

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Poradenství v odborném vzdělávání



**Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických
profesí v daném regionu**

Bakalářská práce

Autor: Magdalena Kosorinová

Vedoucí práce: Ing. Emil Kříž, Ph.D.

2020

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedl/a na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou/závěrečnou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne

.....
Magdalena Kosorinová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji panu doktorovi Emilu Křížovi, za smysluplné a obětavé vedení práce. Dále bych ráda poděkovala paní doktorce přírodních věd Evě Touškové a paní magistře Zuzaně Krbkové, působící na krajské pobočce Úřadu práce města Brna, za poskytnutí cenných informací a dat, které přispěly k vytvoření této bakalářské práce.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá uplatněním absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí města Brna.

Teoretická část přibližuje problematiku vzdělávání dospělých, zákony s touto problematikou spojené, nezaměstnanost, fungování Úřadu práce a rekvalifikačních kurzů.

Jedním z cílů této práce je zmapovat nezaměstnanost města Brna v letech 2018 a 2019. Konkrétně zmapovat změnu nabídky a poptávky volných pracovních míst, strukturu uchazečů o zaměstnání a analyzovat absolvované rekvalifikace v daných letech. Hlavním objektem zkoumání jsou rekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání zapsaní v evidenci krajské pobočky Úřadu práce města Brna.

Konečným cílem je zmapovat absolventy rekvalifikačních kurzů dělnických profesí absolvovaných v roce 2018 a jejich uplatnění na trhu práce. Výstupem této bakalářské práce je analýza nezaměstnaných a trhu rekvalifikací v letech 2018 a 2019 na Brněnsku.

Analýza a interpretace dat byla provedena na základě informací a dat získaných od zaměstnanců krajské pobočky Úřadu práce města Brna a statistických výstupů MPSV.

Klíčová slova

andragogika, vzdělávání dospělých, trh práce, nezaměstnanost, úřad práce, rekvalifikace

Abstract

This bachelor's thesis is pursuing employment of the graduates from requalification courses in blue-collar professions in the city of Brno.

Theoretical part involves adult education, laws linked with this matter, unemployment, functioning of the employment agency and requalification courses.

One of the aims of this thesis is to chart the unemployment in Brno in between years 2018 and 2019. Particularly to chart the change of supply and demand of vacant berths. The main subjects of the research are requalified job seekers registered in the regional branch of Employment office in Brno.

Final aim is to chart the graduates from requalification courses in blue-collar professions who graduated in 2018 and to chart their employability in the labour market. Output of this thesis is the analysis of unemployed and of the requalification market in between years 2018 and 2019 in the city of Brno.

The analysis and interpretations of acquired data were accomplished according to the information and data obtained from employees working in the regional branch of Employment office in Brno. Another source of data are statistical outputs of Ministry of Labour and Social Affairs.

Keywords

andragogy, adult education, labour market, unemployment, employment agency, requalification

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ VÝCHDISKA.....	10
1 Cíl a metodika.....	10
2 Andragogika	11
2.1 Vznik a vývoj pojmu Andragogika.....	11
2.1.1 Vzdělávání dospělých v českých zemích.....	11
2.1.2 Vymezení pojmů v rámci Andragogiky.....	12
3 Systém vzdělávání dospělých.....	13
3.1 Školské vzdělávání dospělých.....	13
3.2 Vzdělávání seniorů.....	13
3.3 Další vzdělávání.....	13
3.4 Občanské vzdělávání.....	13
3.5 Zájmové vzdělávání	14
3.6 Další profesní vzdělávání.....	14
3.7 Kvalifikační vzdělávání	14
3.7.1 Podnikové vzdělávání.....	15
3.8 Rekvalifikační vzdělávání.....	15
3.9 Normativní vzdělávání.....	15
4 Dokumenty spojené se vzděláváním dospělých.....	16
4.1 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	16
4.1.1 Rekvalifikace	16
4.2 Bílá kniha	16
4.3 Evropská strategie zaměstnanosti	17
5 Nezaměstnanost	18

