

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2017-2019

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Jana Šedová**

**Dopady rekvalifikace na uchazeče a zájemce o zaměstnání  
v evidenci Úřadu práce České republiky**

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Miloš Chlad, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017-2019

**DIPLOMA THESIS**

**Jana Šedová**

**Impact of requalification on applicants and job seekers in  
the Employment Office of the Czech Republic**

Prague 2019

Thesis Work Supervisor: PhDr. Miloš Chlad, CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jana Šedová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své práce PhDr. Miloši Chladovi, CSc., za podnětné rady, cenné připomínky, vstřícnost a podporu, která mě posouvala dál.

## **Anotace**

Diplomová práce se podrobněji zabývá jedním z regionů Úřadu práce České republiky. Je zaměřena na rekvalifikační kurzy zabezpečované Úřadem práce ČR. První část práce se věnuje teoretickému základu problematiky trhu práce, zaměřuje se na uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce a vzděláváním dospělých. Cílem druhé části, praktické, je zjistit jaké dopady mají rekvalifikační kurzy na samotné uchazeče o zaměstnání a pracovní trh.

## **Klíčová slova**

Aktivní politika zaměstnanosti, lektor, nezaměstnaní, region, rekvalifikace, rekvalifikační kurzy, sociální politika, trh práce, uchazeč, úřad práce, vzdělávání dospělých, zaměstnání.

## **Annotation**

The diploma thesis deals with one of the regions of the Employment Office of the Czech Republic. It focuses on requalification courses provided by the Employment Office of the Czech Republic. The first part deals with the theoretical basis of employment market issues, it focuses on job seekers registered at employment office and adult education. The second practical part aims to identify the impact of requalification courses on jobseekers and the employment market.

## **Keywords**

Active policy of employment, adult education, applicant, employment, employment market, employment office, region, requalification courses, retraining, social policy, tutor, unemployed.

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 SOCIÁLNÍ POLITIKA ČR</b> .....	<b>11</b>
<b>2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>16</b>
2.1 Uchazeči a zájemci o zaměstnání .....	18
2.2 Nezaměstnanost a nezaměstnaní.....	20
2.3 Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
2.4 Rekvalifikace .....	26
<b>3 REKVALIFIKACE NEZAMĚSTNANÝCH V RÁMCI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>32</b>
3.1 Formy vzdělávání dospělých .....	32
3.1.1 Motivace k rekvalifikaci jako formě dalšího vzdělávání .....	36
3.2 Lektorská činnost v rekvalifikačních kurzech .....	38
3.2.1 Vzdělávání lektorů rekvalifikačních kurzů .....	41
3.3 Uchazeči o rekvalifikace.....	42
3.3.1 Nabídka rekvalifikačních kurzů .....	43
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>49</b>
<b>4 FORMOVÁNÍ CÍLŮ METOD A HYPOTÉZ</b> .....	<b>50</b>
4.1 Výzkumné otázky .....	50
4.2 Hypotézy .....	50
4.3 Výzkumné metody, výzkumné nástroje.....	52
4.3.1 Dotazník.....	53
4.3.2 Rozhovory.....	53
<b>5 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ</b> .....	<b>55</b>
5.1 Identifikace respondentů.....	55
5.2 Odpovědi respondentů .....	58
5.3 Rozhovory s pracovníky ÚP ČR.....	82
<b>6 VYHODNOCENÍ</b> .....	<b>86</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>89</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>91</b>

<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>97</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>98</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>102</b>



## ÚVOD

Ukončením některého ze stupňů formálního vzdělávání, opuštěním školních lavic, dosažením dospělosti a nástupem do zaměstnání se může člověku jevit jako konec učení. Postupem času se však ukazuje, že je pro člověka nutné a mnohdy nezbytné neustále se vzdělávat. Vzdělání a vzdělávání nás provází celým životem, mnohdy nenápadně prostřednictvím médií, jindy cíleně ať už z vlastní vůle nebo z vůle zaměstnavatele. Pokud člověk nechce být odsouzen k vlastní průměrnosti, musí neustále získávat nové dovednosti a znalosti, obzvláště v dnešní společnosti, která se dynamicky vyvíjí například v oblasti informačních technologií a věnovat se celoživotnímu vzdělávání. K procesu celoživotního vzdělávání, řadíme také rekvalifikace. Bohužel zatím není v naší společnosti příliš zakořeněna potřeba upevnění, doplnění či změny kvalifikace. Spousta lidí neprojevuje moc zájmu po ukončení formálního vzdělávání ještě investovat volný čas a vlastní prostředky do získání nových dovedností a znalostí bez okamžité návratnosti vloženého času a financí. Přitom vzdělávání zvyšuje u jednotlivce jeho kapitálovou hodnotu, která ho může ochránit před potencionální nezaměstnaností.

Téma diplomové práce je proto zaměřeno na zhodnocení dopadů rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů na zájemce nebo uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce. Posoudit, zda jsou nabízené rekvalifikační kurzy v souladu s požadavky trhu práce v daném regionu jak z pohledu samotných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce, tak zaměstnanců úřadů práce. Toto téma jsem si vybrala proto, že již několik let pracuji na Kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR, které se významně odlišuje od jiných kontaktních pracovišť. Je charakteristické specifickým prostředím nejmenovaného výběžku České republiky, a proto mi zpracování tohoto tématu v dané lokalitě přišlo zajímavé. Nezaměstnanost ve výběžku patří v rámci České republiky dlouhodobě mezi jednu z nejproblematictějších. Specifickým problémem je velký podíl osob se základním vzděláním a jejich následným uplatněním na trhu práce. V mnoha případech je potřeba u těchto osob vybudovat či obnovit pracovní návyky, připomenout, že práce neznamena jen nutný úděl, ale měla by přinášet radost, pocit uspokojení, vlastní seberealizaci a také jejím prostřednictvím upevňovat sociální vazby s okolím.

Práce by měla poukázat na možnosti, které trh práce v oblasti rekvalifikačních kurzů nabízí v porovnání s požadavky uchazečů a zájemců o rekvalifikační kurzy.

Předkládaná diplomová práce je postavena na teoreticko-empirickém základu. V teoretické části se zabývá objasněním pojmu současná sociální politika a jejím vlivem na obyvatele České republiky, realizací sociální politiky prostřednictvím Úřadů práce České republiky a jejich posláním. Vzhledem k tomu, že jedním z cílů práce je poukázat na provázanost nabídky rekvalifikačních kurzů s aktivní politikou zaměstnanosti bude se práce zabývat rekvalifikací jako jednou z forem věnované vzdělávání dospělých. Zaměří se na nabízené druhy rekvalifikačních kurzů, jejich organizačním zajištěním a naplňováním v souladu s požadavky nezaměstnaných a trhu práce. Důraz bude kladen na požadavky zájemců o zaměstnání a nezaměstnaných, které mají v oblasti získání nové kvalifikace nebo prohloubení či rozšíření dosavadní kvalifikace. Praktická část se bude věnovat vlastnímu sociologicko-andragogickému šetření mezi uchazeči o rekvalifikační kurzy ve výběžku. Obecným cílem výzkumu je získat ucelenější obraz o rekvalifikačních kurzech v daném regionu, a to jak z pohledu samotných nezaměstnaných, tak z pohledu pracovníků úřadů práce. Specifickým cílem je zpracovat kvantitativním šetřením údaje od uchazečů o zaměstnání, zhodnotit nastavený proces, zdůvodnit jeho efektivnost v rámci současné společnosti a uvést přínosy pro samotné uchazeče a trh práce.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 SOCIÁLNÍ POLITIKA ČR

Životní podmínky každého občana jsou ovlivňovány sociální politikou státu. Sociální politika nás životem provází od narození až do smrti a stává se tím naší součástí. Nastavení tohoto systému by mělo být reálné a pružně odpovídat aktuálním společenským potřebám.

Z historického hlediska není pojetí sociální politiky v kontextu se světem dosud výslovně uznáno a nelze tak jednoznačně určit jeho vznik a průběh.<sup>1</sup> Česká republika je členem Evropské unie, proto na základě subsidiarity nese sama odpovědnost za sociální politiku a politiku zaměstnanosti, pouze s určitými závazky k Evropské unii. Tímto závazkem je podmínka volného pohybu pracovních sil v rámci Evropské unie. V Bílé knize o budoucnosti Evropy z roku 2017, je volný pohyb kapitálu a zboží hlavním důvodem pro existenci eurozóny. Jedním ze scénářů do roku 2025 je, že není zcela zaručena současná podoba volného pohybu pracovníků a služeb.<sup>2</sup> Na tyto úvahy je potřeba brát zřetel a připravit si scénáře v rámci politiky zaměstnanosti a na ní navazující sociální politiku.

Bez čeho se ale sociální politika neobejde je vzájemná vazba hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti. Konkurenceschopnost a ekonomický růst státu závisí na vysoké míře zaměstnanosti a přiměřeně kvalitním způsobu života jeho obyvatel, čímž by mělo docházet k vytvoření stabilní sociální soudržnosti společnosti. Jedná se o širší pojetí sociální politiky zaměřené na konkrétní jednání státu s jeho vlastní mocí, povinnostmi a financemi, kterými ovlivňuje a mění sociální realitu. Sociální politika v České republice byla ovlivněna jeho socialistickou minulostí, kdy byl kladen velký důraz na aktivity státu s vyloučením jiných subjektů, tak změnou společenských

---

<sup>1</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 151. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>2</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Bílá kniha o budoucnosti Evropy: Úvahy a scénáře pro EU27*. [online]. 2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/bila\\_kniha\\_o\\_budoucnosti\\_evropy\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/bila_kniha_o_budoucnosti_evropy_cs.pdf).

událostí v 90. letech, kdy došlo k transformaci celé společnosti. V tomto období došlo ke změně v politické, sociální a ekonomické oblasti a bylo nutné se vypořádat s novými problémy, které se objevily například v podobě nezaměstnanosti nebo chudoby. Změnou sociální politiky mělo dojít k vytvoření stejných šancí a podmínek k osobnímu rozvoji pro každého občana.<sup>3</sup>

Záměrem sociální politiky a předpokladem dosažení principu subsidiarity je nejen ovlivňování životních podmínek lidí, ale také jak uvádí Krebs, „výchova *obyvatelstva k převzetí vlastní sebezodpovědnosti*“<sup>4</sup>, protože životní standard a vlastní úroveň je individuální záležitostí. Každý by si v rámci své zodpovědnosti měl především příjem zajistit sám a tím zabezpečit a postarat se o sebe nebo svou rodinu. Na těchto základních lidských stavebních kamenech lze pak stavět sociální, ekonomické a politické cíle ve společnosti. Ty se časem proměňují a bývají odlišné vzhledem k různorodosti obyvatelstva, proto lze souhlasit s Krebsem, že „*nejednotnost a proměnlivost názorů a postojů lidí se největší měrou týká sociální politiky státu.*“<sup>5</sup> Podle sociálního chování státu, tak můžeme určit typ sociální politiky. K určení typu sociálního státu, slouží modely sociálních států. Keller rozlišuje typologii sociálního státu s tím, že „*různé systémy sociálního státu zajišťují své občany proti stejným rizikům (nemoc, úraz, nezaměstnanost, mateřství, stáří aj.), dělají to však za pomoci různých institucionálních struktur, v různém rozsahu a skrze odlišné způsoby financování.*“<sup>6</sup> Krebs uvádí tři typy: redistributivní, korporativní a reziduální. V České republice jde podle Krebse o určitý mix redistributivního, korporativního a reziduálního typu.<sup>7</sup> Od sedmdesátých let prochází sociální stát krizí. Obzvláště v oblasti sociálních dávek a bezplatnosti sociálních služeb.<sup>8</sup> Možnou strategií k modernizaci stávajícího systému by bylo snížení rozsahu nároků občanů sociálního státu a přesunutí zodpovědnosti a financování sociálních

---

<sup>3</sup> FRANCOVÁ, H. a A. NOVOTNÝ, *Sociální politika v základech*, 1. vyd. Praha: Triton, 2008. s. 28. ISBN 978-80-7387-125-3.

<sup>4</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 151. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>5</sup> Tamtéž, s. 151.

<sup>6</sup> KELLER, J., *Soumrak sociálního státu*, 2. vyd. Praha: SLON, 2011, s. 49. ISBN 978-80-7419-017-9.

<sup>7</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 54-56. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>8</sup> FRANCOVÁ, H. a A. NOVOTNÝ, *Sociální politika v základech*, 2008, s. 103. ISBN 978-80-7387-125-3.

výdajů na samotné klienty.<sup>9</sup> Důležité pro stabilní vývoj sociální politiky je pružně reagovat na vzniklé sociální situace ať již ve spojení s nezaměstnaností, nemocemi, věkem apod. Nezastupitelnou roli zde hraje samozřejmě stát, který je garantem fungování sociálního systému a určuje pravidla, která se ve společnosti musí dodržovat. K jejich dodržování má dostatek prostředků ať již finančních, právních či v podobě lidského kapitálu. Proto od státu, jak uvádí Krebs „*vychází impuls k naplňování a respektování základních principů sociální politiky.*“<sup>10</sup> Prostřednictvím vlády České republiky a jejího programového prohlášení si každý občan může ověřit, zda nastavená sociální politika je pro něj vyhovující a v případě, že tomu tak není, má možnost v dalším volebním období prosadit svůj názor. Stejně tak by se měla občanská veřejnost společně s odbornou veřejností, opozicí a vládou podílet na naplňování a rozvoji České sociální doktríny, jejíž základ byl položen v roce 2001.<sup>11</sup> Obzvláště, když je potřebné ji plánovat na desítky let dopředu vzhledem ke zvyšujícímu se průměrnému věku obyvatelstva. Je potřeba najít shodu napříč politickým spektrem a dohodnout se na podobě a fungování sociální politiky v dlouhodobém horizontu.

Obrátíme-li svou pozornost k jednotlivci, očekává, že mu stát poskytne určitou záchrannou síť v situaci, kdy nemůže plně sám zabezpečit sebe či svou rodinu v důsledku ekonomických nebo sociálních krizí. V těchto případech plní sociální politika vůči občanům ochrannou funkci a měla by být založena na stabilitě. Tyto situace musí být normativně upraveny a státem uznány, jinak nejsou vymahatelné. Proto záchranná síť má plnit své funkce v oblasti politiky zaměstnanosti, minimální mzdy a životního minima. Jejím posláním je slovy Krebse „*zmírňovat nejvyhraněnější sociální dopady jednotlivých postupných kroků transformace ekonomiky.*“<sup>12</sup> Funkce sociální politiky musí vůči občanům vzhledem ke své rozmanitosti působit komplexně a usilovat s respektem k individuálním schopnostem člověka k vytváření stejných šancí

---

<sup>9</sup> KELLER, J., *Soumrak sociálního státu*, 2. vyd. Praha: SLON, 2011, s. 76-78. ISBN 978-80-7419-017-9.

<sup>10</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 74. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>11</sup> SOCIÁLNÍ DOKTRÍNA ČESKÉ REPUBLIKY. *Září 2001*. [online]. 2001 [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: [http://www.sds.cz/docs/prectete/e\\_kolekt/soc\\_dokt.htm](http://www.sds.cz/docs/prectete/e_kolekt/soc_dokt.htm).

<sup>12</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 108-109. ISBN 978-80-735-7585-4.

při uspokojování některých základních potřeb.<sup>13</sup> Podpurným nástrojem zde slouží Listina základních práv a svobod. Ovšem stojí za úvahu, zda záchranná síť je vůči občanům a spravujícím institucím dostatečně pružná a efektivní.

Jedním z cílů sociální politiky je stabilizovat politickou moc v zemi, pomocí sociálního zabezpečení, které se musí přizpůsobovat měnícímu se trhu práce, vznikem různých typů rodin a demografickým změnám. Diplomová práce je zaměřena především na oblast zaměstnanosti a ta by v současném pojetí sociální politiky měla svou pozornost zacílit především na zvýšení zaměstnanosti žen, zajistit, aby se lidem vyplatilo pracovat, podporovat pracovní místa a pracovní příležitosti, podporovat částečné pracovní úvazky jak je běžné v západní Evropě, zajistit zaručený příjem a v neposlední řadě umožnit sladění profesního a rodinného života.<sup>14</sup> Toto pojetí je úzce svázáno s řešením problémů na základní společenské úrovni jednotlivce či rodiny, čímž dochází k naplňování principu subsidiarity a propojuje osobní zodpovědnost jednotlivce jak v politické tak sociální rovině.<sup>15</sup> Sociální zabezpečení je významnou měrou ovlivňováno nezaměstnaností. Vysoká či nízká nezaměstnanost ovlivňuje činnost státu v mnohých aspektech, kterými jsou důchodové nebo nemocenské pojištění, výdaje na státní sociální podporu nebo dávky v nezaměstnanosti.<sup>16</sup> V současné době je míra nezaměstnanosti na nejnižší úrovni v rámci Evropské unie což se projevuje i v programovém prohlášení vlády, kde se zaměřují na zvýšení nemocenských dávek nebo rodičovského příspěvku.<sup>17</sup> Je otázkou, zda tato koncepce v oblasti zvýšení rodičovského příspěvku si neodporuje s dřívějším zapojením žen do pracovního poměru.

Určujícím ekonomickým a sociálním statutem jedinců a rodin je pracovní uplatnění, které je podporováno ze strany státu ve formě aktivní politiky zaměstnanosti. Politiku

---

<sup>13</sup> FRANCOVÁ, H. a A. NOVOTNÝ, *Sociální politika v základech*, 2008, s. 64. ISBN 978-80-7387-125-3.

<sup>14</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 151. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>15</sup> FRANCOVÁ, H. a A. NOVOTNÝ, *Sociální politika v základech*, 2008, s. 53. ISBN 978-80-7387-125-3.

<sup>16</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 180. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>17</sup> VLÁDA ČR. *Programové prohlášení vlády*. [online]. 2009-2018 [cit. 2018-07-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-cerven-2018.pdf>

zaměstnanosti formuloval Krebs “*posláním této politiky je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti*“<sup>18</sup>, protože je úzce spojena nejen s regionální politikou, ale i se sociální politikou. Rozmanitost politiky trhu práce se prolíná s hospodářskou, sociální a veřejnou politikou státu. Ke zlepšení efektivního fungování trhu práce je využíváno službami zaměstnanosti a zprostředkování práce, pracovním výcvikem, opatřením pro zaměstnávání mládeže, podporou nově vzniklých míst u zaměstnavatelů a podnikatelů, opatření pro znevýhodněné občany.<sup>19</sup>

Aktivní politiku zaměstnanosti má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí především prostřednictvím Úřadů práce České republiky.

---

<sup>18</sup> KREBS, V., *Sociální politika*, 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 309. ISBN 978-80-735-7585-4.

<sup>19</sup> SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, 1. vyd. Brno: MU, 1995. s. 75. ISBN 80-210-1251-X.

## 2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) je jedním ze správních úřadů, který spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí a má celostátní působnost. Jedná se o správní úřad zřízený 1.4.2011 zákonem č. 73/2011, Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.<sup>20</sup> Organizační struktura je založena od kontaktních pracovišť přes krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Praha až po generální ředitelství ÚP ČR. Generální ředitelství ÚP ČR vede ředitel ÚP ČR, krajské pobočky vedou ředitelé a kontaktní pracoviště ředitelé nebo vedoucí. Úřad práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011, Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Správní řízení jsou vedena v I. stupni řízení a v případě odvolání se řízením zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Generální ředitelství ÚP ČR plní úkoly v oblasti metodického vedení, koordinace, kontroly a řízení krajských poboček. Zastupuje Českou republiku ve věcech týkajících se zaměstnanosti, je součinný s dalšími organizačními složkami státu, eviduje agentury práce a kontroluje jejich činnost, spolupracuje na projektové činnosti EU a další činnosti v oblasti zaměstnavatele. Organizačními složkami Generálního ředitelství ÚP ČR je 14 krajských poboček, které vykonávají svou činnost v souladu se státní politikou zaměstnanosti, činnosti v rámci zákonů o zaměstnanosti, o státní sociální podpoře, o pomoci v hmotné nouzi, o sociálních službách, o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. V oblasti zaměstnanosti, mobility pracovních sil, lidských zdrojů a sociální ochrany spolupracují s dalšími státními i nestátními subjekty a organizacemi zaměstnavatelů. Monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce, zajišťují agendy spadající pod výše vyjmenované zákony, zabezpečují naplňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

---

<sup>20</sup> Zákon č. 73/2011 ze dne 25. března 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 778-798. ISSN 1211-1244. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)



V první linii stojí kontaktní pracoviště, která jsou organizačními útvary krajských poboček. V oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, podpor v nezaměstnanosti kontaktní pracoviště plní tyto úkoly:

- aktualizuje a podává informace o volných pracovních místech, vyhledává volná pracovní místa,
- rozhoduje o zařazení, nezařazení nebo vyřazení uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, eviduje uchazeče a zájemce o zaměstnání,
- zprostředkovává zaměstnání,
- vyhledává vhodná zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením,
- projednává s uchazeči a provádí průzkum jejich zájmu v oblasti uplatnění se na společensky účelných pracovních místech, veřejně prospěšných prací nebo rekvalifikací,
- v rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti provádí výběr uchazečů,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí v oblasti zaměstnanosti na sociálně právním a profesním poradenství,
- sjednává individuální akční plány,
- rozhoduje o přiznání výši podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci,
- rozhoduje o přiznání kompenzace odstupného.<sup>21</sup>

Další činnost kontaktních pracovišť je zaměřena na oblast nepojistných sociálních dávek. V oblasti státní sociální podpory rozhoduje o těchto dávkách: přídavek na děti, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, porodné a pohřebné, včetně agendy dávek pěstounské péče, které jsou vypláceny na základě zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Nepříznivé situace zaměřené na zmírnění sociálních důsledků osob se zdravotním postižením se zabývají dávky příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a příspěvek na péči, včetně rozhodnutí o vydání průkazu pro osoby se zdravotním postižením. Poslední záchrannou sítí v sociální oblasti jsou dávky hmotné nouze,

---

<sup>21</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

konkrétně příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a dávky mimořádné okamžité pomoci.

Rozsah působnosti ÚP ČR je široký, pomáhá bezúplatně zprostředkovávat zaměstnání v rámci celé republiky, informuje o poskytování sociálních dávek a u dlouhodobě nezaměstnaných občanů poskytuje komplexní výplatu dávek ze všech svých systémů, v případech, kdy na ně vznikne klientovi při splnění všech zákonných podmínek nárok. V diplomové práci se zaměříme konkrétněji na oblast zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání.

## 2.1 Uchazeči a zájemci o zaměstnání

V případě ztráty zaměstnání má každý občan možnost obrátit se bezplatně na Úřady práce ČR. To platí i v době, kdy pracuje, ale z určitých důvodů (osobních, pracovních) uvažuje o možnosti najít si jiné, vhodnější zaměstnání nebo o možnosti rekvalifikace. Podmínky pro evidenci na ÚP ČR jsou stanoveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004. V komentáři k zákonu zpracovaném Steinichovou se uvádí, že „zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“<sup>22</sup> Plná zaměstnanost se potvrzuje jako utopický pojem, což lze v červnu 2018 podtrhnout statistickými údaji, kdy počet volných pracovních míst převýšil počet nezaměstnaných osob. Počty těchto nezaměstnaných potvrzují, že i přes vyšší poptávku po lidských zdrojích na trhu práce nám zůstávají osoby bez práce. Nezaměstnaná je ta osoba, která je schopna pracovat, může v určitém čase nastoupit do práce, není zaměstnána a aktivně zaměstnání hledá.

Zájemcem o zaměstnání se na základě písemné žádosti zařadí do evidence zájemců o zaměstnání na základě §§ 22-23 a uchazeč o zaměstnání na základě §§ 24-28 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uchazečem o zaměstnání je občan, který požádá o zprostředkování zaměstnání a není v pracovněprávním vztahu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost, soustavně se nepřipravuje na budoucí povolání a splní

---

<sup>22</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2010. s. 1. ISBN 978-80-7357-501-4.

další zákonné podmínky. Na základě předpisu 206/2017, který novelizoval zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 14. července 2017 byla upravena možnost přivýdělku v době evidence a to pouze na dohodu o pracovní činnosti<sup>23</sup> s podmínkou nepřesáhnout za 1 měsíc výdělek ve výši poloviny minimální mzdy, tj. v roce 2018 max. 4 950,- Kč. V případě, že po skončení zaměstnání požádá občan do 3 dnů o zprostředkování zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání od následujícího dne po ukončení zaměstnání.<sup>24</sup> Práva uchazečů a zájemců o zaměstnání volně podle výkladu Steinochové:

- na zprostředkování vhodného zaměstnání s ohledem na zdravotní stav, věk, kvalifikaci a schopnosti a možnosti ubytování uchazeče,<sup>25</sup>
- na pracovní a profesní poradenství,
- na podporu v nezaměstnanosti a rekvalifikaci při splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti uvedených v §39,<sup>26</sup>
- na rekvalifikaci, vzhledem k dalšímu uplatnění na trhu práce.<sup>27</sup>

Protiváhou práv jsou i povinnosti, které se uchazeč o zaměstnání na základě své svobodné vůle rozhodl ve vztahu s úřadem práce plnit a dodržovat, patří sem:

- řídit se pokyny úřadu práce a poskytovat mu patřičnou součinnost,
- sdělit údaje o svém zdravotním omezení a doložit lékařským posudkem,
- podrobit se vyšetření za účelem zjištění jeho zdravotního stavu,
- oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání,
- oznámit důvody pracovní neschopnost, dodržovat režim dočasné neschopnosti a do 8 dnů doložit platným potvrzením.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 ze dne 14. července 2017, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2017, částka 74, s. 2253-2262. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=74&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_castky.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=74&typeLaw=zakon&what=Cislo_castky.pdf).

