 35%.

Subjektivní vnímání přínosu kurzu se snižuje ve věkové skupině 41-50 let, kde osobní přínos zaznamenalo 88 % respondentů, prudce pokleslo hodnocení profesního významu na pouhých 25 % i sociálního kontaktu (13 %). V této skupině se nacházeli také dva respondenti, kteří hodnotili význam kurzu jako nulový.

Celkově jako ztracený čas hodnotili kurz 2 účastníci z 50, tj. 4 %. Z osobní výpovědi respondentů jsem zjistila, že jeden těchto respondentů má k počítačům stále nepřekonatelný odpor a druhá respondentka byla ke kurzu dotlačena finančními okolnostmi (potřebovala podporu při rekvalifikaci) a s počítačem pracovat dovedla již před zahájením rekvalifikace [26].

Závěr

Jak jsem již výše uvedla, pracovala jsem jako lektorka v rekvalifikačních kurzech v letech 2001 - 2009. Na počátku mé praxe bylo běžné, že uchazeči o zaměstnání odcházeli ještě v průběhu kurzu, protože našli nové zaměstnání. S příchodem ekonomické krize se v letech 2008 - 2009 situace významně změnila a uchazeči, přicházející na kurz byli stále více demotivováni, protože se jim přes veškerou snahu nepodařilo najít zaměstnání i několik měsíců.

Na základě této zkušenosti považuji za velmi významné, že všichni absolventi kurzu v roce 2009, které jsem v rámci provádění ankety oslovila, získali zaměstnání, zahájili samostatnou výdělečnou činnost nebo jinak vyřešili svou životní situaci (např. získali invalidní důchod) a nezůstali v evidenci úřadu práce. Tato skutečnost se týká i 10 % respondentů, kteří byli před nástupem do kurzu dlouhodobě nezaměstnaní (více než 12 měsíců).

Lze tedy usuzovat, že absolvování kurzu účastníky skutečně povzbudilo, dodalo jim sebevědomí a zážitek vlastní kompetentnosti, což jim následně mohlo pomoci při hledání vhodného zaměstnání.

Dalším cílem, který jsem v anketě sledovala, byla užitečnost znalostí a dovedností získaných v rámci rekvalifikace pro osobní potřebu absolventů. Zjistila jsem, že doma užívá počítač 90 % (45 z 50) respondentů ankety.

V rámci zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti využívá znalosti obsluhy počítače 56% (28 z 50) absolventů kurzu.

Za pozitivní považuji, že absolventi kurzu, kteří dokáží obsluhovat počítač doma, by to jistě zvládli i v zaměstnání a nižší číslo signalizuje spíše to, že v mnoha profesích není znalost práce na PC požadována.

V oblasti subjektivního hodnocení kurzu respondenti ankety potvrdili výše uvedené. Pouze dva účastníci považovali čas strávený v rekvalifikaci za ztracený. Ostatní reflektovali v 94% osobní přínos, v 48 % profesní přínos a v 28 % i sociální užitečnost kurzu.

Důležitou skupinou uchazečů o zaměstnání, kterým jsem i v rámci ankety věnovala speciální pozornost, byly osoby vracející se na trh práce po rodičovské dovolené. Z výsledků ankety je patrné, že tyto osoby se vracejí na trh práce poněkud pomaleji než uchazeči, kteří právě ztratili zaměstnání. Polovina skupiny získala zaměstnání do tří měsíců od ukončení kurzu. Přikláním se k názoru, že tyto respondentky již byly pevně rozhodnuté pro návrat do zaměstnání. Druhá

polovina respondentek vstupovala na trh práce výrazně pomaleji než uchazeči, kteří zaměstnání ztratili. Zde se přikláním k názoru, že byly tedy zřejmě handicapovány na trhu práce skutečností, že mají právě malé děti a navíc zvyklé na svou životní situaci a v menším ekonomickém tlaku než uchazeči, kteří právě zaměstnání a s ním spojený příjem ztratili.

Na základě výsledků ankety vyvozují, že poskytnutí rekvalifikačního kurzu Základní obsluha osobního počítače, bylo za výše uvedených okolností prokazatelně účinnou formou aktivní politiky zaměstnanosti.

Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

- [1] Belz, H., Siegrist, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. 1.vyd. Praha: Portál, 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6
- [2] Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- [3] Lhoták, Z. *Rekvalifikace jako forma investice do lidského kapitálu*. Bakalářská práce Národohospodářské fakulty VŠE. 2009. 58 s.
- [4] Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 1998. 172 s. ISBN 80-85850-60-5
- [5] Novotná, E. *Lokální ankety*. 1.vyd. Praha: VŠE Nakladatelství Oeconomica. 2004. 55 s. ISBN 80-245-0829-X
- [6] Šuhajová, I. *Posouzení úspěšnosti rekvalifikací v kraji Vysočina*. Diplomová práce Národohospodářské fakulty VŠE. 2009. 91 s.

Internetové zdroje:

- [7] ČSÚ. Registrovaná nezaměstnanost k 31.12 od roku 1993.
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1020CU&&kapitola_id=3
- [8] ČSÚ. Vybavenost domácností počítačem a vybranou spotřební elektronikou.
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/1_vybavenost_domacnosti_pocitacem_a_vybranou_spotr_ebni_elektronikou
- [9] Eurostat. Past trends and latest data for the headline indicators of the Europe 2020 strategy
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-01102012-BP/EN/1-01102012-BP-EN.PDF
- [10] Evropská komise. Lisabonská strategie.
http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm
- [11] Evropská komise. Evropa 2020.
http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm
- [12] Makalouš, I. Když se řekne nezaměstnanost.
k161.unas.cz/texty/Nezam/Nezamestnanost.doc
- [13] MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti.
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [14] MPSV. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011.
http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analiza_zamestnanost_2011.pdf
- [15] MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006.
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf

- [16] MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007.
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf
- [17] MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008.
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf
- [18] MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009.
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf
- [19] MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010.
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf
- [20] MPSV. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011.
http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf
- [21] Národní vzdělávací fond. Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR: analýza a doporučení.
<http://www.nvf.cz/aplikace-individualnich-akcnich-planu-ve-sluzbach-zamestnanosti-cr-analyza-a-doporuceni>
- [22] Palán, Z. Celoživotní učení (vzdělávání)
<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celozivotni-uceni-vzdelavani>
- [23] Palán, Z. Lidský kapitál.
<http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/lidsky-kapital>

Ostatní zdroje:

- [24] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [25] Vyhláška 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- [26] Rozhovory s bývalými účastníky rekvalifikace v rámci sběru dat pro anketu

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Obrázek č. 1: Struktura klíčových kompetencí

Tabulka č. 1: Počet rekvalifikovaných a jejich procentní podíl na celkovém počtu nezaměstnaných v letech 2006 – 2011

Tabulka č. 2: Porovnání požadavků na klíčové kompetence v inzerátech zaměstnavatelů v letech 1995 – 1997 (dva nezávisle provedené výzkumy)

Graf č. 1: Věková struktura účastníků kurzu

Graf č. 2: Struktura účastníků kurzu podle výchozí životní situace před rekvalifikací

Graf č. 3: Struktura účastníků kurzu podle délky doby evidence na úřadu práce před zahájením rekvalifikace

Graf č. 4: Počet osobních počítačů na 100 domácností v ČR

Graf č. 5: Četnost užívání osobního počítače v zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti

Seznam příloh

Příloha č. 1: Míra registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 - 2011

Příloha č. 2: Osnova kurzu Základní obsluha PC

Příloha č. 3: Projekt ankety

Příloha č. 4: Dotazník

Příloha č. 5: Výsledky ankety z pohledu počáteční životní situace respondentů a rychlosti jejich návratu na trh práce

Příloha č. 6: Výsledky ankety v oblasti subjektivního hodnocení užitečnosti kurzu

Příloha č. 1: Míra registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 1993 - 2011

Rok	Evidování uchazeči o zaměstnání	Míra registrované nezaměstnanosti - metodika do r.2004 (v %)	Míra registrované nezaměstnanosti (v %)	Volná pracovní místa
1993	185 216	3,5	,	53 938
1994	166 480	3,2	,	76 581
1995	153 041	2,9	,	88 047
1996	186 339	3,5	,	83 976
1997	268 902	5,2	,	62 284
1998	386 918	7,5	,	37 641
1999	487 623	9,4	,	35 117
2000	457 369	8,8	,	52 060
2001	461 923	8,9	,	52 084
2002	514 435	9,8	,	40 651
2003	542 420	10,3	,	40 188
2004	541 675	10,3	9,5	51 203
2005	510 416	,	8,9	52 164
2006	448 545	,	7,7	93 425
2007	354 878	,	6	141 066
2008	352 250	,	6	91 189
2009	539 136	,	9,2	30 927
2010	561 551	,	9,6	30 803
2011	508 451	,	8,6	35 784