6	Státní politika zaměstnanosti	19
6.1.1	Úřad práce.....	19
6.2	Rekvalifikace.....	20
6.2.1	Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu.....	21
6.2.2	Úhrada nákladů rekvalifikace	21
6.2.3	Podpora při rekvalifikaci	21
6.2.4	Rozdělení rekvalifikací	22
6.2.5	Kdo provádí rekvalifikace	23
7	Národní soustava kvalifikací (NSK).....	24
7.1	Profesní kvalifikace.....	24
7.2	Evropský rámec kvalifikací.....	25
7.3	ISCED 2011	26
8	Dělnická profese	27
9	Praktická část	28
9.1	Cíl práce	28
9.2	Hypotézy	29
9.3	Metodika sběru dat.....	29
9.4	Charakteristika regionu	29
9.5	Nezaměstnanost města Brna	30
9.5.1	Vývoj nezaměstnanosti.....	30
9.5.2	Struktura uchazečů a volných pracovních míst v letech 2018-2019 .	34
9.6	Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání.....	37
9.6.1	Analýza dat rekvalifikovaných v roce 2018	37
9.6.2	Analýza dat rekvalifikovaných v roce 2019	37
9.6.3	Obory rekvalifikace za rok 2018 a 2019.....	38
9.6.4	Analýza rekvalifikovaných v rámci dělnických profesí v roce 2018	39

10	Shrnutí výsledků	43
	ZÁVĚR	45
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	46
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	49

ÚVOD

V České republice za poslední roky sledujeme historicky nejnižší nezaměstnanost. Volných míst přibývá a zaměstnanci si tak mohou vybírat, kde se nechají zaměstnat. Zajímalo mě, zda se tento trend projevil i v roce 2019. Přijde mi, že velké množství lidí studuje vysokou školu, pracovat rukama se jim už tolik nechce. Zároveň dochází k nedostatku řemeslníků na trhu. Proto předpokládám, že ani o rekvalifikace dělnických profesí nebude takový zájem.

Téma „Uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí v daném regionu“ jsem si zvolila, abych si sama sobě objasnila, jak to vlastně s dělnickými profesemi na trhu práce je. Měla jsem již ze začátku určitý předpoklad, jak analýza dopadne, ale byla jsem nakonec překvapena samotným výsledkem.

Tato bakalářská práce ve své teoretické části shromažďuje základní informace o vzdělávání dospělých, podpůrných programech v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, popis nezaměstnanosti a vymezení činností Úřadu práce společně se zprostředkováním rekvalifikací.

V praktické části v první řadě analyzuji podíl nezaměstnaných ve městě Brně, dále se v rámci nezaměstnanosti zaměřuji na roky 2018 a 2019. V těchto letech porovnávám počet nezaměstnaných, počet volných míst, míru nezaměstnanosti a strukturu uchazečů o zaměstnání. Na základě předem stanovených hypotéz se postupně dostávám k jádru tématu této bakalářské práce, k analýze konkrétní skupiny, tedy k absolventům rekvalifikačních kurzů v daném regionu.

Jelikož pocházím z Brna, v mé praktické části se zaměřuji na jedince registrované na krajské pobočce Úřadu práce města Brna, kteří absolvovali rekvalifikační kurz v roce 2018 nebo 2019, a zároveň kteří se řadí či řadili mezi uchazeče o zaměstnání. Dále dle dostupných dat analyzuji absolventy rekvalifikačních kurzů dělnických profesí, kteří v roce 2018 kurz zahájili.

TEORETICKÁ VÝCHDISKA

1 Cíl a metodika

Jedním z cílů bakalářské práce bylo zmapovat nezaměstnanost města Brna v letech 2018 a 2019. Konkrétně zmapovat změnu nabídky a poptávky volných pracovních míst, strukturu uchazečů o zaměstnání a absolvované rekvalifikace v daných letech. Konečným cílem byla analýza absolventů rekvalifikačních kurzů dělnických profesí absolvovaných v roce 2018 ve městě Brně.