<sup>24</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC, *Lidské zdroje na trhu práce*, 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. s. 91. ISBN 80-86419-48-7.

<sup>25</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2010. s. 35-37. ISBN 978-80-7357-501-4.

<sup>26</sup> Právo na podporu (dávky) se nevztahuje na zájemce o zaměstnání, protože je zabezpečený vlastním příjmem ze současného zaměstnání.

<sup>27</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2010. s. 170. ISBN 978-80-7357-501-4.

Veškeré podrobné aktuální informace týkající se evidence uchazeče či zájemce o zaměstnání lze nalézt na webových stránkách nebo přímo osobně na ÚP ČR.

Každý má právo rozhodnout se svobodně o tom, jakým způsobem uskuteční a naplní své představy v profesní kariéře, aniž by mu bylo něco direktivně nařizováno státem. Nastanou však situace, kdy je pomoc státu pro občana nejjednodušší možností ať s ohledem na jeho finanční situaci, nepřehlednosti o trhu práce nebo sociálním statusu. Samozřejmostí je, že v případě evidence na úřadu práce má uchazeč nárok po celou dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na úhradu zdravotního pojištění na základě § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.<sup>29</sup> Vzhledem k tomu, že v případě, kdy by občan evidován nebyl a nesplňoval by podmínky § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, musí hradit zdravotní pojištění sám a to ve výši 13,5% minimální mzdy, což je od 1.1.2018 v měsíční výši 1 647,- Kč.<sup>30</sup> Výše tohoto pojištění může být motivací pro občany obracet se na úřady práce a evidovat se jako uchazeči o zaměstnání, ačkoliv mají možnost si hledat zaměstnání jiným způsobem. Evidence uchazečů o zaměstnání zakládá nárok v rozsahu 3 let po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti na účast na důchodovém pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.<sup>31</sup>

## 2.2 Nezaměstnanost a nezaměstnaní

Nezaměstnanost je úzce propojena s vývojem trhu práce. V období let 2013 až 2018 se trh práce výrazně měnil. V lednu 2013 byl počet nezaměstnaných ve výši 8%<sup>32</sup> a na

---

<sup>28</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-07-23]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)

<sup>29</sup> Zákon č. 48/1997 ze dne 28. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 1997, částka 16, s. 1185-1264. Dostupné z:

[http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=48/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=48/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.pdf)

<sup>30</sup> Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. *Povinnosti plátců pojistného*. [online]. ©2018 [cit. 2018-07-23]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/nejcasteji-resite/otazka/jak-vysoke-pojistne-platim-pokud-jsem-obzp>

<sup>31</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2010. s. 35. ISBN 978-80-7357-501-4.

<sup>32</sup> Jedná se o statistiku nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let, které mohou ihned nastoupit do zaměstnání na základě vhodného pracovního místa.

konci prosince roku 2018 klesl na 3,1%.<sup>33</sup> Pojem nezaměstnanost uvádí Kotýnková a Němec jako „*setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky*.“<sup>34</sup> Ze sociologického hlediska pohlíží Havlík na nezaměstnanost jako na nezaměstnané lidi, kteří oficiálně jsou schopni a ochotni pracovat a „*kteří představují jeden z významných zdrojů ekonomického rozvoje*.“<sup>35</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO) se zabývá osobami se zvláštními sociálními potřebami, jako jsou nezaměstnaní nebo migrující pracovníci. Za osobu nezaměstnanou považuje tyto osoby:

- v pracovním věku jsou bez práce a nebyli vypláceni nebo nevykonávali samostatně výdělečnou činnost,
- jsou v současnosti ihned k dispozici pro placené zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost,
- hledají aktuálně práci a učinili v tříměsíčním období konkrétní kroky k tomu, aby usilovali o placené zaměstnání nebo o samostatnou výdělečnou činnost.<sup>36</sup>

Havlík definuje nezaměstnané takto:

- lidé hledající aktivně práci a evidovaní na úřadech práce či v soukromých zprostředkovatelích práce, ucházející se o práci přímo u zaměstnavatelů nebo zakládají vlastní živnost,
- nikde nepracují ani nepodnikají,
- mohou okamžitě nastoupit do zaměstnání ihned případně do 14 dnů.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2019-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

<sup>34</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC, *Lidské zdroje na trhu práce*, 1.vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003, s. 121. ISBN 80-86419-48-7.

<sup>35</sup> HAVLÍK, R., *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, 1.vyd. Praha: UJAK, 2016, s. 105. ISBN 978-80-7452-121-8.

<sup>36</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *ILOSTAT. Unemployment rate*. [online]. ©1996-2018 [cit. 2018-08-23]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_UR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf)

<sup>37</sup> HAVLÍK, R., *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, 1.vyd. Praha: UJAK, 2016, s. 105. ISBN 978-80-7452-121-8.

Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou je tedy na jedné straně buď ve formě převisu nabídky pracovní síly, jak tomu bylo v době ekonomické krize od roku 2008, až do převisu nabídky trhu práce v roce 2018. Setrvávající pokles nezaměstnanosti potvrzuje analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti za rok 2017, kdy počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dosáhl průměrné hodnoty 317,6 tis. Ve srovnání s rokem 2016 došlo k poklesu o 88,3 tis.<sup>38</sup>

V rámci nezaměstnanosti je potřeba uvést také druhy nezaměstnanosti, ty uvádí Havlík podle příčin jako:

- a) frikční, která je důsledkem přechodu z jedné práce do druhé nebo nástupem do zaměstnání po ukončení školy atd., má krátkodobý charakter a vzniká v důsledku dynamického pohybu lidí na trhu práce. Vzhledem k dobrovolnému hledání zaměstnání hovoříme o dobrovolné nezaměstnanosti;
- b) sezónní, reaguje na pravidelné sezónní práce;
- c) strukturální a technologickou, objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, jde zejména o nedostatek lidí s patřičnou kvalifikací, např. v případě inovace ekonomiky. Patří sem však i ti nezaměstnaní, kteří z vážného důvodu nemohou za prací dojíždět či se přestěhovat;
- d) cyklická, reagující na hospodářské recese, v tomto případě hovoříme o nedobrovolné nezaměstnanosti.<sup>39</sup>

Podíváme-li se na rozdělení nezaměstnanosti na Slovensku, dělí se v základu také na frikční, strukturální, sezónní a cyklickou. Je však dále rozdělena, ještě na nucenou (rekce na zákonné normy a vládní politiku), skrytou (v oblastech s práce schopnými obyvateli, kteří nedostávají nabídky práce) a dobrovolnou (práceschopné obyvatelstvo nechce pracovat za nabízenou mzdu).<sup>40</sup> Uvedené typy nezaměstnanosti spadají pod otevřenou nezaměstnanost. Osoby, které nejsou nikde evidované a práci si nehledají,

---

<sup>38</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-07-25]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2017/anal2017.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2017/anal2017.pdf)

<sup>39</sup> HAVLÍK, R., *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, 1.vyd. Praha: UJAK, 2016, s. 108-9. ISBN 978-80-7452-121-8.

<sup>40</sup> EUROEKONÓM.SK. *Nezamestnanosť*. [online]. ©2004-2018 [cit. 2018-08-03]. Dostupné z: <https://www.euroekonom.sk/ekonomika/vseobecna-ekonomicka-teoria/nezamestnanost/>

řadíme k typu skryté nezaměstnanosti.<sup>41</sup> Z ekonomického hlediska se nezaměstnanost dá vcelku dobře rozdělit, ovšem je nutné mít na paměti, že jde především o člověka, který se ztrátou zaměstnání dostává pod velký psychický tlak. Ztráta zaměstnání má za následek bezmocnost, s délkou nezaměstnanosti ztrátu sebevědomí, rezignaci na svou situaci, která může vyústit až v psychosomatické poruchy, útěku k návykovým látkám nebo ke kriminalitě.

Nezaměstnanost a její psychologické důsledky u jednotlivce uvádí Farková v těchto podobách:

- „pokles sebedůvěry, snížení pocitu vlastní hodnoty, důvěry k lidem;
- *deprese, fatalismus, apatie – poslední stupeň psychického strádání;*
- *nárůst sociální izolace, ztráta schopnosti řídit svůj čas;*
- *obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce.*“<sup>42</sup>

Dále dochází k narušení mezilidských vztahů v rodině nebo mezi přáteli a známými. Omezení finančních zdrojů způsobuje velkou frustraci, dochází k poklesu životní úrovně a může dojít k závislosti na pobírání dávek státní sociální podpory a hmotné nouze. Stát nabízí k zabezpečení nejnutnějšího životního standardu prostřednictvím dávek hmotné nouze, dávku příspěvek na živobytí, která při výpočtu výše dávky vychází ze zákona o životním a existenčním minimu.<sup>43</sup> V případě jednotlivce se jedná o částku 3 410,- Kč.<sup>44</sup> Proto je prvotní úlohou na úřadech práce pracovat s klientem v oblasti zaměstnanosti s provazbou na nepojistné sociální dávky.

Pro individuální práci je klientela při zprostředkování zaměstnání rozdělena do věkových skupin od 15 do 64 let. Zvýšená péče je věnována těm, kteří ji potřebují

---

<sup>41</sup> HAVLÍK, R., *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, 1.vyd. Praha: UJAK, 2016, s. 107. ISBN 978-80-7452-121-8.

<sup>42</sup> FARKOVÁ, M., *Vybrané kapitoly z psychologie*, 2. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 243. ISBN 978-80-86723-64-8.

<sup>43</sup> Zákon č. 110/2006 ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 37, s. 1300-1304. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=110/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=110/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

<sup>44</sup> Nařízení vlády č. 408/2011 ze dne 21. prosince 2011, o zvýšení částek životního a existenčního minima, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2011, částka 144, s. 5380. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

z důvodu zdravotního stavu, věku, při péči o dítě nebo z jiných vážných osobních důvodů.<sup>45</sup> Jedná se hlavně o osoby:

- se zdravotním postižením,
- mladí do 20 let,
- těhotné ženy,
- osoby pečující o děti do 15 let,
- osoby starší 50 let.

Tyto kategorie jsou dále rozšířeny:

- na mladé do 18 let,
- osoby, které nedosáhly ani základního vzdělání nebo se základním vzděláním,
- osoby, které jsou v evidenci více jak 5 měsíců,
- osoby, které žijí nebo se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo jsou ze sociálně vyloučených lokalit,
- osoby po výkonu trestu, drogově závislí.<sup>46</sup>

Ke každému klientovi se přistupuje s ohledem na jeho věk, pohlaví, dosažené vzdělání či kvalifikaci, odborné kompetence, a také s ohledem na jeho charakterové a temperamentové vlastnosti. Brát v potaz z jakého sociálního prostředí přichází, jakou má za sebou profesní minulost, jaké jsou jeho možnosti, cíle a plány by mělo být samozřejmostí. K tomu slouží individuální akční plány (IAP), které jsou s klientem sepisovány na pobočkách Úřadu práce vždy po 5 měsíční evidenci nebo kdykoliv na žádost klienta<sup>47</sup>. V současné době dochází k vypracování IAP dříve než ukládá odst. 2 §33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Důvodem je pokles uchazečů o zaměstnání a tím k uvolnění časového prostoru pro práci s klientem.

---

<sup>45</sup> ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 124. ISBN 978-80-7488-253-1.

<sup>46</sup> STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer. 2010. s. 52-53. ISBN 978-80-7357-501-4.

<sup>47</sup> ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 124. ISBN 978-80-7488-253-1.



Otázka nezaměstnanosti patří do sociální a ekonomické politiky státu, spadající pod MPSV, které vypracovává plán strategie politiky zaměstnanosti. Poslední aktualizace Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 proběhla 6.6.2018 a je dostupná na integrovaném portálu MPSV, jejím hlavním cílem je „*zejména zefektivnit fungování trhu práce, zvýšit jeho flexibilitu a schopnost reagovat na měnící se podmínky.*“<sup>48</sup> Vzhledem k příznivé ekonomické situaci České republiky došlo ke snížení nezaměstnanosti a na trhu práce se nyní pohybuje mnoho osob s nedostatečnou kvalifikací. Tyto osoby jsou pro trh práce snadno dostupné, ale bez intenzivní práce, kterou jim je nutné věnovat, to nepůjde. V rámci republiky existují regionální rozdíly v počtu znevýhodněných osob pro trh práce, především v Karlovarském a Ústeckém kraji.<sup>49</sup> Proto je diplomová práce zaměřena na jeden z problematičtějších regionů, který patří právě mezi ty znevýhodněné.

### 2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti zabezpečují prostřednictvím MPSV Úřady práce, prostřednictvím zaměstnanosti a navazuje na strategii politiky zaměstnanosti. Pracoviště Úřadů práce postupují na základě Směrnice Generální ředitelky č.1/2015 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“. APZ je slovy Kotýnkové a Němce „*souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce.*“<sup>50</sup> Pracovní trh je nástroji, které má APZ k dispozici ovlivňován ať už tím, vyjádřením Havlíka, aby „*nezaměstnaní zlepšili své šance na získání zaměstnání zvýšením vlastním kvalifikace či rekvalifikace*“.<sup>51</sup> Opatření a nástroje APZ jsou vyjmenovány v § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v úplném znění:

- a) *rekvalifikace,*
- b) *investiční pobídky,*
- c) *veřejně prospěšné práce,*

<sup>48</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. s. 1. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020). ZIP.

<sup>49</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. s. 5. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020). ZIP.

<sup>50</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC, *Lidské zdroje na trhu práce*, 1.vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003, s. 29. ISBN 80-86419-48-7.

<sup>51</sup> HAVLÍK, R., *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*, 1.vyd. Praha: UJAK, 2016, s. 128. ISBN 978-80-7452-121-8.

- d) *společensky účelná pracovní místa,*
- e) *překlenovací příspěvek,*
- f) *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- g) *příspěvek na zapracování,*
- h) *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*<sup>52</sup>

V porovnání s rokem 2004 došlo o rozšíření nástrojů v podobě překlenovacího příspěvku a příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Dalším podpůrným prostředkem je poradenství od specializovaných pracovníků ÚP (zaměřené na individuální vlastnosti jednotlivce při jeho uplatnění na trhu práce) nebo pracovníků pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť (v souvislosti s volbou povolání u žáků vycházejících ze základních škol nebo mladých lidí, kteří si nejsou zvolenou školou jisti). Můžeme také zmínit podporu zaměstnavatelů pro zdravotně znevýhodněné občany.<sup>53</sup>

V horizontu příštích let se bude nutné vyrovnat se stárnutím obyvatelstva, s možným dalším posunem odchodu do důchodu a s Průmyslovou revolucí 4.0. S tím je spojeno i rozšíření digitální gramotnosti obyvatel jak pro potřeby trhu práce, tak v jejich osobním životě a tím podporovat jejich další vzdělávání.<sup>54</sup> V roce 2016 vypracovalo MPSV studii s názvem Iniciativa Práce 4.0, která je k dispozici na integrovaném portále MPSV v sekci Zaměstnanost. Její cíle stanovené v Akčním plánu Práce 4.0 se zabývají mapováním trhu práce v souvislosti s technologickými změnami, rozšiřováním dalšího vzdělávání a rekvalifikací.<sup>55</sup>

## 2.4 Rekvalifikace

Reakcí na trh práce je u Sirovátky pracovní příprava a výcvik nezaměstnaných. Uvádí „*Pracovní příprava, výcvik a rekvalifikace musí zajišťovat potřeby skupin, které*

<sup>52</sup> ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost.* Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 157. ISBN 978-80-7488-253-1.

<sup>53</sup> Netýká se osob se zdravotním postižením, na které zaměstnavatel při splnění podmínek § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, dostává po uzavření písemné dohody o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce finanční příspěvky na podporu těchto osob.

<sup>54</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky.* [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. s. 9-10. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020). ZIP.

<sup>55</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky.* [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace\\_4\\_0](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0). pdf.

jsou nedostatečně pokryty systémy obecného vzdělávání, profesní přípravy a výcviku u zaměstnavatelů. Znamená to reagovat někdy na velice heterogenní požadavky vyplývající z nedostatku nabídky kvalifikované pracovní síly na trhu práce.<sup>56</sup> Pokud se občan v důsledku ztráty zaměstnání nebo nedostatečné profesní kvalifikace, kterou požaduje případný nový zaměstnavatel či v případě, že sám uvažuje o změně profese, potřebuje změnit nebo rozšířit dosavadní kvalifikaci, může se obrátit na Úřady práce. Tu samou možnost mají i zaměstnavatelé, kteří v důsledku nedostatečné kvalifikace u stávajících zaměstnanců mohou rekvalifikaci využít.<sup>57</sup> Úřady práce v reakci na požadavky trhu práce zajišťují evidovaným uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání rekvalifikační kurzy a dávají tím uchazečům větší šanci k získání nového zaměstnání. Podmínkami pro rekvalifikaci se na základě zákon o zaměstnanosti zabývají §§ 108-110. V zákoně je definováno, co se rekvalifikací rozumí „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“<sup>58</sup> V případě osob se základním vzděláním bylo v jednom z okresů ústeckého kraje (vztahujícího se ke zkoumanému regionu) v lednu 2018 evidováno 837 osob. V prosinci 2018 již bylo evidováno 1.865 osob bez vzdělání nebo se základním vzděláním,<sup>59</sup> kterým by bylo možné pomocí rekvalifikace usnadnit vstup na trh práce.

Subjekty, které mohou rekvalifikaci provádět, jsou:

a) zařízení s akreditovaným vzděláváním programem podle tohoto zákona,

<sup>56</sup> SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, 1. vyd. Brno: MU, 1995. s. 89. ISBN 80-210-1251-X.

<sup>57</sup> Tuto možnost mohou zaměstnavatelé využít při návratu žen po mateřské a rodičovské dovolené nebo návratu zaměstnance po dlouhodobé nemoci.

<sup>58</sup> ÚZ. *Pracovní právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 157-161. ISBN 978-80-7488-253-1.

<sup>59</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/statistika/bulletiny/2018>, ZIP.

- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního předpisu,<sup>60</sup>
- c) škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, zákona 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, č. 111/1998,
- d) zařízení se vzdělávacím programem (dle patných Vyhlášek v oblasti převážně technického zaměření).<sup>61</sup>

Rekvalifikaci mohou provádět pouze ty subjekty, které mají akreditovaný vzdělávací program. Akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě vyhodnocení a stanoviska MPSV, tak aby byla v souladu s požadavky trhu práce. Akreditační komise pak akredituje rekvalifikační kurzy v souladu s Národní soustavou kvalifikací.<sup>62</sup> Registr profesních kvalifikací, které jsou dostupné na pracovním trhu ČR, pomáhá těm občanům, kteří při hledání lepšího pracovního uplatnění, chtějí získat plnohodnotnou kvalifikaci bez toho, že by se museli vrátit zpět do školních lavic. Jednotlivé obory kvalifikací lze najít a ověřit si jejich platnost na webových stránkách Národní soustavy kvalifikací.<sup>63</sup>

Úřady práce rozlišují dva druhy rekvalifikace:

- běžnou,
- zvolenou,
- zaměstnaneckou.

Běžná rekvalifikace je zcela v gesci ÚP od výběru dodavatele rekvalifikace až po nabídnutí rekvalifikace zájemci o rekvalifikaci. V případě zvolené rekvalifikace je vše v rukou zájemce o rekvalifikaci, který si vybere rekvalifikační kurz a zajistí příslušné

<sup>60</sup> Jedná se o příslušné vzdělávací programy určené k odborné způsobilosti v oblasti zdravotnictví, např. sociální pracovníci.

<sup>61</sup> ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 158. ISBN 978-80-7488-253-1.

<sup>62</sup> MŠMT. *Vzdělávání, rekvalifikace* [online]. ©2013-2018 [cit. 2018-08-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/rekvalifikace-1>

<sup>63</sup> NSK. *Obor kvalifikace* [online]. ©2006-2014 [cit. 2018-08-05]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

rekvalifikační zařízení. Některé dotazy zájemců o rekvalifikace jsou k dispozici na portále ÚP ČR.<sup>64</sup> V případě zájmu občanů ohledně změny profese je možné získat informace o akreditovaných kurzech např. na internetovém portále Databáze akcí dalšího profesního vzdělávání<sup>65</sup> nebo v nabídce vzdělávacích a poradenských služeb v ČR.<sup>66</sup>

Nabídka je sice pestrá, ale problematičtější je její financování. V případě, že by si je chtěl zajistit občan na své náklady, jejich nabídka se v tuto chvíli stává nedostupnou pro sociálně slabší občany nebo pro ty, kteří ze stávajícího platu nejsou schopni dostatečně našetřit finanční částku na pokrytí nákladů spojených s absolvováním kurzu. Příznivější je nabídka rekvalifikačních kurzů nabízené Sociální agenturou, která nabízí úhradu kurzů ve splátkách.<sup>67</sup>

Hlavním účelem k uznání rekvalifikačního kurzu pracovníky ÚP ČR je podmínka uplatnění získané rekvalifikace na trhu práce, nemožnost získat zaměstnání na základě stávající kvalifikace nebo neúspěšnosti při zprostředkovávání zaměstnání. Ve zkoumaném regionu jsou v rámci běžné rekvalifikace nabízeny v červenci 2018 kurzy pro obsluhu CNC obráběcích strojů, chůvy pro děti, montér zateplovacích systémů, příprava minutek, dělník ve strojírenské výrobě, účetnictví a daňová evidence. Tato nabídka sice částečně reaguje na požadavky pracovního trhu<sup>68</sup>, ale není nijak pestrá. Rekvalifikace se uzavírá na základě písemné dohody mezi ÚP ČR a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. V dohodě musí být uvedeny:

- identifikační údaje obou stran,
- pracovní činnost, na kterou se rekvalifikace uplatňuje,
- způsob, dobu a místo konání rekvalifikace,

---

<sup>64</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kontaktní pracoviště Děčín. Odpovědi na nejčastější dotazy.* [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/odpovedi-na-nejcastejsi-dotazy>

<sup>65</sup> DAT CZ. *Akreditované kurzy.* [online]. ©2018 [cit. 2018-08-05]. Dostupné z: <https://www.eu-dat.cz/akreditovane-kurzy>

<sup>66</sup> EDUCITY. *Rekvalifikační kurzy.* [online]. ©2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: <http://www.skoleni-kurzy-educity.cz/kurzy/rekvalifikace-rekvalifikacni-kurzy-112>

<sup>67</sup> SOCIÁLNÍ AGENTURA. *Rekvalifikační kurzy.* [online]. ©2003-2014 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: <http://vzdelavani.socialniagentura.cz/cz/vzdelavaci-programy/rekvalifikacni-kurzy/>

<sup>68</sup> Na základě zveřejněného statistického bulletinu Úřadu práce v Děčíně (lze dohledat na webových stránkách <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/statistika/bulletiny/2018>. ZIP) měli zaměstnavatelé největší zájem o profese v administrativě, pohostinství, prodavač, zámečnick, svářeč, údržbář, řidiči osobních a nákladních automobilů.

- podmínky, za kterých je poskytován příspěvek na nutnou úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací (cestovné, zdravotní prohlídka),
- způsob jakým budou znalosti a dovednosti ověřeny,
- závazek úhrady rekvalifikace v případě, že bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo odmítne nastoupit do zaměstnání odpovídající získané kvalifikaci,
- závazek uhradit poměrnou část nákladů, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání,
- ujednání o vypovězení sepsané dohody.<sup>69</sup>

Podpora při rekvalifikaci náleží uchazeči o zaměstnání ve výši 60% z dosaženého průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu doloženého při vstupu do evidence uchazečů o zaměstnání.<sup>70</sup>

Zaměstnavatel může v rámci dalšího profesního uplatnění svých zaměstnanců, na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, uzavřít dohodu o rekvalifikacích s ÚP ČR. Úřad může poté zčásti nebo zcela zaměstnavateli rekvalifikaci uhradit. Tuto možnost využívají zaměstnavatelé, také prostřednictvím projektů Evropského sociálního fondu (ESF) a to „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji“ a „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“.<sup>71</sup>

Rekvalifikace naplňuje svůj účel pro uchazeče o zaměstnání také v oblasti sociální, finanční a psychické. Jedinec, který se kurzu účastní, se dostává nejen do kontaktu s lidmi, kteří jsou v podobné situaci jako on, ale setkává se také s lektory, jež se pro něj mohou stát i dalším motivačním prvkem na cestě za jinou budoucností.

Motivace podle Bělohlávka je u různých typů lidí rozlišná, ale jeho tvrzení, že „*Jsou lidé, kterým na výdělků příliš nezáleží a cení si více jiných věcí – například osobního pohodlí nebo potěšení ze svých zálib.*“<sup>72</sup> lze použít i ve vztahu s některými

<sup>69</sup> ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 159. ISBN 978-80-7488-253-1.

<sup>70</sup> ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017, č. 1221. s. 130. ISBN 978-80-7488-253-1.

<sup>71</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Krajské pobočky. Ústecký kraj* [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty\\_esf/ukoncene\\_projekty](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/ukoncene_projekty)

<sup>72</sup> BĚLOHLÁVEK. F., *Jak řídit a vést lidi*. 3. vyd. Brno: Computer Press. 2003.s. 42. ISBN 80-7226-840-6.

nezaměstnanými. Pro mnoho nezaměstnaných je motivačním prvkem především zlepšení své finanční situace. Mají, ale také šanci začlenit se do nové sociální sítě a změnit svůj sociální status. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke snižování pocitu vlastní odpovědnosti, kterou přenechávají na bedrech státu. U dlouhodobě nezaměstnaných rodičů dochází k přenesení opakovaného sociálně neúspěšného vzorce chování na jejich děti.<sup>73</sup> Tyto dopady se objevují převážně v sociálně vyloučených lokalitách nebo v lokalitách s dlouhodobou nezaměstnaností. Nelze opomenout i fakt, uváděný Vágnerovou, že „určité procento populace tvoří lidé, kteří nedosahují potřebné socializační úrovně a kteří na společnosti parazitují, jsou ekonomicky závislí na sociálních dávkách, podpoře rodiny nebo kriminální aktivitě.“<sup>74</sup> Eliminace tohoto stavu bude velmi obtížná, obzvláště v krajích s vysokou nezaměstnaností a nízkou minimální mzdou.