Zdroj: ČSÚ [7]

Příloha č. 2: Osnova kurzu Základní obsluha PC

Rozsah: 50 vyučovacích hodin

1. ZÁKLADNÍ SEZNÁMENÍ S POČÍTAČEM
 - Hardware, software
 - Základní pojmy
2. SEZNÁMENÍ S OPERAČNÍM SYSTÉMEM MS WINDOWS XP
3. POPIS PRACOVNÍ PLOCHY
 - Vlastnosti a úprava pracovní plochy
 - Práce s okny
4. POJEM SLOŽKA (ADRESÁŘ) A DOKUMENT (SOUBOR)
 - Základní orientace v PC, založení vlastní složky
 - Seznámení s typy souborů
 - Přesun, kopírování a mazání souborů
5. INTERNET A ELEKTRONICKÁ POŠTA
 - Historie vzniku, základní pojmy
 - Seznámení s prohlížečem MS Internet Explorer
 - Vyhledávání informací na internetu
 - Elektronická pošta
 - Veřejné služby internetu (e-mail, chat, facebook, kalkulačky, služby porovnávající ceny zboží a služeb, atd...)
 - Seznámení se strukturou a funkcemi integrovaného portálu MPSV
 - Samostatná práce
6. MS WORD XP
 - Popis a úprava pracovního prostředí
 - Psaní textu, ovládací prvky, formátování textu
 - Formátování a tisk dokumentu
 - Používání tabelátorů
 - Odrážka a číslování
 - Tvorba strukturovaného životopisu
 - Tvorba dokumentu obsahujícího styly a obrázky
7. MS EXCEL XP
 - Tvorba a tisk tabulky v Excelu
 - Ukázka možností Excelu (výpočty)
8. PRÁCE SE SCHRÁNKOU WINDOWS

9. ORGANIZACE DAT V POČÍTAČI
 - Opakování práce se soubory a složkami
 - Zálohování
 - Poučení jak se chránit před počítačovými viry
 - Jak udržovat hardware
10. OPAKOVÁNÍ
 - Samostatné řešení příkladů
 - Příprava na závěrečnou zkoušku
11. ZÁVĚREČNÁ ZKOUŠKA

Příloha č. 3: Projekt ankety

1. Projekt ankety

1.1. Cíle ankety

- Zjistit, zda účastníci kurzu získali po jeho absolvování zaměstnání nebo zahájili vlastní samostatnou výdělečnou činnost. (otázky č. 1,2)
- Zjistit, zda účastníci kurzu uplatňují získané dovednosti doma (otázka č. 3)
- Zjistit, zda účastníci kurzu uplatňují získané dovednosti v zaměstnání nebo vlastním podnikání. (otázky č. 4,5)
- Získat zpětné hodnocení subjektivní užitečnosti kurzu. (otázka č. 6)

1.2. Metoda

Anketa bude provedena metodou telefonického rozhovoru s bývalými frekventanty kurzu podle vlastního sestaveného dotazníku. (viz. příloha projektu)

Budou osloveni účastníci z šesti rekvalifikačních kurzů Základy práce na PC, které probíhaly v období 2.3.2009 až 10.12.2009 ve Strakonících. Počet respondentů ankety je stanoven na 50 osob.

U jednotlivých respondentů budou zjišťovány tyto identifikační znaky: pohlaví, věk v době absolvování kurzu, výchozí stav před kurzem (zaměstnání, rodičovská dovolená, studium, ztráta zaměstnání) a údaj o délce registrace na úřadu práce před nástupem do kurzu.

1.3. Zpracování dat

Data budou zpracována v programu MS Office Excel, případně vhodně doplněna tabulkami nebo grafy exportovanými z téhož programu.

1.4. Harmonogram

do 20.10.2012 příprava sběru dat

do 31.10.2012 provedení rozhovorů

do 20.11.2012 zpracování dat

Příloha č. 4: Dotazník

Dotazník

Identifikační znaky respondenta

Pohlaví: žena muž

Věk: 18 – 20 21 – 30 31 – 40 41 – 50 51 – 60

V jaké životní situaci jste se nacházeli v době před nástupem do kurzu?