Výstupem této bakalářské práce je analýza nezaměstnaných a trhu rekvalifikací v letech 2018 a 2019 na Brněnsku.

Na základě studia odborné literatury byla popsána problematika vzdělávání dospělých, nezaměstnanosti, Úřadu práce a jimi nabízených rekvalifikačních kurzů. Dále byla provedena analýza a interpretace dat získaných především od zaměstnanců krajské pobočky Úřadu práce města Brna a získaných ze statistických výstupů Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí.

2 Andragogika

Andragogika se zabývá vzděláváním dospělých. Autoři výkladového slovníku z pedagogiky andragogiku definují takto: „*Relativně samostatná pedagogická vědní disciplína a také studijní obor na vysokých školách. Předmětem andragogiky je učení, vzdělávání, vyučování a výchova (i sebevýchova a sebezvzdělávání) dospělých v průběhu jejich životní a profesní dráhy; specifika těchto procesů v různých etapách dospělosti*“ (Kolář, 2012, s. 15).

Objektem andragogiky je dospělý člověk. Jejím předmětem je proces organizovaného učení a sociální souvislosti tohoto učení. Andragogika zkoumá především teorii, praxi ve vzdělávání a péči o dospělé. Pomáhá dospělým jedincům přizpůsobit se na stále se měnící prostředí a přispívá k pozitivnímu pracovnímu a osobnostnímu rozvoji jedince (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 14).

Zjednodušeně řečeno je andragogika vědní obor, který se zabývá prací s lidmi (Palán, Langer, 2008, s. 5).

2.1 Vznik a vývoj pojmu Andragogika

Termín andragogika neboli vzdělávání dospělých se ve světě začal používat až v 19. století. Jeho vzniku a rozšíření vděčíme zejména nástupem tzv. průmyslové revoluce. Do této doby většinu prací vykonává člověk osobně, manuálně. Díky vynálezu parastroje se část pracovníků musela přeorientovat na jiný druh práce. Zejména obsluha, údržba a opravy nově vzniklých vynálezů a následně i výrobků, které stroj vyprodukoval. Nároky na vzdělání a kvalifikaci pracovníků se změnily v celkem krátké době. Školský systém nebyl na takové změny připravený a trvalo by dlouho, než by se změnil vzdělávací systém. Kvalifikaci na odborné úrovni byla potřeba zajistit co nejdříve. Vzniklo tedy mnoho organizací, které změnu kvalifikace zprostředkovávaly (Palán, Langer, 2008, s. 23).

2.1.1 Vzdělávání dospělých v českých zemích

V českých zemích zaznamenáváme rozmach vzdělávání dospělých také až v 19. století. K tomuto vývoji přispělo zejména národní obrození, vznik měšťanstva,

proletariátu, nástup průmyslové revoluce a později vznik lidových škol. Významné postavení mezi těmito lidovými školami měla Dělnická akademie, o kterou se zasloužil i T. G. Masaryk. Sloužila zejména k popularizaci vědy a techniky. Další vzdělávací aktivity vznikaly v rámci tělovýchovného hnutí (Sokol, katolický Orel) ale i v jiných oblastech (Klub českých turistů, Česká společnost pro veřejné zdravotnictví atd.) (Beneš, 2008, s. 24-25).

2.1.2 Vymezení pojmů v rámci Andragogiky

Vzdělávání je proces, při kterém si jedinec osvojuje určité znalosti, dovednosti a schopnosti. Rozlišujeme vzdělávání formální, neformální a informální. Hlavní rozdíl mezi těmito formami je ve zprostředkovatelích vzdělávání. Stav, k němuž vzdělávání vede, nazýváme vzdělání. Jinými slovy vzdělání představuje dokončený proces vzdělávání. Vzdělání můžeme chápat jako souhrn osvojených znalostí, dovedností, postojů, názorů, hodnot a norem jednotlivce nebo jako formální uznání výsledků učení (Šafránková, 2019, s. 39).