---

<sup>73</sup> FARKOVÁ, M., *Dospělost a její variabilita*. 1. vyd. 2009. Praha: Grada, s. 87. ISBN 978-80-247-2480-5.

<sup>74</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II*. 1 vyd. Praha: Karolinum, 2008, s. 51. ISBN 978-80-246-1318-5.

### 3 REKVALIFIKACE NEZAMĚSTNANÝCH V RÁMCI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

O úspěchu či neúspěchu vzdělávání uchazečů a zájemců o zaměstnání rozhoduje nejen správně vybraná forma výuky, ale také schopnosti a dovednosti lektora a schopnosti, dovednosti a možnosti vzdělávajícího. Nejdříve se všeobecně zaměříme na vzdělání dospělých, pak se blíže podíváme na lektory a jejich rozvoj a přejdeme k uchazečům a zájemcům o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR.

#### 3.1 Formy vzdělávání dospělých

Oblastí vzdělávání a učení se dospělých se všemi jeho aspekty se zabývá studijní a vědní obor andragogika. Jejím objektem je dospělý jedinec, který dosáhl biologické, psychické, sociální a ekonomické zralosti. Dospělost zaujímá nejdelší období v životě člověka s mnoha jeho proměnami, na které je potřeba reagovat a neustále se učit novým nebo zapomenutým věcem. Lze zcela souhlasit s Průchou a Veteškou v souvislosti s potřebou vzdělávání dospělých: „*Důležitou roli hraje zjištěný rozpor mezi aktuálními znalostmi a dovednostmi dospělého a tím, co by vědět měl nebo vědět a umět potřeboval. To vede k uspokojování vzdělávacích potřeb, které se v průběhu života jedince mění i s ohledem na vnější prostředí.*“<sup>75</sup>

Problematičtější je, když dospělí tuto vzdělávací potřebu nepocítí, zde nastává situace, kdy je potřeba je přesvědčit pádnými argumenty, vyjasněním si potřeby a důvodů proč se vzdělávat. S ohledem na trefné vyjádření Mužíka, který uvedl: „*Dospělí lidé se učit mohou, ale nemusí.*“<sup>76</sup> Vždy záleží především na jejich vůli, od které se pak odvíjí úspěšnost či neúspěšnost jejich dalšího vzdělávání.

V Čechách se začalo s rozvojem vzděláváním dospělých v 19. století. Má za sebou proměnlivou minulost vždy spojenou s daným společenským zřízením a děním ve společnosti. Společným zájmem však zůstávalo zdokonalování a pomoc v rozvoji

---

<sup>75</sup> PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 275. ISBN 978-80-247-3960-1.

<sup>76</sup> MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005, s. 9. ISBN 80-7238-220-9.



dospělého v průběhu jeho života. Ve svých počátcích bylo vzdělávání dospělých uváděno pod pojmem lidová výchova, později vzdělávání dospělých a další vzdělávání. V současné době uvádí Beneš: „*Vzdělávání dospělých se definovalo jako uspokojení subjektivních vzdělávacích (poznávacích, orientačních) potřeb jednotlivce, jako personální růst, často s doplňkem nutnosti zajistit integraci jednotlivce do společnosti.*“<sup>77</sup> Dnešní společnost je chápána jako vzdělanostní společnost, proto si jednatel uvědomuje, že chce-li uspět, je jeho budoucnost spojena se schopností dále se učit.

Důležité je pro absolvování úspěšného vzdělávání, aby obsah a forma učení byly pro dospělého zajímavé, pestré, částečně založené na jeho vlastních poznatcích. Výhodou je variabilita výukových metod, založená na pestrosti požadovaného získání příslušných kompetencí, ke kterým záměrné učení směřuje. Nic se neobejde bez překážek, a jak uvádí Plamínek „*ani nejlépe vymyšlená forma vzdělávání nemusí zapůsobit, pokud není průběžně a pružně přizpůsobována situaci a lidem, kteří se vzdělávání účastní.*“<sup>78</sup> V případě osob v evidenci ÚP je důležité seznámit s jejich vlastním potenciálem, motivací a možnostmi, které povedou k úspěšnému získání potřebných kompetencí.

Téměř každý dospělý absolvoval mateřskou a základní školu a byl tak účasten formálního školního vzdělávání. Je otázkou jaké úspěšnosti v tomto vzdělávání dosáhl, jak ho poznamenalo setkání se školským systémem, vrstevníky, učiteli. Je nesporné, že klima školy má nesmazatelný vliv na další vývoj člověka. V dnešní době se diskutuje o budoucnosti školského systému, jeho Rámcového vzdělávacího programu nad autoritativním a direktivním přístupem k výuce dětí. O této problematice hovoří PhDr. Jana Nováčková, CSc. Například v rozhovoru poskytnutém magazínu „Rodiče vítání“ uvádí: „*Jakmile dítěti dává smysl něco se naučit, tak se to naučí. To ale často v běžném školním prostředí tak není. Děti neví, proč se něco učí. A my jim říkáme, to pochopíte později. Ale to není moc silný motor učení, vlastně žádný. Dítě se učí pouze z donucení.*“<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> BENEŠ, M. *Andragogika*. 2.vyd. Praha: Grada, 2014, s. 28. ISBN 978-80-247-4824-5.

<sup>78</sup> PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 33. ISBN 978-80-247-3235-0.

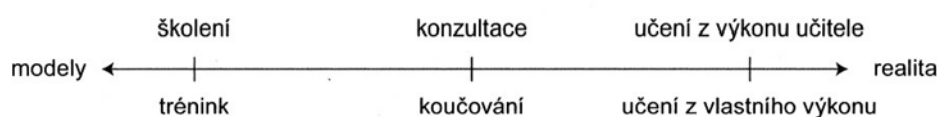
<sup>79</sup> POLANSKÁ, J. *Stávající školy jsou k ničemu, efektivní vzdělávání vypadá úplně jinak*. [online]. ©2018 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: <http://www.rodicevitani.cz/trendy-ve-vzdelavani/inovativni->

Výhodou při dalším vzdělávání je práce s dospělými, kteří prošli kvalitním všeobecným základem středních škol. Vliv formálního vzdělávání na dospělého závisí na dispozicích daného jedince, které mu dávají možnost pokračovat ve vzdělávání i v dospělosti. Protože se jedná o celoživotní proces učení, dělíme ho na tři formy:

1. Formální vzdělávání – jehož cílem je budoucí uplatnění na trhu práce, probíhá na základě platné legislativy ve vzdělávacích institucích, které na sebe souvisle navazují.
2. Neformální vzdělávání – není realizováno ve formálním vzdělávacím systému a nevede k dosažení školského vzdělání. Jeho cílem je získání zkušeností, vědomostí, dovedností, kompetencí a to v podobě nových nebo prohloubení a doplnění původních znalostí. Typické jsou rekvalifikační kurzy, školení nebo přednášky.
3. Informální vzdělávání – jde o osvojování dovedností, vědomostí a postojů v každodenním životě.<sup>80</sup>

Základní formy vzdělávání dospělých dělí Plamínek na šest základních forem. Vychází z teoretického základu, na jehož začátku je příprava až k uskutečnění učení. Obrázek č. 1 znázorňuje postup od přípravné fáze k realitě na začátku formou školení a tréninku, v přípravné fázi formou konzultací nebo koučování a v praktické formě samostatným učením či pomocí učitele, přičemž horní část osy je zaměřena na teorii a spodní na praxi.

Obrázek 1: Základní formy vzdělávání dospělých



Zdroj<sup>81</sup>

---

[metody/stavajici-skoly-jsou-k-nicemu-efektivni-vzdelavani-vypada-uplne-jinak-mam-to-podlozene-rika-expertka-jana-novackova/](#)

<sup>80</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 22-23. ISBN 978-80-271-0051-4.

<sup>81</sup> Tamtéž, s. 41.

Průcha s Veteškou upozorňují na formy vzdělávání podle metod a vnějšího organizačního uspořádání dané vzdělávací akce, která je určena podmínkami, způsobem a okolnostmi vedoucími k uspořádání celé akce.<sup>82</sup> Mužík se zabývá didaktickým rámcem výuky, kterou dělí podle vztahu účastníka a lektora a ekonomické náročnosti na pět forem:

1. Přímou výuku,
2. kombinovanou výuku,
3. korespondenční (distanční) vzdělávání,
4. terénní vzdělávání,
5. vlastní sebevzdělávání.<sup>83</sup>

Forma a proces vzdělávání má větší naději na úspěch, pokud je nastaven a přizpůsoben konkrétnímu jedinci, vzhledem k tomu, že si již vypracoval svůj vlastní způsob učení. Plamínek k tomuto tématu uvádí: „*Vlastnosti člověka sice nemůžeme měnit a kultivovat vzděláním, můžeme je však – a je to velmi užitečné – vzít při vzdělávání v úvahu a buď je využít, jsou-li pro proces učení příznivé, nebo eliminovat jejich vliv, pokud vzdělávání brzdí.*“<sup>84</sup> Výuka, motivace a stanovení cílů v rekvalifikačních kurzech by měla být zaměřena s ohledem na schopnosti rekvalifikantů, které jsou velmi různorodé a pestré. Podrobněji se celým procesem vyučování dospělých zabývá androdidaktika. Androdidaktika je andragogická disciplína zabývající se teorií a praxí výuky dospělých se všemi jejími problémy výuky a učení u dospělých jedinců, se zaměřením na cíle, obsah, formu, metody a technologie v jejich vzdělávání.<sup>85</sup>

Na základě výše uvedené andragogické teorie můžeme uvažovat o zařazení rekvalifikačních kurzů, které slouží k získání nové kvalifikace, zvýšení nebo prohloubení dosavadní kvalifikace a tím i uplatnění na pracovním trhu do formálního vzdělávání občanů České republiky. Rekvalifikační kurzy mají možnost u osob, které

---

<sup>82</sup> PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 106. ISBN 978-80-247-3960-1.

<sup>83</sup> MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005, s. 84-85. ISBN 80-7238-220-9.

<sup>84</sup> PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 88. ISBN 978-80-247-3235-0.

<sup>85</sup> PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 35. ISBN 978-80-247-3960-1.

nebyly schopny ukončit řádně prvotní vzdělávání na základě získaných dílčích kvalifikací a složením zkoušky dané školským zákonem získat úplnou kvalifikaci. Podporují snahu učit se v průběhu celého života.

### 3.1.1 Motivace k rekvalifikaci jako formě dalšího vzdělávání

Dnešní společnost s sebou neustále přináší řadu nových poznatků, které je nutné si osvojit, chce-li člověk obstát v jakémkoliv oboru. Již neplatí, že vybavenost školním vzděláním stačí k tomu, aby se dál nemusel vzdělávat. V případě dospělého jedince dle názoru Vášové se „učí a vzdělává především proto, že je k učení a vzdělávání nějak motivován.“<sup>86</sup> Motivace k rekvalifikaci je především individuální záležitostí. Ovlivňuje ji mnoho faktorů, od individuálních vlastností jedince, věk, rodinné nebo ekonomické zázemí, zdraví atd.

Motivaci k rekvalifikaci řeší každý jedinec na základě svých dosavadních schopností, znalostí a možností uplatnění se na trhu práce. Motivaci předchází sny, jsou naším motorem, pomáhají a motivují nás k tomu, abychom se nevzdávali i v době, kdy se nám v životě nedaří podle našich plánů a přání. Proto je důležité přijmout skutečnost takovou jaká je, co nejméně o sobě pochybovat a snažit se přijmout pomocnou ruku a jít dál. V případě ohrožení ztráty zaměstnání nebo při ztrátě zaměstnání se jedná také o pomoc v podobě nabídky rekvalifikačních kurzů, které pomohu rozšířit profesní kompetence. K úspěšné účasti na rekvalifikaci se ve většině případů uplatňuje vnitřní motivace jedince, který vstoupil do procesu rekvalifikace na základě svého vlastního přesvědčení. Plamínek uvádí „*Smyslem motivace je nenásilné vytvoření pozitivního přístupu k něčemu – často k nějakému výkonu či typu chování. Slovem motivace se obvykle označuje jak proces, tak jeho výsledek – tedy skutečnost, že se něco děje (někdo na někoho nějak působí), stejně jako fakt, že něco existuje (konkrétně onen zmíněný pozitivní přístup).*“<sup>87</sup> Ideální by bylo, kdyby u vzdělávajícího se jedince došlo k uchování přání po dalším vzdělávání po celou dobu jeho profesního, ale i soukromého života.

---

<sup>86</sup> VÁŠOVÁ, L., *Čtenáři a uživatelé informací*. 2. vyd. Praha: SPN, 1987, s. 68. ISBN 17-157-87.

<sup>87</sup> PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. 3. vyd. Praha: Grada, 2015, s. 16. ISBN 978-80-247-9745-8.

Motivační faktory vedoucí uchazeče o zaměstnání k účasti na rekvalifikačním kurzu, jsou ovlivňovány věkem. Motivací každého člověka je potřeba peněz k uspokojování vlastních potřeb, ovšem u mladších jedinců tento faktor převažuje nad získáním sociálního statusu. Dále je nutné přihlídnout také k dosaženému vzdělání a socioekonomickému statusu vzdělávajících. Zormanová uvádí další pohled na motivaci: „Z hlediska věku je motivace ke vzdělávání u mladší generace spojena s pracovní kariérou, zatímco u starší generace představuje vzdělávání možnost efektivního trávení volného času.“<sup>88</sup> Opakem motivace je její ztráta či nedostatečnost má na ní vliv nedostatek sebedůvěry, skepse k získání nebo uplatnění nově nabytých dovedností, nedůvěra k systému a neochota převzít zodpovědnost za vlastní cestu k učení. Dle výsledků mezinárodního projektu Bariéry ve vzdělávání dospělých uskutečněných od srpna 2006 do července 2008 uvedených Zormanovou byly zjištěny tyto bariéry:

- *nedostatek finančních prostředků;*
- *nedostatek času;*
- *rodinné povinnosti, například péče o děti a jiné závislé osoby;*
- *rodinné problémy;*
- *nízká dostupnost dalšího vzdělávání v dané lokalitě;*
- *nedostatek silné vůle;*
- *obavy ze studia jeho náročnosti;*
- *nízká důvěra ve své schopnosti;*
- *nedostatek psychické podpory;*
- *jiné priority, jakými je trávení času s přáteli či rodinou;*
- *špatné osobní zkušenosti se systémem vzdělávání nebo školení (někdy i z období povinné školní docházky).<sup>89</sup>*

Z výše uvedeného vyplývá, že nezaměstnaný klient vstupující do rekvalifikace by měl být dostatečně motivován za účelem zvýšení svých znalostí a dovedností s cílem změny

---

<sup>88</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 47. ISBN 978-80-271-0051-4.

<sup>89</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 49. ISBN 978-80-271-0051-4.

podmínek jeho života. To ovšem nepůjde uskutečnit, pokud tato potřeba nevyplyne z jeho vlastní vnitřní vůle a potřeby.

### 3.2 Lektorská činnost v rekvalifikačních kurzech

Žádné vzdělávání se neobejde bez vzdělavatele, které v případě rekvalifikačních kurzů lze uvádět podle Langerova názvem lektor, protože „*Pojem lektor má také rozlišit formální vzdělávání na školách od dalšího vzdělávání.*“<sup>90</sup> Užívat se začal po roce 1945. Základním úkolem každého lektora k cestě k naplnění stanoveného učebního cíle je důkladná příprava, způsoby přiměřených forem a metod vzdělávání, výběr nejvhodnějších didaktických pomůcek a technik směřující k výbornému hodnocení osoby lektora. Lektorská činnost se vykonává na základě pedagogicko-andragogického vzdělání.<sup>91</sup> Lektor rekvalifikačních kurzů by měl tedy být dostatečně kvalifikován a měl by být také nositelem správných kompetencí. Vysoce účinné by bylo, kdyby se přiblížil ideálu, kdy je vzdělavatel expertem daného oboru a je připravený ve svém oboru jak přednášet a diskutovat, ale má také pochopení, porozumění a má dostačující informace o cílové skupině. Cílová skupina právě v oblasti rekvalifikačních kurzů je velice pestrá a rozličná co do věku uchazečů, tak i v oblasti dosaženého stupně formálního vzdělávání. Se všemi těmito aspekty musí tento lektor počítat, poradit si s nimi a patřičně na ně reagovat, a to pečlivou přípravou před zahájením výuky. V současné době je pojem lektor nahrazován pojmy, které vystihují konkrétní situace pracovníků ve vzdělávání dospělých, jedná se o andragoga, facilitátora, konzultanta, lektora, moderátora, přednášejícího, trenéra, vzdělavatele nebo manažera.<sup>92</sup>

Lektor by měl disponovat a jsou od něj požadovány následující kompetence uváděné podle Zormanové:

- *kompetence oborově předmětové,*  
*Učitel musí mít osvojeny systematické znalosti ze svého oboru, musí je být schopen aplikovat v praxi a umět je předat studentům.*

---

<sup>90</sup> LANGER, T. *Moderní lektor*. 1.vyd. Praha: Grada, 2016, s. 14. ISBN 978-80-271-0093-4.

<sup>91</sup> PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 163. ISBN 978-80-247-3960-1.

<sup>92</sup> PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 122. ISBN 978-80-86723-58-7.

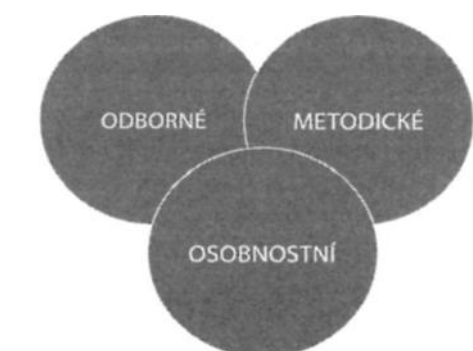
- *kompetence obecně pedagogická,*  
*Učitel by měl podporovat rozvoj individuálních kvalit studentů, ovládat procesy a podmínky výuky, být schopen zajistit si respekt studentů a zároveň respektovat studenty a jejich práva.*
- *kompetence didaktická a psychodidaktická,*  
*Učitel musí mít široký metodický repertoár ve výuce dané disciplíny, vyznat se v problematice tvorby vzdělávacích programů a efektivně používat nástroje k hodnocení studentů, používat informační a komunikační technologie ve výuce.*
- *kompetence diagnostická a intervenční,*  
*Učitel musí znát prostředky pedagogické diagnostiky a umět je aplikovat ve výuce, musí efektivně reflektovat vzdělávací potřeby a zájmy studentů a umět s nimi pracovat, měl by být schopen identifikovat studenty se speciálními vzdělávacími potřebami a vést výuku dle jejich možností, umět řešit problémové chování studentů ve výuce.*
- *kompetence sociální, psychosociální a komunikativní,*  
*Učitel musí znát prostředky pedagogické psychologie a umět je aplikovat při výuce, umět vytvářet pozitivní pracovní klima, vést efektivní pedagogickou komunikaci a prakticky užívat prostředky profesní socializace studentů.*
- *kompetence manažerská a normativní,*  
*Učitel musí mít základní znalosti o zákonech vztahující se k učitelské profesi, orientovat se ve vzdělávací politice, ovládat administrativní činnosti spjaté s profesí. Musí mít organizační schopnosti, být schopen vést studenty a řídit výuku.*
- *kompetence profesně a osobnostně kultivující,*  
*Učitel musí mít všeobecný rozhled, dodržovat profesní etiku, reprezentovat vlastní profesi. Musí být schopen sebereflexe, kooperace s kolegy, být morálně bezúhonný.<sup>93</sup>*

---

<sup>93</sup> ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017, s. 80. ISBN 978-80-271-0051-4.

Kompetence andragoga (tj. lektora rekvalifikačního kurzu) při práci se sociálně znevýhodněnými osobami v našem případě dlouhodobě nezaměstnanými musí být obohaceny, jak uvádí Palán a Langr „o znalosti v oblasti diagnostiky dospělých, psychoterapie a socioterapie.“<sup>94</sup> Dobrý lektor by měl podle Langer naplňovat kompetence odborné, metodické a osobnostní. Znázorněno obrázkem č. 2:

Obrázek 2: Kompetence lektora



Zdroj:<sup>95</sup>

V počátku každého školení nebo kurzu je důležité navázat kontakt, důvěru a udržet pozornost ve vztahu lektor a účastník. Slovy Plamínka: „ač je téma kursu a užitek z něho jistě tím nejdůležitějším, o dopadu kursu nakonec, ne-li rozhoduje, pak rozhodně významně spolurozhoduje osoba, která je pro účastníky jeho symbolem a personifikací – tedy lektor.“<sup>96</sup>

Ve skutečném světě nelze najít jedince, který vždy perfektně reaguje a používá správné techniky. Pak dochází k situacím, kdy jedinec propadá frustraci z toho, že se mu v kurzu nedaří. V těchto případech je vhodné použít negativní případ v podobě smolaře, který

<sup>94</sup> PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 118. ISBN 978-80-86723-58-7.

<sup>95</sup> LANGER, T. *Moderní lektor*. 1.vyd. Praha: Grada, 2016, s. 15. ISBN 978-80-271-0093-4.

<sup>96</sup> PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, s. 214. ISBN 978-80-247-3235-0.



neumí správně používat probírané způsoby výuky. Poukázat na to, že tak špatně na tom účastník není a motivovat ho k poznání vlastních chyb.<sup>97</sup>

### 3.2.1 Vzdělávání lektorů rekvalifikačních kurzů

Lektor potřebuje neustále doplňovat své kompetence v souladu s požadavky své profese. Je nutné, aby si doplňoval vzdělání v souladu s technickými změnami a technologickým pokrokem. Pokud chce odvádět kvalitní práci, je nezbytné, aby se dál sebevzdělával a zdokonaloval. Jednou z možností je od 1.2.2013 získání profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání nebo od 10.4.2018 kvalifikace Manažer dalšího vzdělávání.<sup>98</sup> Nad otázkou profesionalizace lektorů se také zamýšlí ve svém článku uvedeném na internetových stránkách Národního ústavu pro vzdělávání Dvořáková: „*Aby lektor mohl vykonávat svoji práci opravdu profesionálně, měl by disponovat určitými základními kompetencemi, tedy velmi zjednodušeně řečeno soubory znalostí, dovedností a postojů.*“<sup>99</sup> Příprava k lektorské činnosti by měla zahrnovat:

- vzdělání v oboru na základě formálního vzdělávání,
- účast na v kurzech dalšího vzdělávání,
- péče o psychickou a fyzickou kondici,
- sdružování v asociacích, které pro své členy pořádají semináře, konference atd.,
- další aktivity např. supervize, publikační činnost.<sup>100</sup>

V rámci rozvoje kompetencí lektorů byl Českou andragogickou společností realizován v roce 2014 v Pardubickém kraji projekt ROPOKOM financovaný z ESF.<sup>101</sup> Placené kurzy lektorských dovedností zaměřené na začínající nebo pokročilé lektory nabízí na internetových stránkách mnoho společností. Závisí pouze na vlastním výběru lektora

<sup>97</sup> ŠOFEROVÁ, J. *Lektorské finity*. 1.vyd. Praha: Grada. 2008, str. 100-101 ISBN 978-80-247-2483-6.

<sup>98</sup> NSK. *Profesní kvalifikace. Pedagogika, učitelství a sociální péče*. [online]. ©2006-2014 [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-40>

<sup>99</sup> NÚV. *Profesionalizace lektorů jako cesta ke zvýšení kvality dalšího vzdělávání*. ]. ©2011-2018 [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/profesionalizace-lektoru-jako-cesta-ke-zvyсени-kvality>

<sup>100</sup> LANGER, T. *Moderní lektor*. 1.vyd. Praha: Grada, 2016, s. 16-17. ISBN 978-80-271-0093-4.

<sup>101</sup> ČAS. *Projekt ROPOKOM*. [online]. ©2018 [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <https://www.candrs.cz/projekt-ropokom>

a jeho osobních potřebách při rozšiřování a doplňování měkkých nebo profesních dovedností. Úspěšnou lektorskou činností se mohou prokázat plně kompetentní lektoři a lze souhlasit s Machalovou, která uvádí: „*Kompetence odborníků je alfa a omegou účinnosti edukačního vlivu. Klienty nedovede k osobnostní zralosti a kompetentnosti takový člověk, který není sám osobnostně vyspělý.*“<sup>102</sup>

### 3.3 Uchazeči o rekvalifikace

Uchazeči jsou specifičtí stejně, jako jsou rozdílné situace, které je do postavení uchazeče o zaměstnání přivedly. Jak vyjádřil Honzák „*stejná událost působí na různé jedince podle jejich specifického založení*“<sup>103</sup> a právě to jaké jsou jejich individuální vlastnosti a prožitky ovlivňuje i jejich evidenci. V případě uchazečů respektive zájemců o zaměstnání je to obzvláště důležité, chceme-li je dostat co nejdříve na pracovní trh v souladu s jejich možnostmi a požadavky. Je nutné v první řadě uchazeče rozdělit podle věku. S každou věkovou kategorií se pracuje v závislosti na profesní minulosti, kterou mají či se teprve chystají získat. Nejproblematictější skupiny jsou:

- mladí do 18 let, bez ukončeného základního vzdělání. Tuto skupinu, je vhodné nasměrovat k doplnění základního anebo středního vzdělání. V opačném případě nemají přístup ke všem nabízeným rekvalifikačním kurzům,
- osoby starší 50 let, kteří podle Vágnerové „*nejsou považováni za perspektivní, protože klesá jejich přizpůsobivost, flexibilita i výkonnost a ochota se v profesní pozici angažovat, nebo se alespoň očekává, že bude klesat.*“<sup>104</sup> Vzhledem k stárnutí populace je nutné mít pro tuto skupinu osob připravený plán k jejich návratu do zaměstnání, spojený také s částečnými úvazky,

---

<sup>102</sup> MACHALOVÁ, M., *Psychológia v edukácii dospelých v kontexte andragogiky a edukačnej sociálnej práce*. [online]. ©2009-2018 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://prohuman.sk/psychologia/psychologia-v-edukacii-dospelych-v-kontexte-andragogiky-a-edukacnej-socialnej-prace>

<sup>103</sup> HONZÁK, R., *Psycho-somatická prvouka*. 1. vyd. Praha: Vyšehrad, 2017, s. 46. ISBN 978-80-7429-912-4.