- v zaměstnání (zájemce o zaměstnání)
- ztráta zaměstnání nebo odchod ze zaměstnání, ukončení podnikání
- rodičovská dovolená
- absolvent po ukončení studia
- jiná situace, možno uvést jaká _____

Jak dlouho jste byl(a) v evidenci úřadu práce před nástupem do kurzu (orientačně):

- nebyl(a) jsem v evidenci (zájemci o zaměstnání)
- méně než 6 měsíců
- 6 měsíců až 1 rok
- více než jeden rok

1. Získali jste po absolvování kurzu zaměstnání nebo zahájili samostatnou výdělečnou činnost?

- ANO NE

2. Pokud ANO, jak dlouho to bylo od ukončení kurzu?

- téměř okamžitě do tří měsíců do 6 měsíců do 1 roku déle než 1 rok

3. Využíváte znalosti a dovednosti získané v kurzu doma pro své soukromé potřeby?

- ANO NE

4. Využíváte znalost práce na počítači v zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti?

- ANO NE

5. Pokud ANO, jak často pracujete na počítači?

- denně vícekrát v týdnu alespoň 1x týdně méně často

6. Jak byste dnes hodnotil(a) význam kurzu pro Vás osobně? (Možno vybrat více odpovědí)

- rozšířil mé profesní možnosti
- rozšířil mé osobní znalosti a dovednosti
- byl pro mne významný sociálně (nové vztahy, kontakty)
- nijak zásadně se mne nedotkl, byl to zbytečně strávený čas, dnes bych volil(a) jinak

Příloha č. 5: Výsledky ankety z pohledu počáteční životní situace respondentů a rychlosti jejich návratu na trh práce

Životní situace před rekvalifikací	Počet uchazečů v dané životní situaci			Doba potřebná k nalezení zaměstnání									
				Bezprostředně po ukončení rek.		Do 3 měsíců		Do 6 měsíců		Do 1 roku		Po více než 1 roce	
	Nalezli zaměstnání	Nenalezli zaměstnání	Celkem	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Ztráta zaměstnání	25	1	26	8	32%	6	24%	8	32%	2	8%	1	4%
Rodičovská dovolená	16	0	16	1	6%	7	44%	2	13%	2	13%	4	25%
Absolvent	2	1	3	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Jiná situace	1	2	3	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%

- v tabulce nejsou zahrnuty dvě respondentky, které kurz absolvovaly jako zájemkyně o zaměstnání (rekvalifikace při práci)

Příloha č. 6: Výsledky ankety v oblasti subjektivního hodnocení užitečnosti kurzu

Hodnocení významu rekvalifikace podle věkové struktury

Subjektivní hodnocení významu rekvalifikace	Celkový počet hodnocení ANO	18 - 20 let		21-30 let		31-40 let		41-50 let		51-60 let	
		Respondentů ve věkové skupině	3	Respondentů ve věkové skupině	9	Respondentů ve věkové skupině	17	Respondentů ve věkové skupině	16	Respondentů ve věkové skupině	5
		Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku
Profesní	24	2	67%	5	56%	9	53%	4	25%	4	80%
Osobní	47	3	100%	9	100%	17	100%	14	88%	4	80%
Sociální	14	1	33%	4	44%	6	35%	2	13%	1	20%
Žádný	2	0	0%	0	0%	0	0%	2	13%	0	0%

Hodnocení významu rekvalifikace podle životní situace před zahájením rekvalifikace

Subjektivní hodnocení významu rekvalifikace	Celkový počet hodnocení ANO	Zájemce o zam.		Po ztrátě zaměstnání		Po rodičovské dov.		Absolventi školy		Jiná situace	
		Respondentů ve skupině	2	Respondentů ve skupině	26	Respondentů ve skupině	16	Respondentů ve skupině	3	Respondentů ve skupině	3
		Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku	Hodnocení ANO	% z celku
Profesní	24	0	0%	13	50%	8	50%	2	67%	1	33%
Osobní	47	2	100%	24	92%	16	100%	3	100%	2	67%
Sociální	14	1	50%	6	23%	5	31%	1	33%	1	33%
Žádný	2	0	0%	1	4%	0	0%	0	0%	1	33%