<sup>104</sup> VÁGNEROVÁ, M., *Vývojová psychologie II*. 1 vyd. Praha: Karolinum, 2008, s. 264. ISBN 978-80-246-1318-5.

- osoby se zdravotním omezením,
- osoby, které pečují o děti.

U každé z těchto skupin je důležité, aby získali a měli možnost rozvíjet se v profesních rolích, které na ně čekají. Přičemž je nutné je připravit na proměnlivost společnosti a trhu práce. Jak uvádí Farková v případě setrvání v profesi „*Již dávno neplatí, že dobrý pracovník má po celé toto období dospělosti jistotu a stálost profesního zaměření.*“<sup>105</sup> Podíváme-li se však na současný trend zaměstnavatelů, může dojít k návratu k udržení si kvalitních pracovníků po co nejdélnější období. Dalším kritériem je rozdělení podle dosaženého vzdělání. Rekvalifikace není nabízena osobám, které neukončily úspěšně základní vzdělávání. Pro osoby nezaměstnané jsou však v rámci projektů Evropského sociálního fondu nabízeny různé projekty, které mohou jejich konkurenceschopnost na trhu práce zvýšit. Jedná se o pořádání různých kurzů, poradenství, stáží nebo dotovaných pracovních míst.

Vzhledem k tomu, že nezaměstnaní jsou směsí různých stupňů vzdělání, může být práce v kurzech a poradenstvích pro lektory velmi obtížná. Mnohdy jsou účastníky kurzů z donucení (aby nebyli vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání, musí vyvíjet nějaké aktivity, jako je účast na kurzech) nebo se účastní jen pro to, aby dostali patřičný certifikát, a o výuku samotnou jim nejde. Tyto případy kladou na lektora vyšší nároky, se kterými se musí při výuce vypořádat.

### 3.3.1 Nabídka rekvalifikačních kurzů

V současné době bylo k 31.8.2018 podpořeno v rámci celého ÚP ČR u běžné rekvalifikace 4 891 osob, u zvolené rekvalifikace 3 825 osob. Ke konci roku 2017 bylo podpořeno u běžné rekvalifikace 11 478 osob a u zvolené rekvalifikace 6 696 osob.<sup>106</sup> Z přehledu je zřejmé, že převažuje více rekvalifikovaných osob v rámci běžné rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR nad zvolenou rekvalifikací. Z rozhovorů s pracovníky ÚP ČR však vyplývá, že efektivnější a větší uplatnění na trhu práce mají

---

<sup>105</sup> FARKOVÁ, M., *Dospělost a její variabilita*. 1. vyd. 2009. Praha: Grada, s. 82. ISBN 978-80-247-2480-5.

<sup>106</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky. Zaměstnanost. Statistiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-09-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>. ZIP

absolventi zvolené rekvalifikace. Vzhledem k tomu, že rozsah práce je zaměřen na období od roku 2014, protože byl v evidenci ÚP ČR vysoký počet uchazečů o zaměstnání z důvodu dobíhající hospodářské krize. Tabulka č. 1 uvádí počet podpořených osob u rekvalifikace od roku 2014 do roku 2018:

Tabulka 1: Podpořené osoby při rekvalifikaci

Rok	Běžná rekvalifikace	Zvolená rekvalifikace
2014	25 849	20 605
2015	20 437	17 641
2016	12 847	9 701
2017	11 478	6 696
2018	7 231	6 010

Zdroj<sup>107</sup>

Tabulka č. 1 ukazuje, že o běžnou rekvalifikaci je větší zájem, což může být ovlivněno nejen samotným zájmem uchazečů, ale i nabízením zabezpečovaných kurzů úřadem práce od zprostředkovatelů ÚP ČR. Zvolenou rekvalifikaci si našli samotní klienti. Ukončení platnosti veřejných zakázek se v tabulce č. 1 zobrazil i v poklesu absolvovaných rekvalifikací. Nabídka rekvalifikačních kurzů je mírně rozdílná u jednotlivých krajských poboček ÚP ČR. Pokud jsou běžné (zabezpečované) rekvalifikace zajišťovány samotným ÚP ČR, musí být na základě vnitřních předpisů ÚP ČR řádně vysoutěženy v rámci veřejné zakázky s akreditovaným rekvalifikačním zařízením většinou na dobu 36 měsíců, jejich nabídka v období let 2015 až 2018 dle

<sup>107</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Úřad práce české republiky. Zaměstnanost. Statistiky. [online]. ©2002-2018 [cit. 2019-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>. ZIP

jednotlivých krajských poboček je uvedena v tabulce č. 2, kde jsou vypsány nejčastěji absolvované rekvalifikační kurzy zajišťované samotným ÚP ČR.

Tabulka 2: Nabídka rekvalifikačních kurzů nabízených na ÚP ČR

Kraj	Nejčastěji absolvované rekvalifikační kurzy v letech 2015 – 2018
Praha	ekonomika včetně účetnictví, logistika, kurzy v oblasti elektro, masáže, holičství, kosmetika, manikúra a pedikúra, čeština pro cizince, základy obsluhy PC, počítačová gramotnost, tvorba www stránek, ostraha, svařování, řídičská oprávnění
Středočeský	pracovník v sociálních službách, svařování, zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro účely profesní způsobilosti řidičů skupiny C, C+E, D; obsluha elektrovozíku a motovezíku, skladník
Jihočeský	základy obsluhy PC, kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, obsluha CNC obráběcích strojů, základní kurz svařování, zdokonalování odborné způsobilosti řidičů pro účely profesní způsobilosti řidičů skupiny C, C+E, D; obsluha elektrovozíku a motovezíku, gastronomie, ubytovací služby, kurzy zaměřené na obchod, výroba zákusků a dortů, montér suchých staveb, kurzy ve strojírenství, slévač, seřizovač, kominík, strážný
Plzeňský	rozšíření řídičského oprávnění + profesní průkazy, osobní služby, pracovník v sociálních službách, účetnictví, obsluha PC, svářečské, strojnické a jiné odborné průkazy
Karlovarský	řídičského a profesního oprávnění, pracovník v sociálních službách, masér
Ústecký	chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, účetnictví, svařování kovů, pracovník v sociálních službách, obsluha motovezíku, dělník ve strojírenské výrobě, obsluha CNC strojů, příprava minutek, asistentka sekretářka, příprava pokrmů pro rychlé občerstvení, frézování kovových materiálů, montér zateplovacích systémů, montér suchých staveb, skladník, příprava pokrmů studené kuchyně
Liberecký	základy obsluhy PC, tvorba www stránek, základy podnikání, pracovník v sociálních službách, chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky, účetnictví, florista, skladník, strážný, údržba zeleně, obsluha CNC obráběcích strojů, kurzy svařování
Královéhradecký	počítačové kurzy, kurzy svařování, profesní řídičské průkazy, obsluha elektrovozíku a motovezíku, účetnictví, základy podnikání, pracovník v sociálních službách, kurzy v oblasti elektro, strážný
Pardubický	obsluha osobního počítače, čtení a kreslení technické dokumentace, profesní řídičské oprávnění, vstupní školení pro profesní průkaz řidiče, základy podnikání, obsluha elektrovozíku a motovezíku, účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví, daňový specialista, pracovník v sociálních službách, nástrojář, příprava teplých pokrmů, složitá obsluha hostů, prodavač, montér suchých staveb, zedník, základní kurz svařování
Vysočina	obsluha osobního počítače, průkaz profesní způsobilosti řidiče, gastronomie, svařování, strážný, sociální péče, textilní a oděvní výroba, administrativa, účetnictví, základy podnikání, obráběč kovů, operátor plastů, stavebnictví
Jihomoravský	asistent/ka, sekretář/ka, základy podnikání, účetnictví, obsluha osobního počítače, strážný, prodavač, pracovník evidence zásob zboží a materiálů, skladník, obsluha elektrovozíku a motovezíku, obsluha CNC obráběcích strojů, programátor CNC strojů, základní kovoobráběčské práce, svařování, zedník, montér suchých staveb, podlahář povlakových podlah, truhlář, nábytkář, stavební truhlář, výroba zákusků a dortů, příprava teplých pokrmů, příprava studené kuchyně, příprava minutek, výpomoc při přípravě pokrmů, barman, obchodní zástupce, specialista marketingu, manažer projektu, pracovníci v sociálních službách, řídičské oprávnění skupiny C,

	počítačová gramotnost, kosmetička, vizážistka, pedikérka a nehtová designérka, údržba veřejné zeleně
Olomoucký	základy obsluhy PC, asistent/ka sekretář/ka, strážný, dělník ve strojírenské výrobě, soustružení kovových materiálů, frézování kovových materiálů, obsluha CNC obráběcích strojů, opravář strojů a zařízení, montér ocelových konstrukcí, zámečnický, zedník, prodavač, příprava teplých pokrmů, jednoduchá a složitá obsluha hostů, pokojská, profesní průkaz řidiče, profesní řidičské oprávnění, svařování, svářečské průkazy
Zlínský	obsluha PC, počítačová gramotnost, čtení a kreslení technické dokumentace, tvorba www stránek, správce sítí pro malé a střední organizace, pracovník grafického studia, pracovníci v sociálních službách, účetnictví, základy podnikání, strážný, obsluha elektrovozíku a motovezíku, svařování, obsluha CNC strojů, základní kovoobráběčské práce, zedník, montér zateplovacích systémů, montér suchých staveb, profesní řidičské oprávnění, pracovník evidence zásob zboží a materiálu, skladník
Moravskoslezský	svařování, profesní řidičské oprávnění, obsluha elektrovozíku a motovezíku, svařování, obsluha CNC strojů, zedník, truhlář, malíř, tesař, pracovník grafického studia, čtení a kreslení technické dokumentace, prodavač, pokladník, dřevorubec, obsluha křovinořezu a motorové pily, sportovní masáž, ekonom podniku, jeřábník, vazač, skladník, zdravotní masér, florista, holičské a kadeřnické práce, pečovatelka pro děti od 3-15 let, nástrojář

Zdroj<sup>108</sup>

Z uvedeného přehledu vychází u kraje Jihočeského a krajů moravských, že mají pestřejší nabídku zabezpečených rekvalifikačních kurzů než kraje ostatní. Otázkou je, zda je užší nabídka kurzů způsobena nedostatkem akreditovaných rekvalifikačních zařízení nebo problematikou veřejné soutěže. V rámci transparentnosti má smysl rekvalifikační kurzy veřejně soutěžit, ovšem nevýhodou se stává dlouhá doba, která v souvislosti s dynamikou trhu práce ztrácí svůj význam.

Forma výuky je denní, zpravidla od pondělí do pátku, v době od 8 do 16 hodin. Rekvalifikací nelze získat vyšší stupeň vzdělání (například uchazeč se základním vzděláním nemůže rekvalifikací získat výuční list nebo maturitu). Mezi formy rekvalifikace rovněž nepatří nadstavbové formy řádného denního studia na školách. Výhodou však je, že mohou být u některých kurzů rekvalifikovány osoby bez ukončeného základního vzdělání, např. obsluha elektrovozíku a motovezíku, svářečské kurzy nebo rozšíření řidičského oprávnění skupiny B o skupinu C, rozšíření řidičského

<sup>108</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Úřad práce České republiky. Zaměstnanost. Statistiky. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp>

oprávnění skupiny C o skupinu E, základní rozsah rozšíření řídičského oprávnění skupiny C o skupinu D.

Výčet výše uvedených nabízených rekvalifikačních kurzů v nabídce ÚP ČR naplňuje částečně požadavky trhu v jednotlivých krajích. Pro srovnání souladu nabídky a poptávky jsou uvedena v tabulce č. 3 aktuálně dvě nejvíce nabízená volná pracovní místa v celé ČR v období od roku 2015 do roku 2018.

Tabulka 3: Nabídka volných pracovních míst

Období po čtvrtletí	Pracovní místo podle profese	Počet míst
1/2015	Řemeslníci a opraváři	15 843
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 541
2/2015	Řemeslníci a opraváři	20 571
	Obsluha stojů a zařízení, montéři	19 519
3/2015	Obsluha stojů a zařízení, montéři	23 554
	Řemeslníci a opraváři	23 338
4/2015	Řemeslníci a opraváři	21 928
	Obsluha stojů a zařízení, montéři	21 095
1/2016	Řemeslníci a opraváři	23 687
	Obsluha stojů a zařízení, montéři	23 295
2/2016	Obsluha stojů a zařízení, montéři	28 001
	Řemeslníci a opraváři	27 158
3/2016	Obsluha stojů a zařízení, montéři	31 408
	Řemeslníci a opraváři	29 550
4/2016	Obsluha stojů a zařízení, montéři	29 963
	Řemeslníci a opraváři	28 547
1/2017	Obsluha stojů a zařízení, montéři	33 297
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	33 147
2/2017	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	44 347
	Obsluha stojů a zařízení, montéři	41 111
3/2017	Obsluha stojů a zařízení, montéři	52 270
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	48 583
4/2017	Obsluha stojů a zařízení, montéři	58 911
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	51 390
1/2018	Obsluha stojů a zařízení, montéři	70 267
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	65 749
2/2018	Obsluha stojů a zařízení, montéři	90 287
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	78 268
3/2018	Obsluha stojů a zařízení, montéři	100 353
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	79 556

4/2018	Obsluha strojů a zařízení, montéři	103 459
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	82 483

Zdroj:<sup>109</sup>

Největší poptávka na trhu práce je po profesi v oblasti obsluhy strojů a zařízení, montéři. Tato poptávka se neustále navyšuje. Nabídka rekvalifikace s názvem obsluha CNC strojů je úřady práce nabízena skoro ve všech krajích, ale poptávku nenaplnuje. Nabízené rekvalifikační kurzy uchazečům o zaměstnání jsou spojeny s finanční podporou ve formě proplácení nutných výdajů (cestovné, zdravotní prohlídka) a podporou při rekvalifikaci. Uchazeči je nabízena vhodná rekvalifikace zprostředkovatelkou práce nebo si o ni může požádat sám. Ve většině případů je mu rekvalifikace nabízena samotnými pracovníky úřadu. Zde se vytrácí vlastní iniciativa uchazeče a jeho motivace není tak silná. V případě rekvalifikace zvolené, je veškerá snaha na straně žadatele. Sám si vybírá z nabídky akreditovaných školicích středisek, zajišťuje si příslib zaměstnání u zaměstnavatele a hradí si rekvalifikaci sám. Úřad práce při úspěšném absolvování kurzu proplácí cenu kurzu včetně zkoušky. Uchazeči mají ke zvolené rekvalifikaci zcela jiný přístup než uchazeči u rekvalifikace běžné. U zvolené rekvalifikace mají uchazeči silnou motivaci k jejímu úspěšnému zvládnutí. U běžné rekvalifikace chybí vlastní motivace uchazečů, neochota dojíždět mimo své bydliště, také v případě, že kurz úspěšně nedokončí, zůstávají i nadále v evidenci a často dochází k jejich zájmu o účast na rekvalifikacích z důvodu vyplácené podpory při rekvalifikaci. Běžná rekvalifikace se jeví jako neúčelná a neefektivní.

<sup>109</sup> INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky. Statistiky*. Nabídka a poptávka na trhu práce [online]. ©2002-2018 [cit. 2019-01-09]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statse=2000000000011&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statk=2000000000016&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.send=send&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.stat=2000000000089&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.obdobi=1&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.rok=2015&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000089&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat)



## PRAKTICKÁ ČÁST

Rekvalifikace na Úřadech práce jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti, která je závislá na finančních prostředcích od státu. Měla by pružně reagovat na vývoj trhu, nabízet aktuální rekvalifikační kurzy s vazbou na zaměstnanecký poměr nebo soukromé podnikání. Stanoveným výzkumným problémem je prozkoumat zda rekvalifikační kurzy splňují individuální potřeby uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a zda jsou efektivní. Výzkum je založen na analýze a popisu zájemců o rekvalifikační a vzdělávací kurzy v nabídce Úřadu práce České republiky včetně flexibilní nabídky vzdělávacích akcí pro jednotlivé cílové skupiny. Těžištěm diplomové práce bude provedené srovnávací sociologicko-andragogické šetření (dotazníkové šetření s absolventy rekvalifikačních kurzů versus zkušenosti vedoucích pracovníků kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky).

Obecným cílem výzkumu je získat ucelenější obraz o rekvalifikačních kurzech probíhajících v daném regionu a to jak z pohledu samotných zájemců o rekvalifikační kurzy a absolventů kurzů, tak z pohledu pracovníků úřadů práce. Specifickým cílem je zpracovat kvantitativním šetřením údaje od uchazečů o zaměstnání a prozkoumat nastavený proces a ověřit jeho efektivnost v rámci současné společnosti, zjistit, zda vyhovuje současný nastavený systém samotným uchazečům i trhu práce.

Bude provedeno standardní sociologicko-andragogické šetření s využitím metod dotazníkového šetření provedeného mezi uchazeči o vzdělávací a rekvalifikační kurzy, kurzy zajišťované Úřadem práce České republiky a srovnávací rozhovor s představiteli místně příslušného Úřadu práce České republiky s využitím statistických a jiných materiálů.

## 4 FORMOVÁNÍ CÍLŮ METOD A HYPOTÉZ

### 4.1 Výzkumné otázky

Cílem výzkumu je získání poznatků o efektivnosti nabízených rekvalifikačních kurzů v působnosti úřadů práce v jednom z výběžků České republiky a požadavků uchazečů o zaměstnání jak z pohledu samotných pracovníků úřadu práce, tak z pohledu nezaměstnaných. Výzkumné otázky se opírají o současnou nabídku rekvalifikačních kurzů, která by měla odpovídat požadavkům trhu práce a při tom brát v potaz samotné schopnosti a znalosti jednotlivých uchazečů o zaměstnání.

K získání dat od samotných uchazečů o zaměstnání v daném regionu bylo využito dotazníkové metody. Vzhledem k dostupnosti většího počtu respondentů k získání požadovaných dat je použito explorativní metody v podobě dotazníku. Dotazník byl pečlivě naplánován, i když z pohledu validity je otázkou, zda samotní respondenti odpovídají podle skutečnosti, a proto je nutno souhlasit s výrokiem Pelikána, že „respondent nemusí vždy odpovídat pravdivě“<sup>110</sup>. Dotazníková metoda je vhodná z důvodu časového, kdy lze v krátké době oslovit větší počet respondentů, jak uvádí Průcha „Dotazník je výzkumný nástroj, jehož účelem je získat v písemné podobě data obvykle od velkého počtu subjektů.“<sup>111</sup> Z důvodu vyšší validity výsledků dotazníkového šetření byl rozsah dotazníku stanoven na 21 otázek. Příliš velký počet by měl za následek pokles validity s ohledem na časovou délku potřebnou k vyplnění dotazníku a dosažený stupeň vzdělání některých nezaměstnaných.<sup>112</sup>

### 4.2 Hypotézy

Cílem práce je zhodnotit pomocí stanovených hypotéz zda nastavený systém rekvalifikací je v souladu s nabídkou a poptávkou trhu práce v daném regionu.

---

<sup>110</sup> PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2.vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 104. ISBN 978-80-246-1916-3.

<sup>111</sup> PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 114. ISBN 978-80-247-5232-7.

<sup>112</sup> PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2.vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 66. ISBN 978-80-246-1916-3.

**Hypotéza č. 1: V nabídce ÚP ČR je dostatek rekvalifikačních kurzů, neboť jejich nabídka je shodná s požadavky trhu práce a odpovídá požadavkům regionu.**

Tato hypotéza se opírá o fakt, že poptávka po zaměstnancích v daném regionu se promítá v nabízených rekvalifikačních kurzech od úřadu práce.

**Hypotéza č. 2: Rekvalifikace je dostupná pro každého, vždyť o její nabídce jsou uchazeči dostatečně informováni, ale ne vždy ji dostatečně využívají.**

Předpokládám, že každý evidovaný uchazeč o zaměstnání je poučen od zprostředkovatelů úřadu práce, že v případě výběru zaměstnání, na které nemá potřebnou kvalifikaci, je možnost získat prostřednictvím rekvalifikace „Osvědčení o profesní kvalifikaci“.

**Hypotéza č. 3: Lektoři rekvalifikačních kurzů mají dostatečnou úroveň vzdělání, neboť mají odborné znalosti v problematice probírané v rekvalifikačních kurzech a mají absolvované pedagogické minimum.**

Rekvalifikační kurzy jsou realizovány na základě jasně daných zákonných podmínek a jejich lektoři musí být plně kompetentní k výkonu lektorské činnosti.

**Hypotéza č. 4: Výběr uchazečů do rekvalifikačních kurzů ze strany příslušných pracovníků úřadů práce je prováděný na základě individuálních pohovorů s příslušnými uchazeči a jsou k jejich absolvování motivováni ze strany úřadu práce finanční podporou.**

Předpokládám, že někteří nezaměstnaní se staví skepticky k tomu, že další vzdělávání jim pomůže efektivně najít práci. Zásadním problémem může být nedostatek finančních prostředků, které jim může nahradit podpora při rekvalifikaci.

**Hypotéza č. 5: Výběr lektorů rekvalifikačních kurzů není ze strany příslušného Úřadu práce ČR prováděný na základě pohovorů s příslušnými uchazeči a zájem o tuto lektorskou činnost v rekvalifikačních kurzech je ovlivněn finančním ohodnocením a ze strany kompetentních pracovníků úřadu práce pouze kontrolován.**

Výběr rekvalifikačních středisek je závislý na výběrových řízeních a kompetentní pracovníci úřadu práce mají pouze možnost kontrolovat plnění podmínek ze zadávacího řízení.

**Hypotéza č. 6: Uchazeči o rekvalifikační kurzy by uvítali rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů, která by více odrážela situaci na trhu práce v regionu, neboť zde je možné pružněji reagovat na vývoj a potřeby trhu práce v daném regionu.**

Předpokládám, že nabízené rekvalifikační kurzy neodpovídají požadavkům uchazečů o zaměstnání, protože nevychází z aktuálních požadavků trhu práce v daném regionu, tím, že jsou limitovány časovou délkou zadávacího řízení.

### **4.3 Výzkumné metody, výzkumné nástroje**

K zodpovězení výzkumných otázek byla použita kombinace variant kvalitativního a kvantitativního výzkumu a to formou dotazníků a rozhovoru. Kvantitativní výzkum využívá náhodného výběru sběru dat pomocí dotazníků a vzhledem k počtu dotazovaných respondentů byla tato metoda zvolena jako nejlepší s ohledem na vyhodnocení.<sup>113</sup> Kvantitativní šetření doplní a rozšíří sesbíraná data kvalitativním šetřením za pomoci rozhovorů s pracovníky oddělení rekvalifikací a vedoucích pracovníků Úřadů práce v daném regionu. Oslovený počet dotazníkového šetření v počtu sta respondentů je z databáze dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let z jednotlivých kontaktních pracovišť v regionu. Při oslovení výzkumného vzorku byla vyžádána spolupráce u jednotlivých zprostředkovatelů o zaměstnání a pracovníků rekvalifikačního oddělení na kontaktních pracovištích úřadů práce. V dotazníku jsou zařazeny uzavřené a polouzavřené otázky s cílem potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz. Dotazník byl vybrán vzhledem ke krátkému časovému období a snadnému přístupu vyhodnocení získaných dat a následné administrace.

S pracovníky Úřadu práce ČR je využita metoda rozhovoru s ohledem na ucelenější obraz, vlastní profesionální pohled a zkušenosti oslovených úředníků. Rozhovory budou

---

<sup>113</sup> HENDL, J. Kvalitativní výzkum, 3. vyd. 2012, s. 44. Praha: Portál, ISBN 978-80-262-0219-6.

prováděny na základě časového plánu, v přirozeném sociálním prostředí dotazovaných. Časový plán byl stanoven na období listopadu 2018 až prosinec 2018. Z důvodu validity se bude jednat o formu polostrukturovaného rozhovoru. Technika rozhovoru byla stanovena v podobě polostrukturovaného rozhovoru z důvodu jak uvádí Pelikán „*vytvoření atmosféry otevřenosti*“<sup>114</sup>, která pomůže respondentovi odpovídat na pokládané otázky uvolněně a s důvěrou.

#### **4.3.1 Dotazník**

Otázky v dotazníku byly koncipovány s ohledem na podložení či vyvrácení předkládaných hypotéz. Před samotným průzkumem byl v listopadu 2018 osloven jeden uchazeč o zaměstnání k vyplnění dotazníku a na základě jeho podnětu došlo k mírné úpravě. Dotazník byl pořízen v počtu 100 ks a předáván k vyplnění uchazečům o zaměstnání daného regionu na úřadech práce v listopadu a prosinci roku 2018. Respondenti byli požádáni o vyplnění dotazníku přímo na kontaktních pracovištích úřadu práce a vyplnění jim zabralo 2 až 5 minut. Struktura dotazníku je uvedena v příloze této práce.

#### **4.3.2 Rozhovory**

Ke sběru dat bylo využito polostrukturovaného rozhovoru při přímé interakci s výzkumným vzorkem pracovníků úřadů práce. Byly zvoleny 4 otázky vycházející ze stanoveného cíle. Otázky k tématu rekvalifikačních kurzů, cílových skupin nezaměstnaných a lektorů rekvalifikačních kurzů byly položeny v přirozeném pracovním prostředí jednotlivých zaměstnanců úřadu práce. Polostrukturovaný rozhovor byl zvolen s ohledem na přínos, který přináší v prováděném výzkumu a s ohledem na to, že plně strukturovaný rozhovor by neumožňoval pokládat doplňující otázky, které z rozhovoru mohou vyplynout. Výpovědi byly zachyceny částečně do písemné podoby a na diktafon, přičemž byli oslovení zaměstnanci ubezpečeni, že záznam z diktafonu bude po vyhodnocení rozhovoru smazán a jejich odpovědi budou

---

<sup>114</sup> PELIKÁN, J., *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*, 2.vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 119. ISBN 978-80-246-1916-3.

zcela anonymní. Rozhovory byly uskutečněny v prosinci 2018 se dvěma zaměstnanci úřadu práce v časovém rozsahu 30 až 45 minut. Byly položeny tyto otázky:

1. Jaká je nabídka možností rekvalifikačních kurzů a kde se o ní uchazeči o rekvalifikaci mohou ucházet?
2. Domníváte se, že nabídka rekvalifikačních kurzů odpovídá požadavkům uchazečů o rekvalifikaci, popřípadě situaci na trhu práce v daném regionu?
3. Jak jsou rekvalifikační kurzy vybírány pro konkrétní cílové skupiny nezaměstnaných a jaká je jejich „návštěvnost“?
4. Kdo odpovídá za kvalitu lektorského sboru vedoucích rekvalifikačních kurzů a jak jsou tito lektoři vybíráni?

## 5 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ

Výsledky dotazníkového šetření od uchazečů o zaměstnání jsou zpracovány po jednotlivých otázkách do tabulek a pro názornost zobrazeny v grafech. Následně jsou zpracovány jednotlivé otázky z rozhovorů uskutečněných s pracovníky úřadu práce.

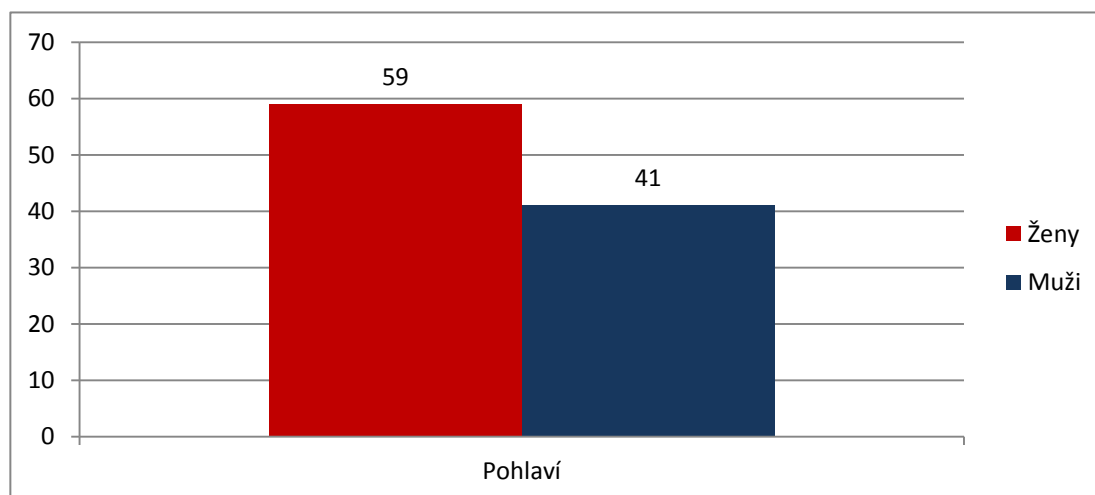
### 5.1 Identifikace respondentů

Tabulka 4: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	59	59%
Muž	41	41%
Celkem	100	100%

Zdroj:<sup>115</sup>

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj:<sup>116</sup>

<sup>115</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

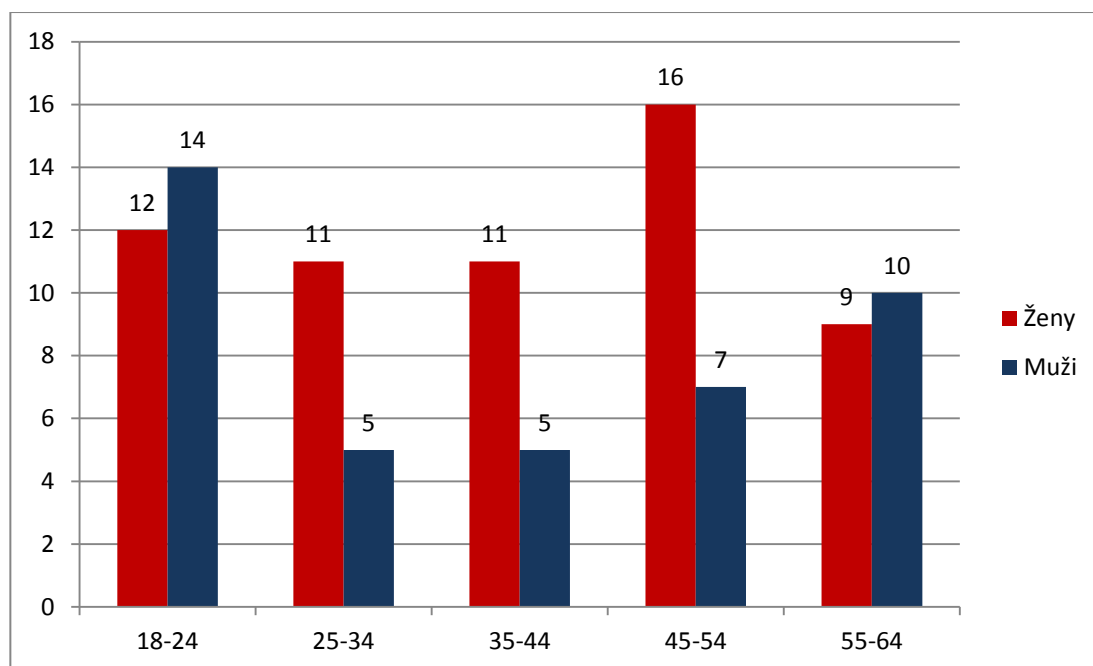
Z celkového počtu 100 respondentů odpovědělo v dotazníku 59 žen a 41 mužů. Ze statistických údajů dlouhodobě vyplývá, že je v evidenci uchazečů o zaměstnání více žen, což bylo potvrzeno i jejich počtem ve vyplněných dotaznících.

Tabulka 5: Věk respondentů

Věk	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Ženy	12	11	11	16	9
Muži	14	5	5	7	10
Celkem	26	16	16	23	19

Zdroj:<sup>117</sup>

Graf 2: Věk respondentů



Zdroj:<sup>118</sup>

<sup>116</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>117</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)



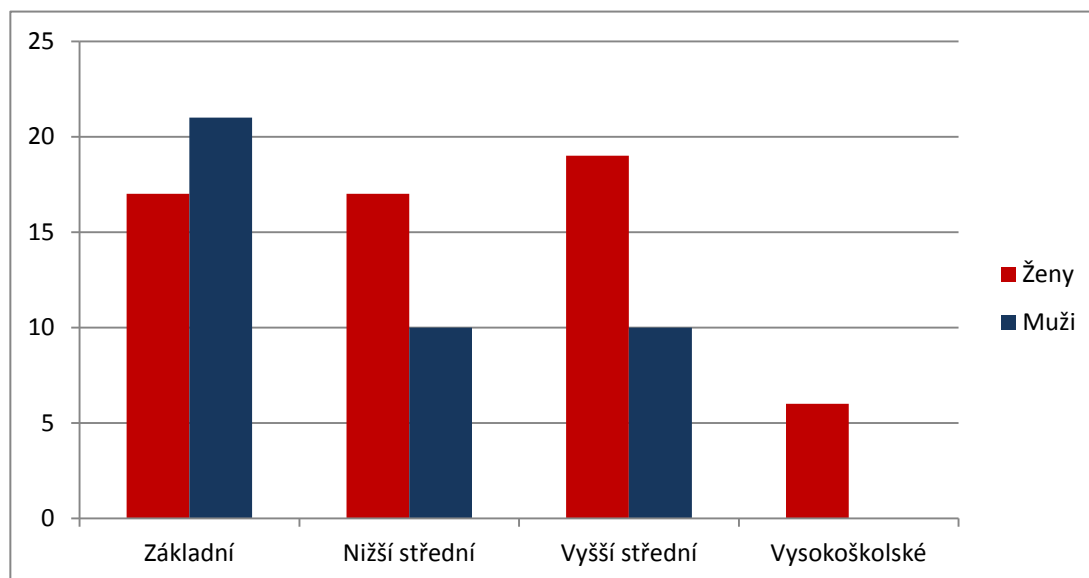
Věková hranice byla zvolena v souladu s věkovou hranicí, který používá ke statistickým údajům ÚP ČR. Z provedeného šetření je zřejmé, že k výzkumnému šetření se nejvíce vyjádřila skupina žen ve věku 45 až 54 let v počtu 16 respondentů následována muži ve věku 18 až 4 let v počtu 14 respondentů a nejméně byla zastoupena skupina mužů ve věku 25 až 34 a 45 až 54 let každá v počtu 5 respondentů.

Tabulka 6: Dosažené vzdělání respondentů

Vzdělání	Základní	Nižší střední	Vyšší střední	Vysokoškolské
Ženy	17	17	19	6
Muži	21	10	10	0
Celkem	38	27	29	6

Zdroj:<sup>119</sup>

Graf 3: Dosažené vzdělání respondentů



Zdroj:<sup>120</sup>

<sup>118</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>119</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Na výzkumné otázky odpovědělo 38 respondentů s dosaženým základním vzděláním, 27 respondentů s dosaženým nižším středním vzděláním, 29 respondentů s dosaženým vyšším středním vzděláním a nejméně bylo zastoupeno 6 respondentů s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Což odpovídá i vysokému počtu osob v evidenci uchazečů o zaměstnání bez vzdělání nebo s dosaženým základním vzděláním v tomto regionu.

## 5.2 Odpovědi respondentů

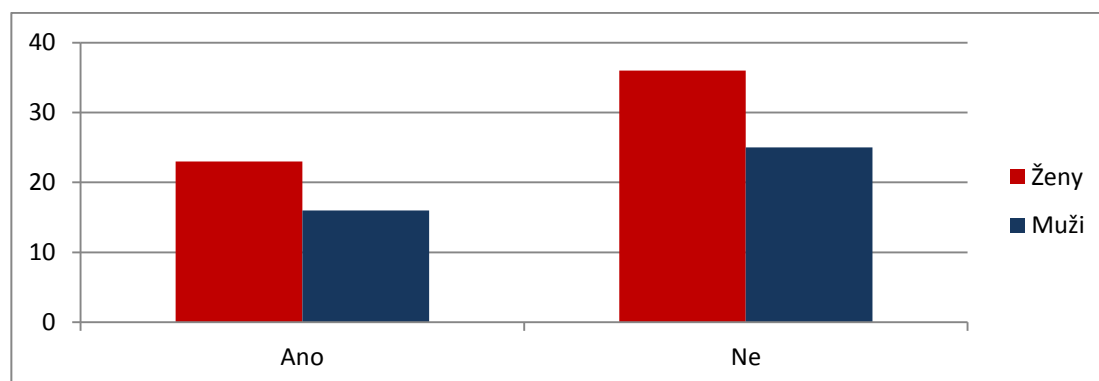
Odpověď na otázku č. 1: Víte, jaká je nabídka rekvalifikačních kurzů v tomto regionu?

Tabulka 7: Povědomí respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů v regionu

	Ano	Ne
Ženy	23	36
Muži	16	25
Celkem	39	61

Zdroj:<sup>121</sup>

Graf 4: Povědomí respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů v regionu



Zdroj:<sup>122</sup>

<sup>120</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>121</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Pouze 39 oslovených respondentů vědělo o nabízených rekvalifikačních kurzech zajišťovaných úřadem práce. O nabídce rekvalifikačních kurzů nevědělo 61 respondentů.

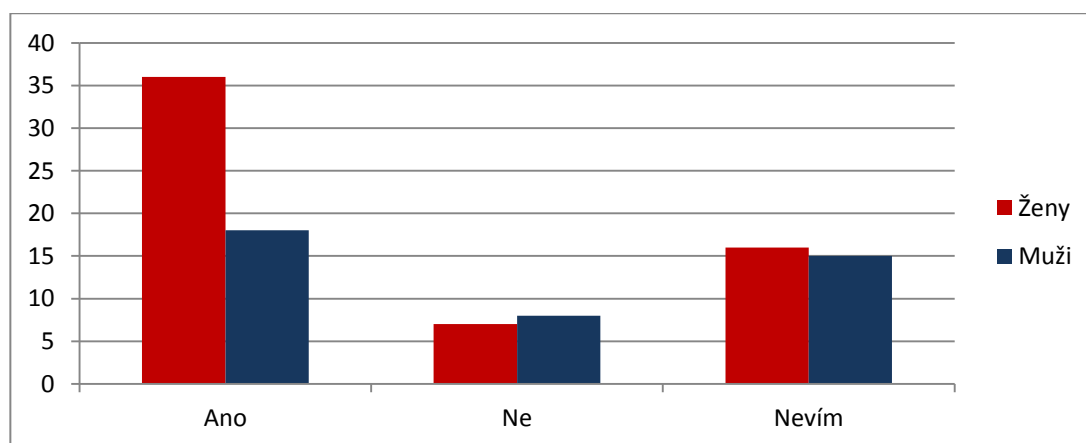
Odpověď na otázku č. 2: Myslíte si, že nabízené rekvalifikační kurzy jsou vhodné pro získání zaměstnání, které nabízí úřad práce?

Tabulka 8: Soulad nabídky rekvalifikačních kurzů a nabídky zaměstnavatelů

	Ano	Ne	Nevím
Ženy	36	7	16
Muži	18	8	15
Celkem	54	15	31

Zdroj:<sup>123</sup>

Graf 5: Soulad nabídky rekvalifikačních kurzů a nabídky zaměstnavatelů



Zdroj:<sup>124</sup>

<sup>122</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>123</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>124</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Soulad nabídky rekvalifikačních kurzů a nabízených volných pracovních míst od úřadu práce z pohledu respondentů potvrdilo 54 dotázaných, k uvedené otázce se nevyjádřilo 31 respondentů s 15 oslovených si myslí, že nabídka rekvalifikačních kurzů není v souladu s požadavky zaměstnavatelů na pracovní místo.

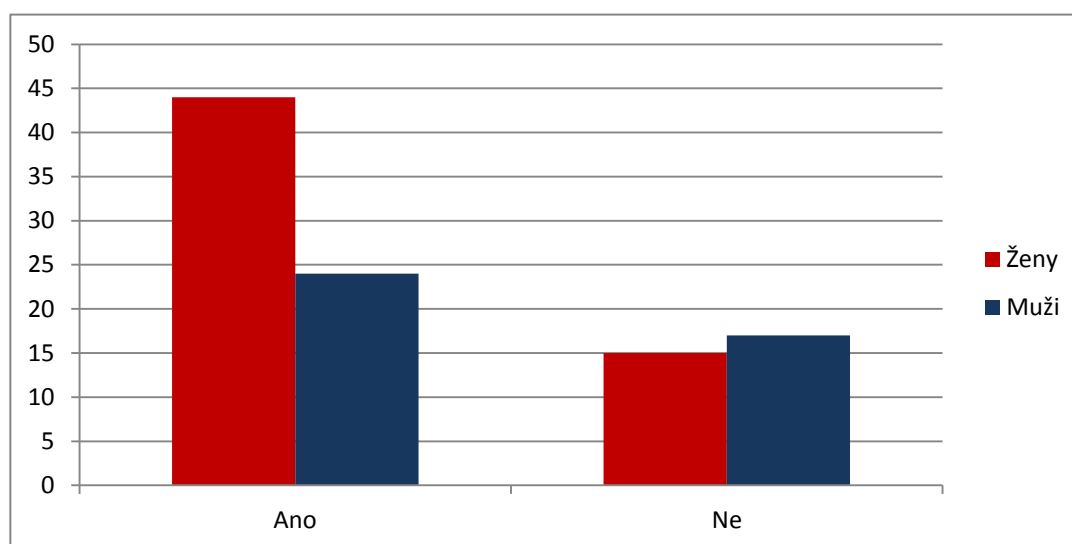
Odpověď na otázku č. 3: Víte, jaká volná pracovní místa nabízí úřad práce?

Tabulka 9: Povědomí respondentů o nabídce volných pracovních míst

	Ano	Ne
Ženy	44	15
Muži	24	17
Celkem	68	32

Zdroj:<sup>125</sup>

Graf 6: Povědomí respondentů o nabídce volných pracovních míst



Zdroj:<sup>126</sup>

<sup>125</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Respondenti měli povědomí o nabízených volných pracovních místech od úřadu práce a to v počtu 68, kteří věděli a v počtu 32 kteří neměli povědomí o volných pracovních místech v nabídce úřadu práce.

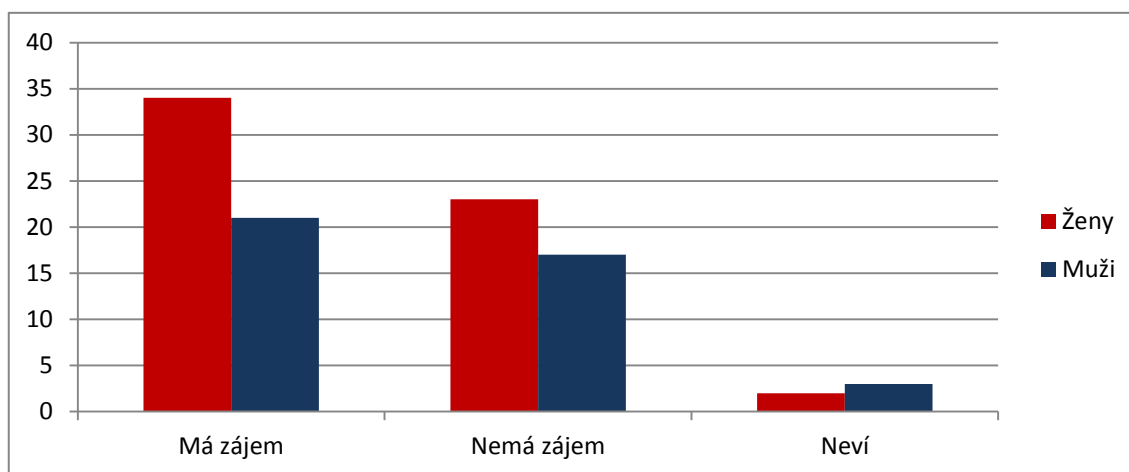
Odpověď na otázku č. 4: Uveďte, o jakou nabízenou současnou volnou pracovní pozici máte zájem?

Tabulka 10: Zájem respondentů o nabízené pracovní pozice

	Má zájem	Nemá zájem	Neví
Ženy	34	23	2
Muži	21	17	3
Celkem	55	40	5

Zdroj:<sup>127</sup>

Graf 7: Zájem respondentů o nabízené pracovní pozice



Zdroj:<sup>128</sup>

<sup>126</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>127</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>128</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Respondenti uvedli, že z nabídky úřadu práce má zájem o nabízené pracovní pozice 55 dotázaných. 38 respondentů uvedlo, že nemá zájem o nabízené pracovní pozice a 5 dotázaných nevědělo, o jakou pracovní pozici se budou ucházet. Největší zájem o nabízené pracovní pozice ze stran žen byl o administrativu, účetní, servírku, uklízečku a kuchařku. U mužů se jednalo o řidiče nákladní a osobní přepravy, zednické práce, dělníky ve strojírenství a skladníky. Objevily se i odpovědi typu cokoliv, lehkou fyzickou práci, na zkrácený pracovní úvazek nebo veřejně prospěšné práce.

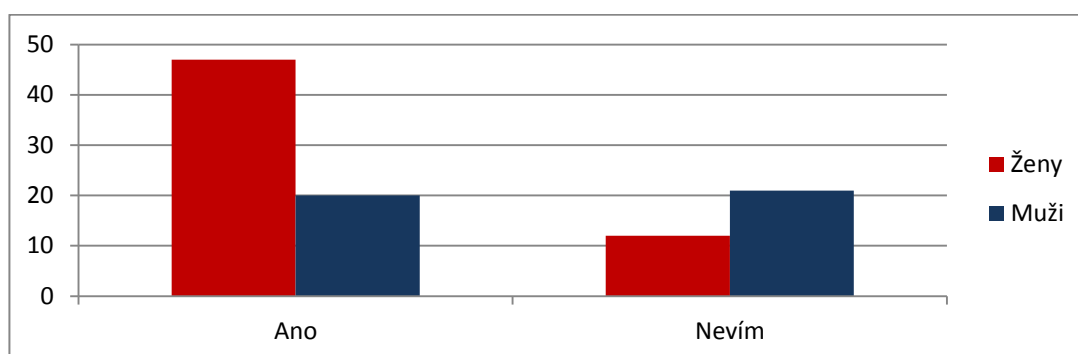
Odpověď na otázku č. 5: Víte co získáte absolvováním rekvalifikačních kurzů?

Tabulka 11: Povědomí respondentů o získání kvalifikace pomocí rekvalifikace

	Ano	Nevím
Ženy	47	12
Muži	20	21
Celkem	67	33

Zdroj:<sup>129</sup>

Graf 8: Povědomí respondentů o získání kvalifikace pomocí rekvalifikace



Zdroj:<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Řádným ukončením rekvalifikačního kurzu získají rekvalifikanti buď novou kvalifikaci, rozšíří nebo zvýší svou dosavadní profesi. Oslovený vzorek respondentů v počtu 33 nevěděl, co získá absolvováním rekvalifikačního kurzu. 63 respondentů vědělo, že získají kvalifikaci, která jim umožní získat zaměstnání na vybraném pracovním místě.

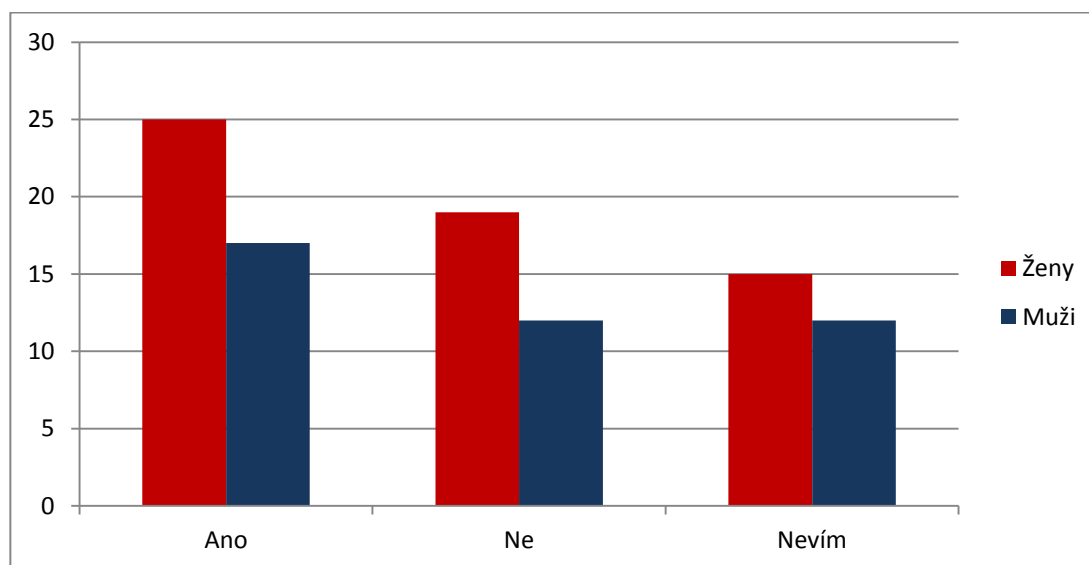
Odpověď na otázku č. 6: Myslíte si, že rekvalifikační kurz může absolvovat každý?

Tabulka 12: Znalost respondentů o absolvování rekvalifikačních kurzů

	Ano	Ne	Nevím
Ženy	25	19	15
Muži	17	12	12
Celkem	42	31	27

Zdroj:<sup>131</sup>

Graf 9: Znalost respondentů o absolvování rekvalifikačních kurzů



Zdroj:<sup>132</sup>

<sup>130</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>131</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Respondenti uvedli v počtu 42, že může rekvalifikační kurz absolvovat každý. 27 nevědělo a 31 vědělo, že rekvalifikační kurz může absolvovat pouze ten, kdo má potřebné vzdělání.

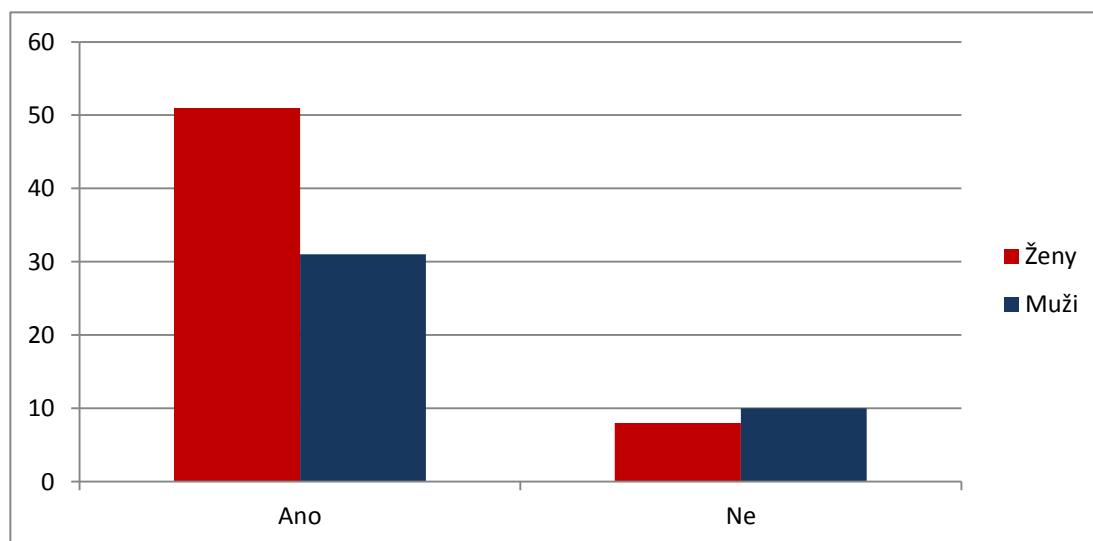
Odpověď na otázku č. 7: Víte, kde se můžete dozvědět o rekvalifikačních kurzech?

Tabulka 13: Povědomí respondentů o rekvalifikačních kurzech

	Ano	Ne
Ženy	51	8
Muži	31	10
Celkem	82	18

Zdroj:<sup>133</sup>

Graf 10: Povědomí respondentů o rekvalifikačních kurzech



Zdroj:<sup>134</sup>

<sup>132</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>133</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)



Respondenti uvedli, v počtu 82 oslovených, že vědí, kde se dozví o rekvalifikačních kurzech a pouze 18 nevědělo, kde se o rekvalifikačních kurzech může dovědět.

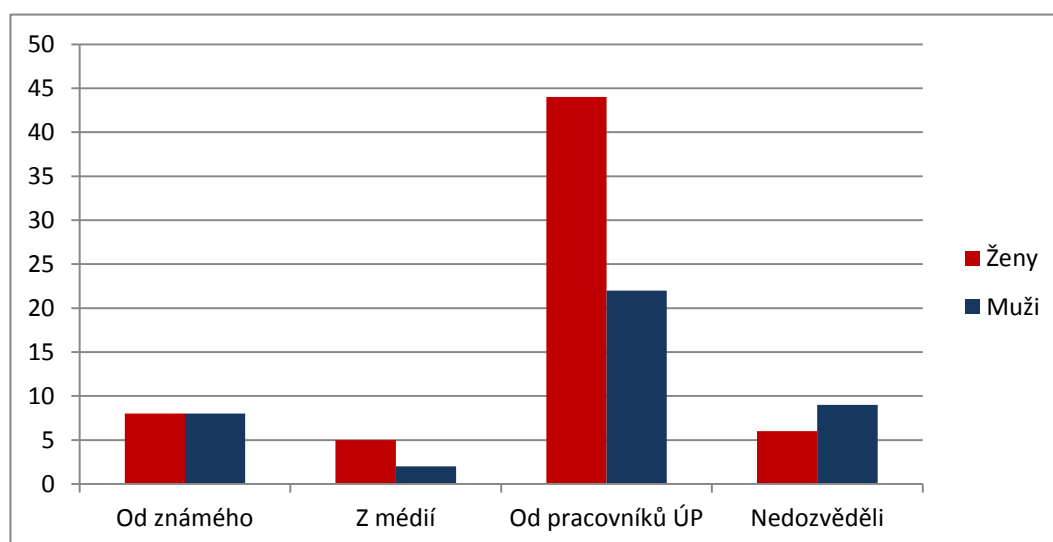
Odpověď na otázku č. 8: O možnostech, které nabízejí rekvalifikační kurzy, jste se dozvěděl/a?

Tabulka 14: Informovanost respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů

	Od známého	Z médií	Od pracovníků ÚP	Nedozvěděli
Ženy	8	5	44	6
Muži	8	2	22	9
Celkem	16	7	66	15

Zdroj:<sup>135</sup>

Graf 11: Informovanost respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů



Zdroj:<sup>136</sup>

<sup>134</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>135</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Informovanost o rekvalifikačních kurzech nabízených prostřednictvím pracovníků ÚP ČR potvrdilo 66 respondentů, 15 respondentů nebylo informováno, 16 respondentů se o rekvalifikačních kurzech dozvědělo od známého a 7 respondentů získalo informace prostřednictvím médií. 4 respondenti odpověděli, že informace získali jak od pracovníků úřadu práce, tak od známého.

Odpověď na otázku č. 9: Jak by měl vést výuku lektor příslušného rekvalifikačního kurzu?

Tabulka 15: Názor respondentů na výuku lektora

	Učitel ZŠ	Člověk z praxe	Samostudium	Nevím
Ženy	12	16	17	14
Muži	12	11	3	15
Celkem	24	27	20	29

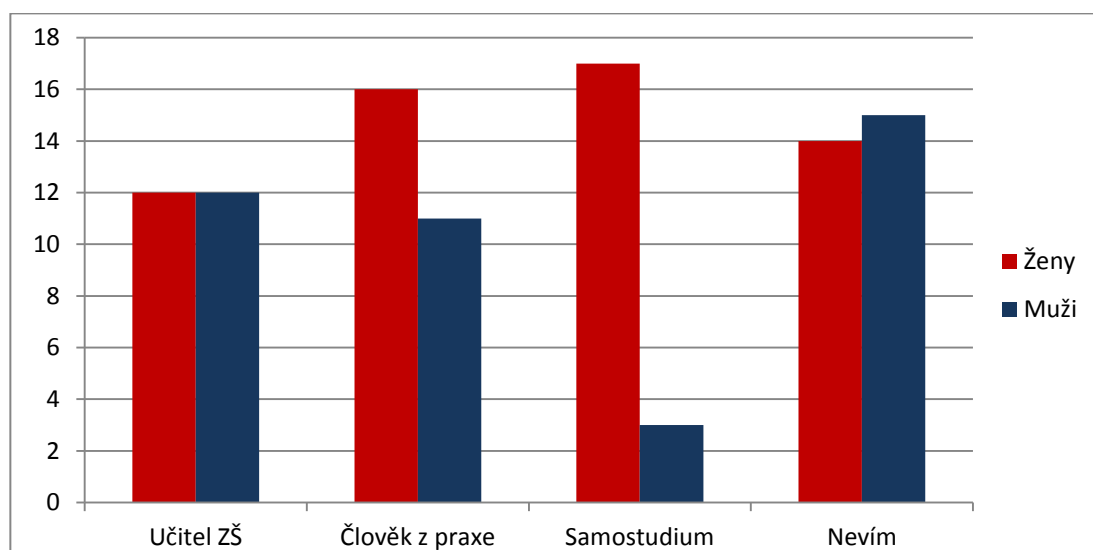
Zdroj:<sup>137</sup>

---

<sup>136</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>137</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 12: Názor respondentů na výuku lektora



Zdroj:<sup>138</sup>

Podle názoru 27 respondentů by měl lektor rekvalifikačního kurzu svou výuku vést z pozice člověka z praxe bez důrazu na teorii. 24 respondentům by vyhovovala výuka stejná, s jakou se setkali na základní škole. Větší prostor k samostudiu s výkladem lektora soustředěným na základní věci by uvítalo 20 respondentů z toho 17 žen. Na výuku lektora se neumělo vyjádřit 29 respondentů.

Odpověď na otázku č. 10: Co očekáváte od lektora rekvalifikačních kurzů?

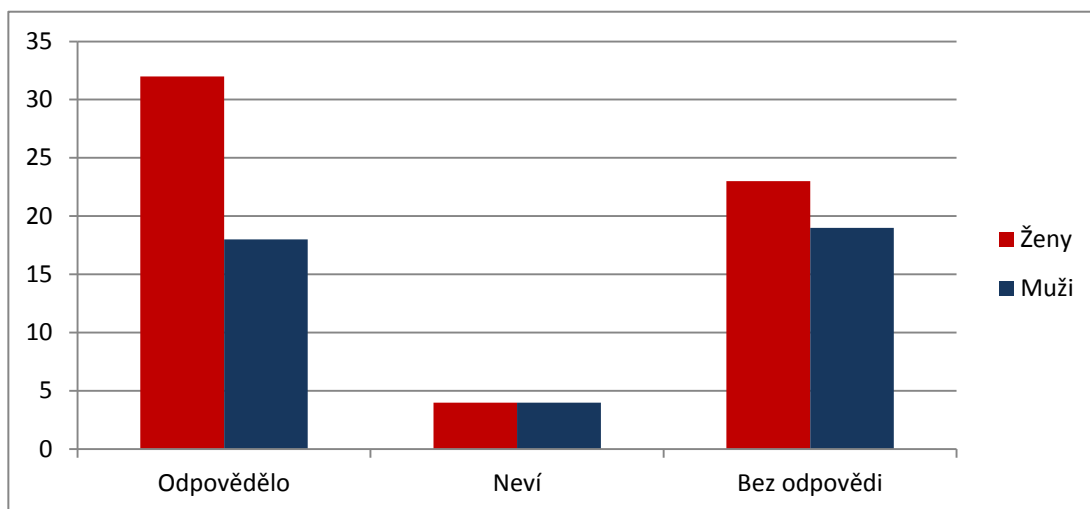
Tabulka 16: Požadavky respondentů na lektora

	Odpovědělo	Neví	Bez odpovědi
Ženy	32	4	23
Muži	18	4	19
Celkem	50	8	42

Zdroj:<sup>139</sup>

<sup>138</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 13: Požadavky respondentů na lektora



Zdroj:<sup>140</sup>

K názoru na lektora rekvalifikačního kurzu se vyjádřilo 50 respondentů, 8 respondentů nevědělo, co od lektora očekávají, 42 respondentů nevedlo žádnou odpověď. Je otázkou, proč se respondenti nevyjádřili k názoru na lektora, bylo by zajímavé provést průzkum v této oblasti. Nejčastější odpovědí u žen byl požadavek na profesionální přístup a předání znalostí a trpělivost. Muži preferují předání praktických zkušeností a znalostí. Někteří respondenti uvedli, že očekávají pravdu, známky, osvědčení, vytrvalost, pomoc, pochopení nebo nic.

<sup>139</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>140</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

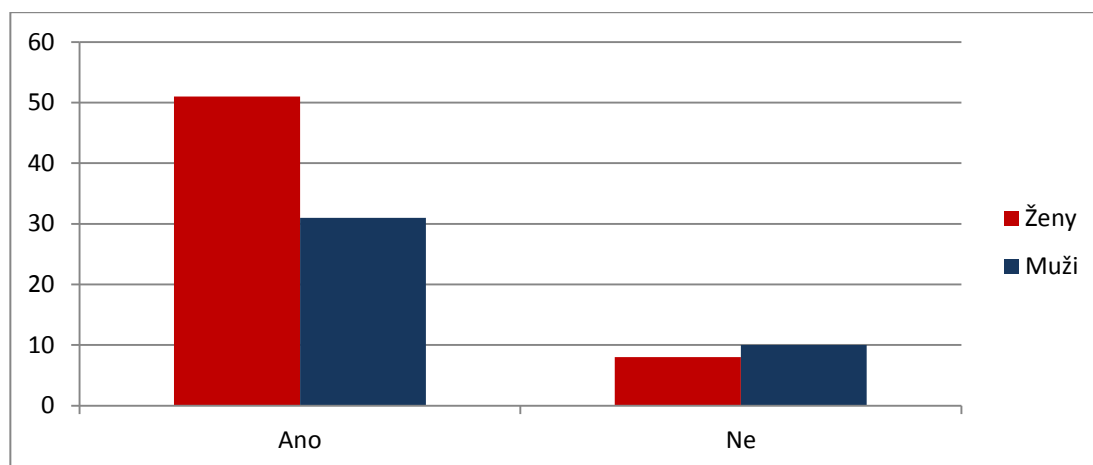
Odpověď na otázku č. 11: Víte, že úspěšným absolvováním rekvalifikačního kurzu máte větší šanci uplatnit se na trhu práce?

Tabulka 17: Povědomí respondentů o vlivu rekvalifikačních kurzů na získání nového zaměstnání

	Ano	Ne
Ženy	51	8
Muži	31	10
Celkem	82	18

Zdroj:<sup>141</sup>

Graf 14: Povědomí respondentů o vlivu rekvalifikačních kurzů na získání nového zaměstnání



Zdroj:<sup>142</sup>

<sup>141</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>142</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Větším počtem získaných kvalifikací má člověk na trhu práce větší šance k získání nového zaměstnání. S tímto výrokem souhlasí 82 respondentů a nesouhlasí 18 respondentů.

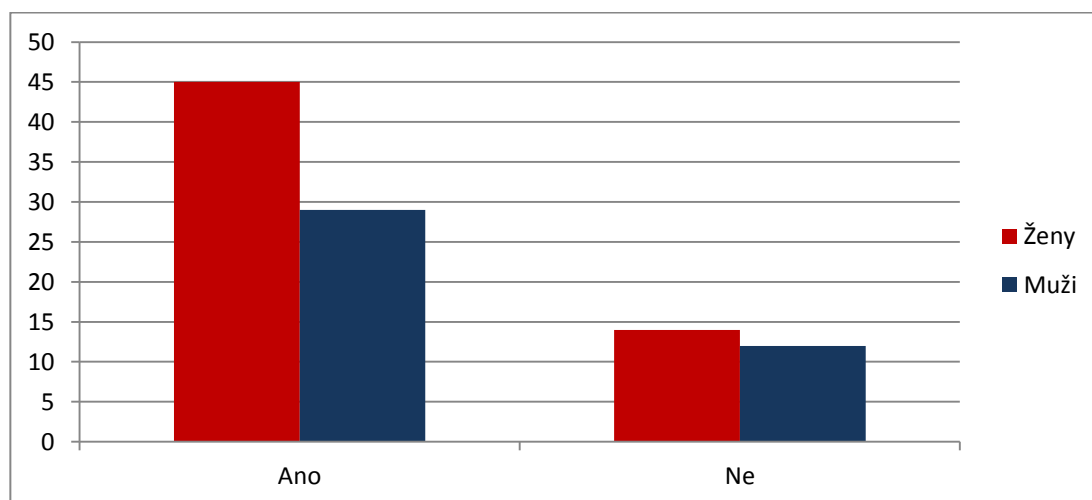
Odpověď na otázku č. 12: Hovořil s Vámi pracovník úřadu práce o možnosti rekvalifikace?

Tabulka 18: Informovanost respondentů o rekvalifikačních kurzech od pracovníků úřadu práce

	Ano	Ne
Ženy	45	14
Muži	29	12
Celkem	74	26

Zdroj:<sup>143</sup>

Graf 15: Informovanost respondentů o rekvalifikačních kurzech od pracovníků úřadu práce



Zdroj:<sup>144</sup>

<sup>143</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Rekvalifikační kurzy jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a měly by být známy všem pracovníkům úřadu práce, kteří se zabývají zprostředkováním zaměstnání. Oni jsou totiž první v kontaktu s uchazeči o zaměstnání a mohou posoudit na základě vstupních informací od uchazeče o zaměstnání, zda jim rekvalifikační kurzy lze nabídnout. Což potvrdilo 74 respondentů, kteří byli zaměstnanci úřadu práce informovaní o rekvalifikačních kurzech. O možnostech rekvalifikačních kurzů nebylo informováno 26 dotázaných.

Odpověď na otázku č. 13: Víte, že máte možnost získat finanční podporu při rekvalifikaci od úřadu práce?

Tabulka 19: Povědomí respondentů o finanční podpoře při rekvalifikaci

	Ano	Ne
Ženy	45	14
Muži	28	13
Celkem	73	27

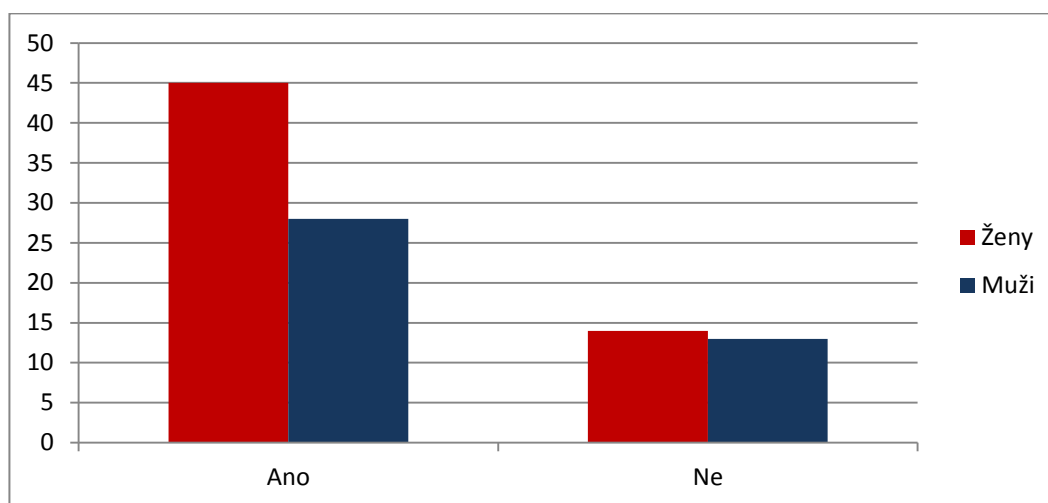
Zdroj:<sup>145</sup>

---

<sup>144</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>145</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Graf 16: Povědomí respondentů o finanční podpoře při rekvalifikaci



Zdroj:<sup>146</sup>

Nárok na podporu při rekvalifikaci, kterou zabezpečuje úřad práce, se řídí zákonnými podmínkami. O podmínkách nároku na podporu při rekvalifikaci pracovníci úřadu práce vědí a měli by informovat uchazeče o zaměstnání. O získání podpory při rekvalifikaci vědělo 73 respondentů. Pouze 27 respondentů nevědělo o této možnosti. Odpovědi respondentů jsou v souladu s výše uvedenou otázkou.

<sup>146</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)



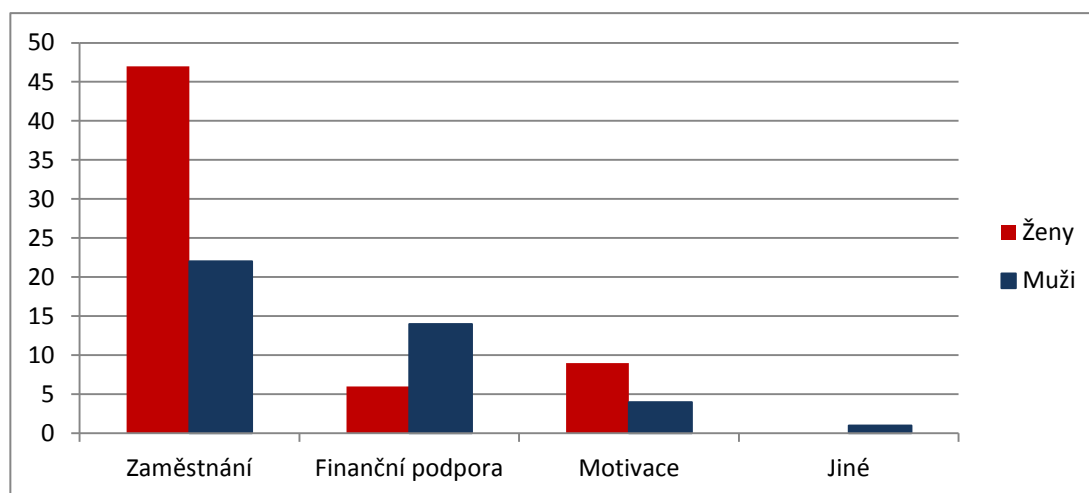
Odpověď na otázku č. 14: Co je pro Vás nejdůležitější pro absolvování rekvalifikačního kurzu?

Tabulka 20: Důvod pro absolvování rekvalifikačního kurzu

	Zaměstnání	Finanční podpora	Motivace	Jiné
Ženy	47	6	9	0
Muži	22	14	4	1
Celkem	69	20	13	1

Zdroj:<sup>147</sup>

Graf 17: Důvod pro absolvování rekvalifikačního kurzu



Zdroj:<sup>148</sup>

K tomu, aby respondenti absolvovali rekvalifikační kurz je pro 69 nejdůležitější získání zaměstnání, pro 20 respondentů finanční podpora, pro 13 respondentů motivace

<sup>147</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>148</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

a 1 respondent uvedl jako jiný důvod, že jde o novou zkušenost a uplatnění v jiném oboru. U žen odpověděly 3 respondentky, že je pro ně stejně důležitá jak motivace, tak získání zaměstnání.

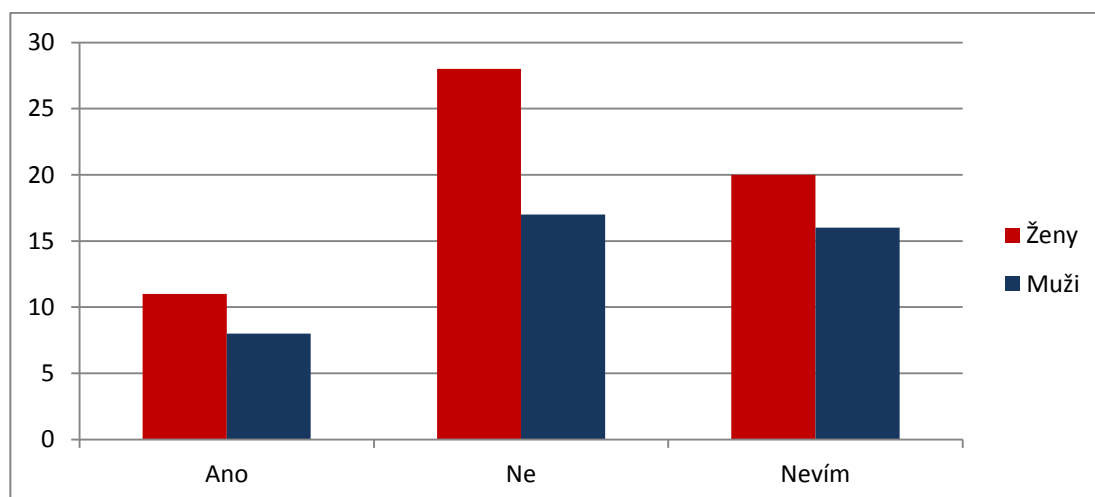
Odpověď na otázku č. 15: Myslíte si, že si sám/a vyhledáte vhodnější rekvalifikační kurz než je v nabídce úřadu práce?

Tabulka 21: Sdělení respondentů o možnosti vlastního vyhledání rekvalifikačního kurzu

	Ano	Ne	Nevím
Ženy	11	28	20
Muži	8	17	16
Celkem	19	45	36

Zdroj:<sup>149</sup>

Graf 18: Sdělení respondentů o možnosti vlastního vyhledání rekvalifikačního kurzu



Zdroj:<sup>150</sup>

<sup>149</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Každý, kdo má zájem o získání nové kvalifikace nebo rozšíření své stávající, si může najít rekvalifikační kurz sám. O této možnosti vědělo 19 respondentů. Nevědělo o ni, 36 dotázaných a 45 dotázaných si nemyslí, že jsou schopni najít si rekvalifikační kurz sami. Bylo by zajímavé zjistit dalším šetřením, proč si respondenti myslí, že si nedokáží vyhledat vhodnější rekvalifikační kurz.

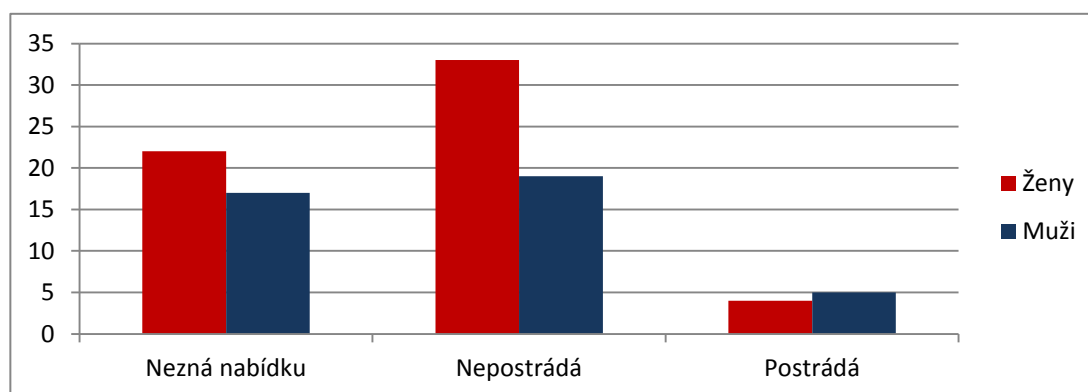
Odpověď na otázku č. 16: Jakou nabídku rekvalifikačních kurzů v nabídce úřadu práce postrádáte?

Tabulka 22: Vyjádření respondentů k úplnosti nabídky rekvalifikačních kurzů

	Nezná nabídku	Nepostrádá	Postrádá
Ženy	22	33	4
Muži	17	19	5
Celkem	39	52	9

Zdroj:<sup>151</sup>

Graf 19: Vyjádření respondentů k úplnosti nabídky rekvalifikačních kurzů



Zdroj:<sup>152</sup>

<sup>150</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>151</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Z dotázaných nezná nabídku rekvalifikačních kurzů 39 respondentů, 52 respondentům nechybí nic z nabídky úřadu práce a 9 si myslí, že nabídka by měla být širší. Konkrétně by měly ženy zájem o nabídku zaměřenou na sociální pracovníky (jsou v nabídce rekvalifikačních kurzů) a baristku. Jedna nevěděla a jedna dotázaná nepochopila otázku. Muži postrádají svářeče (je v nabídce), řidiče skupiny „B“, domácí práce. Jeden dotázaný neuvedl, co postrádá a jeden uvedl, že časem na něco přijde.

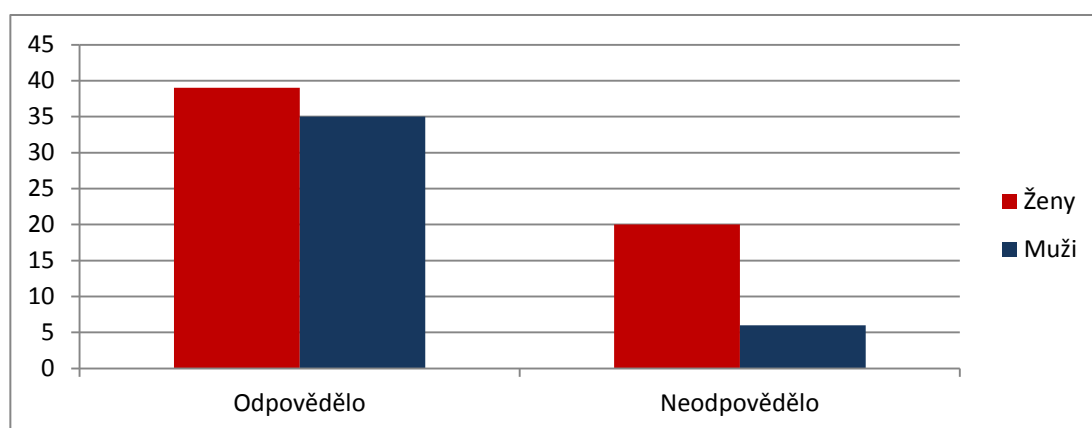
Odpoověď na otázku č. 17: O jakou pracovní pozici se ucházíte?

Tabulka 23: Sdělení respondentů k jejich požadavku na pracovní místo

	Odpovědělo	Neodpovědělo
Ženy	39	20
Muži	35	6
Celkem	74	26

Zdroj:<sup>153</sup>

Graf 20: Sdělení respondentů k jejich požadavku na pracovní místo



Zdroj:<sup>154</sup>

<sup>152</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>153</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Na otázku odpovědělo 74 respondentů, neodpovědělo 26 respondentů. Nejčastěji požadovanou pracovní pozicí u 11 žen byla administrativní činnost, 6 žen stálo o pracovní pozici v oblasti pohostinství, 3 ženy hledají zaměstnání v úklidových službách. Dále 2 ženy vyhledávají zaměstnání jako vychovatelky, prodavačky a po 1 z uchazeček hledají uplatnění jako dělnice, kadeřnice, manažerka, masérka, pracovníce v sociálních službách, švadlena, zdobička perníků a zdravotní sestra, 4 uchazečky netuší, 1 nechce žádnou práci, 1 práci v pohybu a 1 dobře placenou.

U mužů byla nejčastěji požadována zednická pozice v počtu 6 respondentů, 5 respondentů se uchází o pozici řidiče nákladní dopravy, po 3 respondentech v oblasti mechanik strojař, kuchař, dělník a po 1 muži hledají zaměstnání jako ostraha, svářeč, truhlář, účetní, údržbář a vychovatel a 6 neví, 1 žádnou, 1 dle zdravotního stavu a 1 cokoliv.

---

<sup>154</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

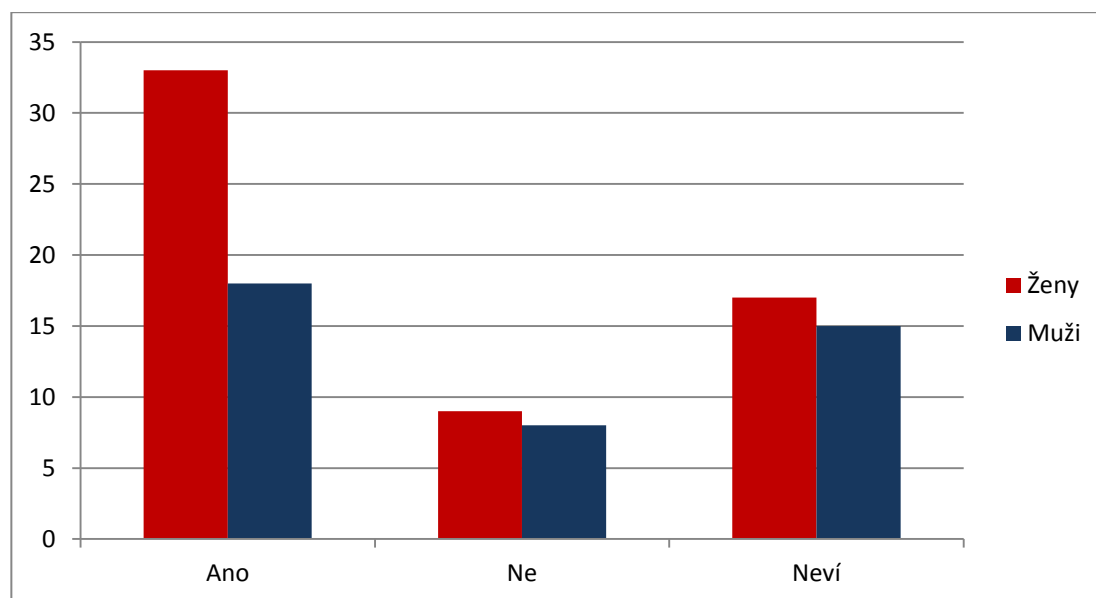
Odpověď na otázku č. 18: Máte odpovídající vzdělání k získání výše uvedeného zaměstnání?

Tabulka 24: Vyjádření respondentů k souladu jejich vzdělání s požadovanou pracovní pozicí

	Ano	Ne	Neví
Ženy	33	9	17
Muži	18	8	15
Celkem	51	17	32

Zdroj:<sup>155</sup>

Graf 21: Vyjádření respondentů k souladu jejich vzdělání s požadovanou pracovní pozicí



Zdroj:<sup>156</sup>

<sup>155</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>156</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

51 respondentů nepotřebuje rekvalifikaci k získání pracovního místa, protože má odpovídající kvalifikaci. Kvalifikace k získání požadovaného zaměstnání chybí 17 dotázaným a 32 respondentů neví, zda mohou pracovní místo na základě současné kvalifikace vykonávat.

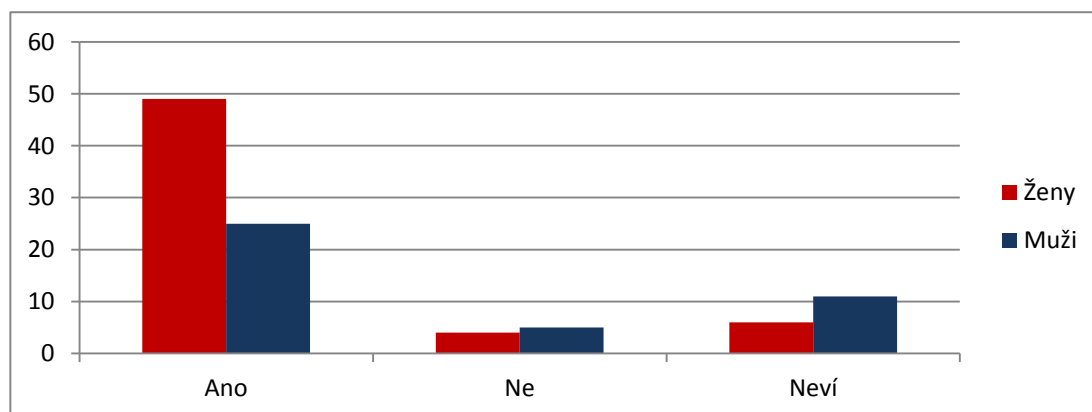
Odpověď na otázku č. 19: Byl/a byste ochoten/a využít rekvalifikaci pro získání Vámi hledaného zaměstnání?

Tabulka 25: Odpověď respondentů k možnosti využití rekvalifikace k získání požadovaného zaměstnání

	Ano	Ne	Neví
Ženy	49	4	6
Muži	25	5	11
Celkem	74	9	17

Zdroj:<sup>157</sup>

Graf 22: Odpověď respondentů k možnosti využití rekvalifikace k získání požadovaného zaměstnání



Zdroj:<sup>158</sup>

<sup>157</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Získat potřebnou kvalifikaci pro zvolené zaměstnání by bylo prostřednictvím rekvalifikačního kurzu ochotno absolvovat 74 dotázaných, 17 nevědělo a 9 dotázaných by rekvalifikaci nevyužilo.

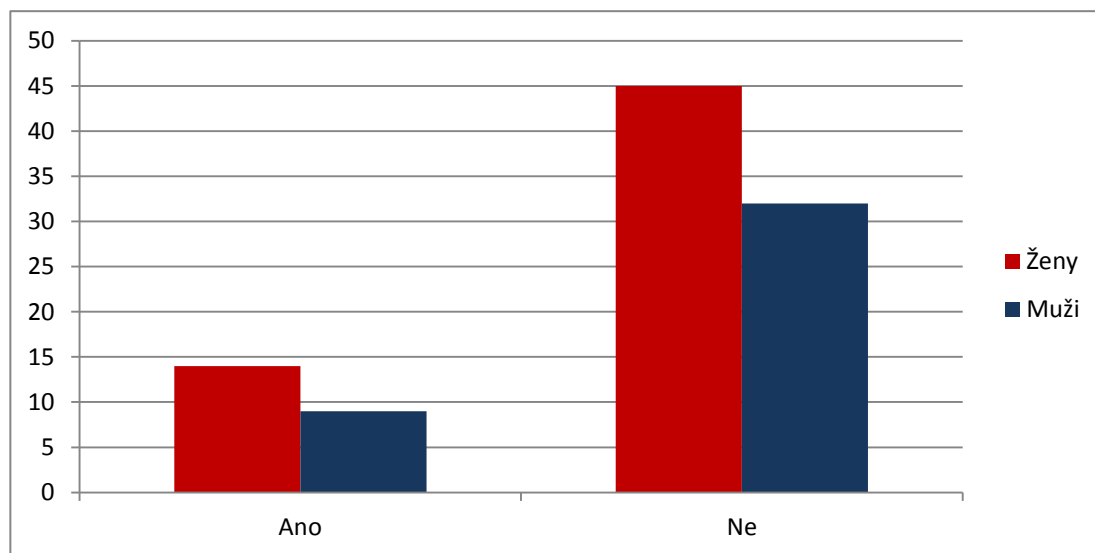
Odpoověď na otázku č. 20: Absolvoval/a jste rekvalifikační kurz od úřadu práce?

Tabulka 26: Vyjádření respondentů k absolvování rekvalifikačního kurzu

	Ano	Ne
Ženy	14	45
Muži	9	32
Celkem	23	77

Zdroj:<sup>159</sup>

Graf 23: Vyjádření respondentů k absolvování rekvalifikačního kurzu



Zdroj:<sup>160</sup>

<sup>158</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>159</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)



Z dotazovaných uchazečů o zaměstnání absolvovalo rekvalifikační kurz 23 respondentů a 77 rekvalifikaci nikdy neabsolvovalo.

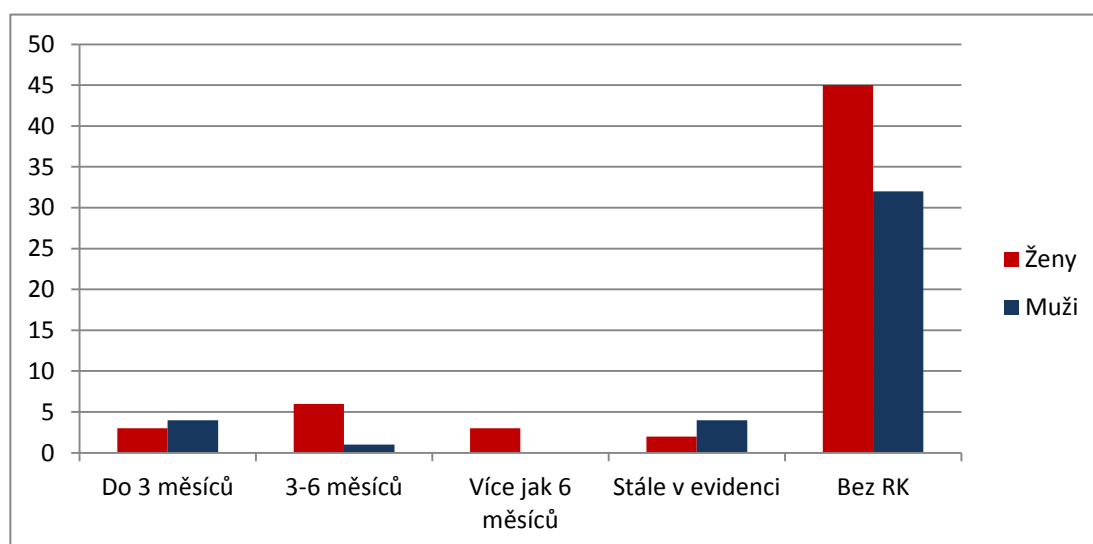
Odpověď na otázku č. 21: Po absolvování rekvalifikačního kurzu jste získal/a nové zaměstnání?

Tabulka 27: Sdělení respondentů o uplynutí času k nástupu do zaměstnání

	Do 3 měsíců	3-6 měsíců	Více jak 6 měsíců	Stále v evidenci	Bez RK
Ženy	3	6	3	2	45
Muži	4	1	0	4	32
Celkem	7	7	3	6	77

Zdroj:<sup>161</sup>

Graf 24: Sdělení respondentů o uplynutí času k nástupu do zaměstnání



Zdroj:<sup>162</sup>

<sup>160</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

<sup>161</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Úspěšnost rekvalifikačního kurzu dle respondentů byla dosažena u 7 dotazovaných, kteří našli zaměstnání do 3 měsíců od absolvování rekvalifikace. Také 7 respondentů získalo zaměstnání do 3-6 měsíců, u 3 žen po více jak 6 měsících, 6 respondentů je stále v evidenci a rekvalifikační kurz jim nepomohl v získání nového zaměstnání, 77 respondentů rekvalifikační kurz neabsolvovalo a je v evidenci uchazečů o zaměstnání.

### 5.3 Rozhovory s pracovníky ÚP ČR

Osloveni byli následovně pracovníci, kteří mají k oblasti rekvalifikací blízko a jsou součástí jejich pracovní náplně. Jednalo se o vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti a odborného pracovníka rekvalifikací. Rozhovory probíhaly na jednotlivých pracovištích dotazovaných respondentů, s každým zvlášť. Atmosféra byla příjemná, otevřená a při rozhovoru byly položeny stejné otázky. Před zahájením rozhovoru jsem se zeptala na souhlas s nahráváním rozhovoru, aby mohl být při zpracování použit k přepisu.

Vedoucí oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti byla na úvod položena otázka: „*Jaká je nabídka možností rekvalifikačních kurzů a kde se o ní uchazeči o rekvalifikaci mohou ucházet?*“ Nabídka rekvalifikačních kurzů se týkala roku 2018 a vedoucí mi sdělila: „*Zajišťujeme naše vysoutěžené rekvalifikační kurzy anebo chodí sami uchazeči se zvolenými kurzy. Naše pracoviště v letošním roce mělo v nabídce 5 rekvalifikačních kurzů pro široké spektrum uchazečů nebo zájemců o zaměstnání v oblasti získaného vzdělání. Jednalo se o následující rekvalifikační kurzy:*

- *Dělník ve strojírenské výrobě – pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, kteří mají minimálně ukončené základní vzdělání, probíhalo od 9.4.2018 do 3.5.2018 a vysoutěženým rekvalifikačním zařízením byla místní střední škola.*
- *Příprava minutek – také pro uchazeče nebo zájemce s minimálním ukončeným základním vzděláním. Tento kurz probíhal v období od 16.4.2018 do 25.4.2018 a zajišťovalo ho stejné rekvalifikační zařízení jako u kurzu dělníka ve strojírenské výrobě.*

---

<sup>162</sup> Autor práce, 2018 (vlastní šetření)

- *Účetnictví a daňová evidence – pro zájemce s ukončeným středoškolským vzděláním v době od 14.5.2018 do 21.6.2018 a také ve stejném školním zařízení jako již kurzy, které jsem Vám řekla.*
- *Montér zateplovacích systémů – ten mohli absolvovat ti, kdo měli minimálně ukončené základní vzdělání, začínal 13.9.2018 do 25.10.2018 a probíhal v okresním městě.*
- *Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky – byl kurz určený pro uchazeče nebo zájemce, kteří měli středoškolské vzdělání ukončené maturitou, probíhal od 20.9.2018 do 19.10.2018 v okresním městě.*
- *Obsluha CNC obráběcích strojů pro ty, kteří byli minimálně vyučeni, probíhal od 18.10.2018 do 5.12.2018 a zabezpečovala ho místní škola.*

*Každý, kdo má zájem o rekvalifikační kurzy musí být evidován na úřadu práce a buď mu rekvalifikační kurz na základě individuálních požadavků nabídne přímo naše zprostředkovatelka, nebo přijde sám s tím, že si vybral ten a ten kurz.“*

*Druhá otázka: „Domníváte se, že nabídka rekvalifikačních kurzů odpovídá požadavkům uchazečů o rekvalifikaci, popřípadě situaci na trhu práce v daném regionu?“ Ihned po této položené otázce následovala odpověď: „Ne. Vysoutěžené rekvalifikační kurzy nejsou pro náš region dobré. Například rekvalifikační kurz probíhá v sezóně, kdy je v daném oboru nejvíce práce a trh je nasycen a než je kurz řádně ukončen, je po sezóně a zaměstnavatele již pracovníky nepotřebují. Také Chůva nemá u nás velké uplatnění a není o ni zájem, měli jsme jen jednu uchazečku. Obecně mají uchazeči zájem o svářečské průkazy nebo řidičské průkazy pro nákladní dopravu. Také rekvalifikační kurz Příprava minutek ztrácí na významu, protože místní škola chrlí vyučené kuchaře, o kterých sáhnou zaměstnavatelé raději a naši rekvalifikanti se spíše hodí na pomocné práce do kuchyně.“*

*Třetí položená otázka: „Jak jsou rekvalifikační kurzy vybírány pro konkrétní cílové skupiny nezaměstnaných a jaká je jejich „návštěvnost“? „Vybíráme kurzy podle uchazečů, hlavním kritériem je vzdělání uchazečů. Velkým problémem našeho regionu je, že máme mnoho uchazečů, kteří nemohou prokázat, že mají ukončené vzdělání, ztratili výuční listy a bez vzdělání jim můžeme nabídnout pouze u zvolených*

*rekvalifikační svářečské kurzy nebo řidiče nákladní či autobusové dopravy. Jinak, je jejich účast na kurzech dobrá, pamatuji se snad na jeden případ před několika lety, kdy bylo uchazeči za neukončení kurzu, vystaveno i přeplatkové rozhodnutí z podpory při rekvalifikaci. Jde o to, že pokud se uchazeči sami dobrovolně přihlásí k účasti na kurzu, jsou dostatečně motivováni ho úspěšně ukončit a další důležitou věcí je, že pokud kurz neukončí, musí vše uhradit. My nikoho nenutíme, pouze navrhujeme možnost rekvalifikace a uchazeč se rozhoduje sám. Vidím jen velký problém a to hlavně u mužů, se ženami takové problémy nejsou, že v případě, kdy je kurz uskutečňován mimo naše město, nechtějí dojíždět a mají mnoho výmluv.“*

Poslední otázka: „Kdo odpovídá za kvalitu lektorského sboru vedoucích rekvalifikačních kurzů a jak jsou tito lektoři vybíráni?“ „*Vysoutěžené zařízení si odpovídá samo za kvalitu lektorů.“*

Odborný pracovník rekvalifikační odpověděl na otázku: „Jaká je nabídka možností rekvalifikačních kurzů a kde se o ní uchazeči o rekvalifikaci mohou ucházet?“ Na tuto otázku odpověděl stručněji: „*Nabízeli jsme letos pět rekvalifikačních kurzů a uchazeči se o ně žádají u zprostředkovatele. Na příští rok nabízíme tři rekvalifikační kurzy a to Účetnictví a daňová evidence, Dělník ve strojírenské výrobě a Obsluha CNC obráběcích strojů.“*

Druhá otázka: „Domníváte se, že nabídka rekvalifikačních kurzů odpovídá požadavkům uchazečů o rekvalifikaci, popřípadě situaci na trhu práce v daném regionu?“ „*Nabídka je malá a zájemci o rekvalifikace musí dojíždět i do Libereckého kraje. Nabídka pokulhává za požadavky zaměstnavatelů, velkým problémem je zdlouhavost vysoutěžených zakázek, pokud potřebujeme rekvalifikační kurzy v daném období, jsou platné nejdříve po roce a trvají až tři roky, mezi tím se situace na trhu mění a o kurzy není zájem. Nabídka není aktuální, protože trh je dynamický. Nejmenší počet účastníků kurzu je pět účastníků a mnohdy nemůžeme pro malý zájem ani kurz zahájit. Co vím tak se uvažuje o tom, že budou probíhat pouze zvolené rekvalifikace a mohly by být propláceny i doprovodné aktivity jako je cestovné nebo ubytování.“*

Třetí otázka: „Jak jsou rekvalifikační kurzy vybírány pro konkrétní cílové skupiny nezaměstnaných a jaká je jejich „návštěvnost“?“ „*Uchazeči si kurzy vybírají sami, oni*

*sami vědí, co chtějí, jaký mají cíl. Případně jim navrhne možnost rekvalifikačního kurzu zprostředkovatelka. Lidé si konkrétní pracovní místo vyhlédnou sami, a pokud nemají příslušnou kvalifikaci, přijdou k nám a my jim možnost doplnit si kvalifikaci umožníme. Nejuniverzálnějším kurzem jsou kurzy PC. Jinak podnět k rekvalifikačním kurzům nám dávají vedoucí oddělení zprostředkování, které reagují na aktuální požadavky trhu práce a strukturu uchazečů. “*

Poslední otázka ve znění: „Kdo odpovídá za kvalitu lektorského sboru vedoucích rekvalifikačních kurzů a jak jsou tito lektori vybíráni?“ „*Za kvalitu lektorů si odpovídají vysoutěžená rekvalifikační zařízení, úřad práce za ně neodpovídá. Po dobu trvání kurzu jdeme jednou na monitorovací návštěvu zařízení, hodnotíme kvalitu výuky, program, lektory a ptáme se absolventů, jak jsou spokojeni. Pořizujeme z návštěvy záznam, který předáváme rekvalifikačnímu zařízení a na oddělení zprostředkování a poradenství na krajské pobočce. Záznam obsahuje prezenci, hospitaci ve výuce, didaktická technika a pomůcky, evidenci docházky účastníků, evidenci výuky, diskutujeme s účastníky kurzu bez přítomnosti lektora a požadujeme od nich vyplnit dotazník. V případě, že shledáme nějaké nedostatky, požadujeme je v termínu odstranit a celkově zhodnotíme kvalitu rekvalifikace. Můžeme provádět kontrolu přímo i u závěrečných zkoušek. Také nám chodí stížnosti na lektory od účastníků, například nedávno si stěžovali, že nebyla dodržena délka výuky a vzhledem k tomu, že dokládají jízdné, které jejím propláceno, bylo zjištěno, že si lektor vyúčtoval více hodin výuky, než odučil. Tyto stížnosti jsou většinou na rekvalifikační zařízení, která nemají stálé lektory. “*

## 6 VYHODNOCENÍ

Výsledky výzkumného šetření pomocí zpracovaných dat z dotazníků a uskutečněných rozhovorů posloužily k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

**Hypotéza č. 1: V nabídce ÚP ČR je dostatek rekvalifikačních kurzů, neboť jejich nabídka je shodná s požadavky trhu práce a odpovídá požadavkům regionu.**

**Uvedená hypotéza se nepotvrdila.** V rámci celé republiky je největší poptávka v oblasti Obsluhy pracovních strojů, montéry a pomocné nekvalifikované dělníky. Srovnáme-li nabídku rekvalifikačních kurzů s požadovanými pracovními pozicemi v regionu, částečně se kryjí v oblasti dělnických profesí a pomocných kuchařů. O této nabídce rekvalifikačních kurzů nevědělo 61 respondentů, 54 dotázaných si myslelo, že pracovní nabídka a pořádané kurzy jsou v souladu s požadavky pracovního trhu, přičemž 68 dotázaných uvedlo, že znají nabízené pracovní místa na úřadu práce. Což neodpovídá provedenému průzkumu ani to nevyplývá z rozhovorů s pracovníky úřadu práce, kteří se vyjádřili, že nabídka není aktuální. Zájem respondentů o pracovní místa se v případě rekvalifikací shodoval pouze v případě účetnictví a dělníky ve strojírenství. Zde se také ukázala nedostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů, protože největší zájem byl o administrativní činnosti, práci v pohostinství, zedníky a řidiče nákladní dopravy.

**Hypotéza č. 2: Rekvalifikace je dostupná pro každého, vždyť o její nabídce jsou uchazeči dostatečně informováni, ale ne vždy ji dostatečně využívají.**

**Hypotéza se potvrdila.** Rekvalifikační kurz je dostupný pro každého, kdo splní požadavky dané rekvalifikace, protože rekvalifikace jsou určeny uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání, kteří mohou doložit, že ukončili základní vzdělání, nebo odborné učiliště, střední školu s maturitou, vysokoškolské studium. Což je v praxi problémem jak u starší generace, která příčnou dokumentaci již nevládní, jak uvedl pracovník úřadu práce, tak u mladých, kteří základní vzdělání nedokončili. Záleží také na druhu nabízeného rekvalifikačního kurzu, u kterého je vždy uveden požadovaný rozsah vzdělání. Že se v této oblasti respondenti moc neorientují, dokazují výsledky šetření, kdy 42 dotázaných předpokládá, že může rekvalifikaci absolvovat každý

a 27 respondentů nevědělo o tomto problému nic. Povědomí o možnosti získat profesní kvalifikaci absolvováním rekvalifikačního kurzu mělo 82 dotázaných, kteří byli informováni ze strany pracovníků úřadu práce v počtu 66 dotázaných. Také 67 dotázaných uvedlo, že řádným ukončením rekvalifikačního kurzu obdrží Osvědčení o získání profesní kvalifikace. Ovšem vzhledem k omezené nabídce rekvalifikačních kurzů zajišťovaných úřadem práce je využívána jen z části, přičemž 74 dotázaných by bylo ochotno absolvovat rekvalifikační kurz a také 23 dotázaných již rekvalifikační kurz absolvovalo.

**Hypotéza č. 3: Lektori rekvalifikačních kurzů mají dostatečnou úroveň vzdělání, neboť mají odborné znalosti v problematice probírané v rekvalifikačních kurzech a mají absolvované pedagogické minimum.**

**Tato hypotéza se nepotvrdila.** Na základě rozhovoru s pracovníkem úřadu práce bylo zjištěno, že úřad práce pouze jednou za trvání rekvalifikačního kurzu chodí na monitorovací návštěvy a nemá vliv na výběr a kvalitu lektorů, protože si za ně plně odpovídá vysoutěžené rekvalifikační zařízení. V rámci šetření bylo zjištěno, že 27 respondentům by vyhovoval lektor s důrazem na praktickou stránku výuky bez důrazu na teorii a polovina respondentů očekává od lektora předání praktických zkušeností, profesionalitu a trpělivost. Na základě šetření se nabízí možnost využít při rekvalifikačních kurzech distančního vzdělávání, o které projevilo zájem 20 respondentek.

**Hypotéza č. 4: Výběr uchazečů do rekvalifikačních kurzů ze strany příslušných pracovníků úřadů práce je prováděný na základě individuálních pohovorů s příslušnými uchazeči a jsou k jejich absolvování motivováni ze strany úřadu práce finanční podporou.**

**Hypotéza byla potvrzena částečně.** Pracovníci úřadu práce, konkrétně zprostředkovatelky sice nabízejí jednotlivým uchazečům o zaměstnání možnost absolvovat rekvalifikační kurz, ale vstup do tohoto kurzu již záleží čistě na rozhodnutí uchazeče. Osloveným respondentům také vyhovuje, že jim rekvalifikační kurzy nabízí pracovníci úřadu práce, což potvrdilo 45 dotázaných. O možnosti získat finanční podporu absolvováním zvolené rekvalifikace vědělo 73 dotázaných, ale jejich motivace

vychází nejvíce z možnosti získat nové zaměstnání, což uvedlo 69 dotázaných a pouze 20 respondentů uvedlo, že jejich motivací je finanční podpora ze strany úřadu práce.

**Hypotéza č. 5: Výběr lektorů rekvalifikačních kurzů není ze strany příslušného Úřadu práce ČR prováděný na základě pohovorů s příslušnými uchazeči a zájem o tuto lektorskou činnost v rekvalifikačních kurzech je ovlivněn finančním ohodnocením a ze strany kompetentních pracovníků úřadu práce pouze kontrolován.**

**Hypotéza se potvrdila.** Šetřením bylo zjištěno, že výběr rekvalifikačních středisek je plně závislý na výběrových řízeních a kompetentní pracovníci úřadu práce v oblasti rekvalifikací mají pouze možnost kontrolovat plnění podmínek ze zadávacího řízení.

**Hypotéza č. 6: Uchazeči o rekvalifikační kurzy by uvítali rozšíření nabídky rekvalifikačních kurzů, která by více odrážela situaci na trhu práce v regionu, neboť zde je možné pružněji reagovat na vývoj a potřeby trhu práce v daném regionu.**

**Hypotéza se nepotvrdila.** Z průzkumu vyplynulo, že 52 dotázaným vyhovuje nabídka rekvalifikačních kurzů. Vzhledem k tomu, že 51 respondentů uvedlo, že mají odpovídající vzdělání k získání pracovního místa, o které se ucházejí, 55 respondentů má zájem o nabízené pracovní pozice od úřadu práce, nemohla být tato hypotéza potvrzena. Přičemž z provedeného průzkumu bylo zjištěno, že po absolvování rekvalifikace u 23 absolventů rekvalifikačních kurzů našlo zaměstnání 14 z nich. Čímž se potvrzuje úspěšnost rekvalifikačních kurzů. Ovšem s ohledem na jejich nepružnost snad opravdu dojde k možnosti více využít zvolené rekvalifikace a dát jim stejné podmínky jako u rekvalifikací zabezpečovaných úřady práce.



## ZÁVĚR

Předložená diplomová práce byla zaměřena na zhodnocení dopadů rekvalifikací na uchazeče a zájemce o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Práce směřovala k posouzení nastaveného procesu rekvalifikačních kurzů z pohledu zúčastněných stran, a to jak uchazečů a zájemců o zaměstnání, pracovníků úřadů práce, tak požadavků zaměstnavatelů.

Práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část byla zaměřena na oblast sociální politiky, která se v průběhu života dotýká každého jednotlivce a opírá se o ní i jedna ze státních institucí, kterou je Úřad práce ČR. Vymezeny byly pojmy související s činností úřadů práce jako je nezaměstnanost a nezaměstnaní, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace, vzdělávání dospělých, motivace a lektoři rekvalifikačních kurzů. Vzhledem k tomu, že rekvalifikační kurzy jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a měly by odpovídat požadavkům trhu práce, zaměřila se autorka na oblast nabídky rekvalifikačních kurzů v rámci všech krajů v České republice a posoudila jejich účinnost v jednom ze specifických regionů, ve kterém je nezaměstnanost nad celostátním průměrem.

Praktická část práce byla založena na vymezení teoretického rámce, na provedeném dotazníkovém šetření mezi uchazeči a zájemci o zaměstnání v evidenci úřadů práce a na rozhovorech s pracovníky zabývající se danou problematikou na úřadech práce daného regionu. Na základě analýzy získaných dat byl výzkum promítnut do potvrzení či vyvrácení položených hypotéz.

Posouzením nastaveného procesu zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů, bylo zjištěno, že odpovídá v daném regionu jen z části požadavkům trhu práce, je nepružný a málo efektivní. Výzkumem bylo prokázáno, že o nabídku pracovních míst se uchazeči zajímají a mají o ni přehled, ale dostatečně se neorientují v rozsahu svých kompetencí potřebných na požadované vybrané pozice. S ohledem na to, že si rekvalifikaci uchazeči a zájemci o zaměstnání v konečné fázi vybírají sami, jsou dostatečně motivováni k jejímu absolvování a řádnému ukončení. Motivace uchazečů v evidenci ÚP ČR vychází hlavně ze získání požadovaného zaměstnání. S ohledem na to, že nabídka rekvalifikačních kurzů zabezpečovaná úřadem práce se v roce 2018 skládala pouze z 6

nabídek, které se jen ve 2 případech shodovaly s požadavky výzkumného vzorku, bylo by vhodnější informovat uchazeče ze strany úřadu práce o nabídce všech rekvalifikací, které jsou v regionu a jeho okolí k dispozici. Výsledky práce poukazují na to, že by měla být dána větší možnost k absolvování zvolené rekvalifikace a měla by být postavena svými podmínkami na úroveň rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce. Navrhovaný model by pružněji reagoval na požadavky trhu práce a finanční prostředky by byly efektivněji využívány. Současný stav nabízí pro uchazeče a zájemce o zaměstnání jakýsi servis, ale nemotivuje je k hledání vlastního uplatnění na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací.

Závěrem lze říci, že podpora uchazečů a zájemců o zaměstnání pomocí rekvalifikací, kdy získají potřebné kompetence k práci, ve zvoleném zaměstnání je potřebná a má svůj účel. Měla by se ale více zaměřit na pestrost nabízených rekvalifikací, kterou lze zajistit zlepšením podmínek u zvolené rekvalifikace, zkrácením procesu výběrových řízení a časově omezit jejich nabídku tak, aby reagovala na dynamiku trhu práce a respektovala možnosti samotných uchazečů a zájemců v oblasti jejich získaného vzdělání.

Zpracované téma diplomové práce je vhodné doporučit k seznámení u nově nastupujících zaměstnanců v odděleních zprostředkování a evidence na úřadech práce ČR, vzhledem k jejich prvnímu kontaktu s uchazeči a zájemci o zaměstnání.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak řídit a vést lidi*. 3. vyd. Brno: Computer Press, 2003. ISBN 80-7226-840-6.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 2.vyd. Praha: Grada, 2014, s. 28. ISBN 978-80-247-4824-5.

FARKOVÁ, M. *Vybrané kapitoly z psychologie*, 2. vyd. Praha: UJAK, 2008, ISBN 978-80-86723-64-8.

FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2480-5.

FRANCOVÁ, H. a A. NOVOTNÝ. *Sociální politika v základech*. 1. vyd. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-125-3.

HAVLÍK, R. *Aktuální problémy společnosti z pohledu sociologie*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2016. ISBN 978-80-7452-121-8.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

HONZÁK, R. *Psycho-somatická prvouka*. 1. vyd. Praha: Vyšehrad, 2017. ISBN 978-80-7429-912-4.

KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: SLON, 2011. ISBN 978-80-7419-017-9.

KREBS, V. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-735-7585-4.

KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

LANGER, T. *Moderní lektor*. 1.vyd. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.

- MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9.
- PALÁN, Z. a T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.
- PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2.vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1916-3.
- PLAMÍNEK, J. *Tajemství motivace*. 3. vyd. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-9745-8.
- PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3235-0.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.
- SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, 1. vyd. Brno: MU, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
- STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4.
- ŠOFEROVÁ, J. *Lektorské fišty*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2483-6.
- ÚZ. *Pracovně právní předpisy. Zaměstnanost*. Ostrava: Sagit, 2017. č. 1221. ISBN 978-80-7488-253-1.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II*. 1 vyd. Praha: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VÁŠOVÁ, L. *Čtenáři a uživatelé informací*. 2 vyd. Praha: SPN, 1987. ISBN 17-157-87.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

EUROEKONÓM.SK. *Nezamestnanosť*. [online]. ©2004-2018, posledná aktualizácia 09-09-2016 [cit. 2018-08-03]. Dostupné z:  
<https://www.euroekonom.sk/ekonomika/vseobecna-ekonomicka-teoria/nezamestnanost>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *ILOSTAT. Unemployment rate*. [online]. ©1996-2018 [cit. 2018-08-23]. Dostupné z [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_UR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf)

MACHALOVÁ, M., *Psychológia v edukácii dospelých v kontexte andragogiky a edukačnej sociálnej práce*. [online]. ©2009-2018 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z:  
<https://prohuman.sk/psychologia/psychologia-v-edukacii-dospelych-v-kontexte-andragogiky-a-edukacnej-socialnej-prace>

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

ČAS. *Projekt ROPOKOM*. [online]. ©2018 [cit. 2018-09-24]. Dostupné z:  
<https://www.candrs.cz/projekt-ropokom>

DAT CZ. *Akreditované kurzy*. [online]. ©2018 [cit. 2018-08-05]. Dostupné z:  
<https://www.eu-dat.cz/akreditovane-kurzy>

EDUCITY. *Rekvalifikační kurzy*. [online]. ©2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z:  
<http://www.skoleni-kurzy-educity.cz/kurzy/rekvalifikace-rekvalifikacni-kurzy-112>

EVROPSKÁ KOMISE. *Bílá kniha o budoucnosti Evropy: Úvahy a scénáře pro EU27*. [online]. 2018 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z:  
[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/bila\\_kniha\\_o\\_budoucnosti\\_evropy\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/bila_kniha_o_budoucnosti_evropy_cs.pdf).

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky. Statistiky*. Nabídka a poptávka na trhu práce [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-10-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statse=2000000000011&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.statk=2000000000016&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.send=send&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130241130.stat=20000000000089&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.obdobi=1&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.rok=2015&\\_piref37\\_1298287\\_37\\_241130\\_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130241130.stat=20000000000089&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=1&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2015&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Kontaktní pracoviště Děčín. Odpovědi na nejčastější dotazy*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/odpovedi-na-nejcastejsi-dotazy>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Krajské pobočky. Ústecký kraj* [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty\\_esf/ukoncene\\_projekty](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/ukoncene_projekty)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-07-25]. Dostupné z: <https://www.eu-dat.cz/akreditovane-kurzy>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce České republiky. Zaměstnanost. Statistiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-10-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/decin/statistika/bulletiny/2018>. ZIP.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2019-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-07-23]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. s. 1. Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020). ZIP.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Úřad práce české republiky*. [online]. ©2002-2018 [cit. 2018-08-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace\\_4\\_0](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0). pdf.

MŠMT. *Vzdělávání, rekvalifikace* [online]. ©2013-2018 [cit. 2018-08-05]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/rekvalifikace-1>

Nařízení vlády č. 408/2011 ze dne 21. prosince 2011, o zvýšení částek životního a existenčního minima, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2011, částka 144, s. 5380. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=409/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.pdf)

NSK. *Obor kvalifikace* [online]. ©2006-2014 [cit. 2018-08-05]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

NSK. *Profesní kvalifikace. Pedagogika, učitelství a sociální péče*. [online]. ©2006-2014 [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/vyber-kvalifikace/profesni-kvalifikace/skupiny-oboru-40>

NÚV. *Profesionalizace lektorů jako cesta ke zvýšení kvality dalšího vzdělávání*. ]. ©2011-2018 [cit. 2018-09-24]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/profesionalizace-lektoru-jako-cesta-ke-zvyseni-kvality>

POLANSKÁ, J. *Stávající školy jsou k ničemu, efektivní vzdělávání vypadá úplně jinak*. [online]. ©2018 [cit. 2018-10-05]. Dostupné z: [https://www.rodicevitani.cz/trendy-ve-vzdelavani/inovativni-metody/stavajici-skoly-jsou-k-nicemu-efektivni-vzdelavani-vypada-uplne-jinak-mam-to-podlozene-rika-expertka-jana-novackova/](http://https://www.rodicevitani.cz/trendy-ve-vzdelavani/inovativni-metody/stavajici-skoly-jsou-k-nicemu-efektivni-vzdelavani-vypada-uplne-jinak-mam-to-podlozene-rika-expertka-jana-novackova/)

SOCIÁLNÍ AGENTURA. *Rekvalifikační kurzy*. [online]. ©2003-2014 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: <http://vzdelavani.socialniagentura.cz/cz/vzdelavaci-programy/rekvalifikacni-kurzy/>

SOCIÁLNÍ DOKTRÍNA ČESKÉ REPUBLIKY. *Září 2001*. [online]. 2001 [cit. 2018-07-18]. Dostupné z: [http://www.sds.cz/docs/prectete/e\\_kolekt/soc\\_dokt.htm](http://www.sds.cz/docs/prectete/e_kolekt/soc_dokt.htm)

VLÁDA ČR. *Programové prohlášení vlády*. [online]. 2009-2018 [cit. 2018-07-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Programove-prohlaseni-vlady-cerven-2018.pdf>

Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. *Povinnosti plátců pojistného*. [online]. ©2018 [cit. 2018-07-23]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/nejcasteji-resite/otazka/jak-vysoke-pojistne-platim-pokud-jsem-obzp>

Zákon č. 73/2011 ze dne 25. března 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 2-22. ISSN 1211-1244. Dostupné z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)

Zákon č. 48/1997 ze dne 28. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 1997, částka 16, s. 1-20. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=48/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=48/1997&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.pdf)

Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 ze dne 14. července 2017, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2017, částka 74, s. 2253-2262. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=74&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_castky.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=74&typeLaw=zakon&what=Cislo_castky.pdf)

Zákon č. 110/2006 ze dne 14. března 2006, o životním a existenčním minimu. In: *Sbírka zákonů Česká republika*. 2006, částka 37, s. 1300-1304. Dostupné z: [http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=110/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy.pdf](http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=110/2006&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy.pdf)



## SEZNAM ZKRATEK

- APZ - Aktivní politika zaměstnanosti
- ESF - Evropský sociální fond
- IAP - Individuální akční plán
- ILO - Mezinárodní organizace práce
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- NSK - Národní soustava kvalifikací
- NÚV - Národní ústav pro vzdělávání
- RK - Rekvalifikační kurz
- SŠ - Střední škola
- ÚP ČR - Úřad práce
- ÚZ - Úplné znění
- ZŠ - Základní škola

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Základní formy vzdělávání dospělých .....	34
Obrázek 2: Kompetence lektora .....	40

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Podpořené osoby při rekvalifikaci.....	44
Tabulka 2: Nabídka rekvalifikačních kurzů nabízených na ÚP ČR.....	45
Tabulka 3: Nabídka volných pracovních míst.....	47
Tabulka 4: Pohlaví respondentů.....	55
Tabulka 5: Věk respondentů.....	56
Tabulka 6: Dosažené vzdělání respondentů.....	57
Tabulka 7: Povědomí respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů v regionu.....	58
Tabulka 8: Soulad nabídky rekvalifikačních kurzů a nabídky zaměstnavatelů.....	59
Tabulka 9: Povědomí respondentů o nabídce volných pracovních míst.....	60
Tabulka 10: Zájem respondentů o nabízené pracovní pozice.....	61
Tabulka 11: Povědomí respondentů o získání kvalifikace pomocí rekvalifikace....	62
Tabulka 12: Znalost respondentů o absolvování rekvalifikačních kurzů.....	63
Tabulka 13: Povědomí respondentů o rekvalifikačních kurzech.....	64
Tabulka 14: Informovanost respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů.....	65

Tabulka 15: Názor respondentů na výuku lektora.....	66
Tabulka 16: Požadavky respondentů na lektora.....	67
Tabulka 17: Povědomí respondentů o vlivu rekvalifikačních kurzů na získání nového zaměstnání.....	69
Tabulka 18: Informovanost respondentů o rekvalifikačních kurzech od pracovníků úřadu práce.....	70
Tabulka 19: Povědomí respondentů o finanční podpoře při rekvalifikaci.....	71
Tabulka 20: Důvod pro absolvování rekvalifikačního kurzu.....	73
Tabulka 21: Sdělení respondentů o možnosti vlastního vyhledání rekvalifikačního kurzu.....	74
Tabulka 22: Vyjádření respondentů k úplnosti nabídky rekvalifikačních kurzů.....	75
Tabulka 23: Sdělení respondentů k jejich požadavku na pracovní místo.....	76
Tabulka 24: Vyjádření respondentů k souladu jejich vzdělání s požadovanou pracovní pozicí.....	78
Tabulka 25: Odpověď respondentů k možnosti využití rekvalifikace k získání požadovaného zaměstnání.....	79
Tabulka 26: Vyjádření respondentů k absolvování rekvalifikačního kurzu.....	80
Tabulka 27: Sdělení respondentů o uplynutí času k nástupu do zaměstnání.....	81

### **Seznam grafů**

Graf 1: Pohlaví respondentů	55
Graf 2: Věk respondentů	56

Graf 3: Dosažené vzdělání respondentů	57
Graf 4: Povědomí respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů v regionu	58
Graf 5: Soulad nabídky rekvalifikačních kurzů a nabídky zaměstnavatelů	59
Graf 6: Povědomí respondentů o nabídce volných pracovních míst	60
Graf 7: Zájem respondentů o nabízené pracovní pozice	61
Graf 8: Povědomí respondentů o získání kvalifikace pomocí rekvalifikace	62
Graf 9: Znalost respondentů o absolvování rekvalifikačních kurzů	63
Graf 10: Povědomí respondentů o rekvalifikačních kurzech	64
Graf 11: Informovanost respondentů o nabídce rekvalifikačních kurzů	65
Graf 12: Názor respondentů na výuku lektora	67
Graf 13: Požadavky respondentů na lektora	68
Graf 14: Povědomí respondentů o vlivu rekvalifikačních kurzů na získání nového zaměstnání	69
Graf 15: Informovanost respondentů o rekvalifikačních kurzech od pracovníků úřadu práce	70
Graf 16: Povědomí respondentů o finanční podpoře při rekvalifikaci	72
Graf 17: Důvod pro absolvování rekvalifikačního kurzu	73
Graf 18: Sdělení respondentů o možnosti vlastního vyhledání rekvalifikačního kurzu	74
Graf 19: Vyjádření respondentů k úplnosti nabídky rekvalifikačních kurzů	75
Graf 20: Sdělení respondentů k jejich požadavku na pracovní místo	76

Graf 21: Vyjádření respondentů k souladu jejich vzdělání s požadovanou pracovní pozicí	78
Graf 22: Odpověď respondentů k možnosti využití rekvalifikace k získání požadovaného zaměstnání	79
Graf 23: Vyjádření respondentů k absolvování rekvalifikačního kurzu	80
Graf 24: Sdělení respondentů o uplynutí času k nástupu do zaměstnání	81

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník</b> .....	<b>I</b>
-----------------------------------	----------

## Příloha A - Dotazník

*Jmenuji se Jana Šedová a v současné době studuji 2. ročník na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze, obor Andragogika. Ve své diplomové práci jsem se zaměřila na průzkum související s rekvalifikačními kurzy od Úřadu práce ČR. Ráda bych Vás požádala o anonymní vyplnění dotazníku. Prosím zakřížkujte nebo odpovězte na uvedené otázky.*

Pohlaví:

- žena
- muž

Do které věkové skupiny patříte:

- 18 - 24 let
- 25 - 34 let
- 35 - 44 let
- 45 – 54 let
- 55 – 64 let

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní vzdělání
- nižší střední vzdělání
- vyšší střední vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

-----  
1. Víte, jaká je nabídka rekvalifikačních kurzů v tomto regionu?

- ano
- ne

2. Myslíte si, že nabízené rekvalifikační kurzy jsou vhodné pro získání zaměstnání, které nabízí úřad práce?

- ne
- ano
- nevím

3. Víte, jaká volná pracovní místa nabízí úřad práce?

- ano
- ne

4. Uveďte, o jakou nabízenou současnou volnou pracovní pozici máte zájem?

- .....
- nemám zájem

5. Víte, co získáte absolvováním rekvalifikačního kurzu?

- ano
- nevím

6. Myslíte si, že rekvalifikační kurz může absolvovat každý?

- ano
- ne
- nevím

7. Víte, kde se můžete dozvědět o rekvalifikačních kurzech?

- ano
- ne

8. O možnostech, které nabízejí rekvalifikační kurzy, jste se dozvěděl/a?

- od známého
- z médií (televize, rozhlas, sociální sítě, atd.)
- od pracovníků úřadu práce
- nedozvěděl/a

9. Jak by měl vést výuku lektor příslušného rekvalifikačního kurzu?

- jako učitel na základní škole
- jako člověk z praxe bez důrazu na teorii
- měl by dát prostor k samostudiu a při výkladu se soustředit na základní věci
- nevím

10. Co očekáváte od lektora rekvalifikačních kurzů, uveďte níže

.....

11. Víte, že úspěšným absolvováním rekvalifikačního kurzu máte větší šanci uplatnit se na trhu práce?

- ano
- ne

12. Hovořil s Vámi pracovník úřadu práce o možnosti rekvalifikace?

- ano
- ne

13. Víte, že máte možnost získat finanční podporu při rekvalifikaci od úřadu práce?

- ano
- ne



14. Co je pro Vás nejdůležitější pro absolvování rekvalifikačního kurzu

- získání nového zaměstnání
- finanční podpora od úřadu práce po celou dobu rekvalifikace
- vlastní motivace
- jiné,.....

15. Myslíte si, že si sám/a vyhledáte vhodnější rekvalifikační kurz než je v nabídce úřadu práce?

- ano
- ne
- nevím

16. Jakou nabídku rekvalifikačních kurzů v nabídce úřadu práce postrádáte?

- neznám nabídku
- nepostrádám
- postrádám,.....

17. O jakou pracovní pozici se ucházíte?

.....

18. Máte odpovídající vzdělání k získání výše uvedeného zaměstnání?

- ano
- ne
- nevím

19. Byl/a byste ochoten/a využít rekvalifikaci pro získání Vámi hledaného zaměstnání?

- ano
- ne
- nevím

20. Absolvoval/a jste rekvalifikační kurz od úřadu práce?

- ano
- ne

21. Po absolvování rekvalifikačního kurzu jste získal/a nové zaměstnání:

- do 3 měsíců
- do 3 – 6 měsíců
- po více jak 6 měsících
- jsem stále v evidenci uchazečů o zaměstnání
- neabsolvoval/a jsem rekvalifikační kurz

*Děkují Vám za Váš čas, který jste věnoval/a vyplnění dotazníku.*

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Jana Šedová**

**Obor: Andragogika**

**Forma studia: kombinovaná**

**Název práce: Dopady rekvalifikace na uchazeče a zájemce o zaměstnání v evidenci  
Úřadu práce České republiky**

**Rok: 2019**

**Počet stran textu bez příloh: 82**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 26**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 3**

**Počet internetových zdrojů: 29**

**Vedoucí práce: PhDr. Miloš Chlad, CSc.**