Počáteční vzdělávání zahrnuje vzdělávání primární, sekundární a terciální, tedy veškeré formální vzdělávání v rámci vzdělávací soustavy. Je ukončeno vstupem na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 20). Pokud například jedinec krátkodobě nastoupí na trh práce a následně se vrátí ke studiu, studuje už v rámci dalšího vzdělávání. Další vzdělávání stručně znamená vzdělávání započaté po prvním vstupu na trh práce.

Celoživotní učení neboli všeživotní učení („lifewide learning“) je otevřeno všem bez rozdílu věku, zájmu, nadání nebo společenského postavení. Jedinci tak mají možnost co nejvíce využít svého potenciálu. Zároveň se jim otevírá možnost „druhé šance“ k dosažení vysněného vzdělání a nápravě chybných rozhodnutí z minulosti. U celoživotního učení se klade důraz také na sebeřízené učení. Jedinec by měl být vybaven odpovídajícími dovednostmi, samostatností a zároveň by měl být schopný převzít odpovědnost za svou vzdělávací dráhu (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 16).

3 Systém vzdělávání dospělých

3.1 Školské vzdělávání dospělých

Představuje takové další vzdělávání, kdy se dospělý jedinec rozhodne vrátit se k formálnímu školskému studiu. Motivace bývá různá, buď potřebuje získat vyšší stupeň vzdělání kvůli zaměstnání nebo jen cítí potřebu si zvýšit sociální status.

3.2 Vzdělávání seniorů

Specifický segment vzdělávání dospělých, orientovaný na ne příliš početnou cílovou skupinu. (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 28). Od ostatního vzdělávání se odlišuje především záměrem a motivací k učení. Cíl už zde není zvýšení kvalifikace, ale udržování kognitivních schopností a kvalitní vyplnění času.

Gerontagogika = „Teorie výchovy a vzdělávání pro stáří a ve stáří“ (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 30).

V České republice existuje několik možností, kde se mohou senioři vzdělávat. Například v prostředí divadel, knihoven, muzeí, nebo v rámci specializovaných institucí jako jsou Univerzity třetího věku (U3V) a Akademie třetího věku (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 31).

3.3 Další vzdělávání

Občas nepřesně zaměňováno s pojmem vzdělávání dospělých nebo celoživotní vzdělávání. Další vzdělávání představuje veškeré edukační aktivity dospělého jedince, který již dosáhl určitého stupně vzdělání a vstoupil na trh práce. Dále se dělí na vzdělávání občanské, zájmové a profesní (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 33).

3.4 Občanské vzdělávání

V oficiálních dokumentech a strategiích najdeme občanské vzdělávání nejčastěji v souvislosti s výukou na základních a středních školách. (Občanské vzdělávání, občanská výchova, politické vzdělávání). Pro dospělé jedince občanské vzdělávání znamená naplnění tzv. **aktivního občanství**, které představuje zapojení jedince do

rozhodovacích procesů na státní, regionální i komunitní úrovni (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 34-35).

3.5 Zájmové vzdělávání

Probíhá v rámci volného času a umožňuje jedinci nabýt vědomosti a dovednosti mimo školní vzdělávání. Do tohoto typu vzdělávání patří nejrůznější výchovně vzdělávací, poznávací, rekreační a další dlouhodobé i jednorázové aktivity a činnosti (Průcha, Veteška, 2012, s. 280).

Předměty zájmu a motivace mohou být u každého různé. Někdo může mít za cíl rozvoj schopností, aktualizaci znalostí, jiný si chce jen prohloubit znalosti např. z oblasti chovatelství, zahradnictví, vědy, techniky, globalizace, sběratelství aj. (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 37).

3.6 Další profesní vzdělávání

Další profesní vzdělávání rozvíjí znalosti, schopnosti, postoje a očekávané chování důležité pro uplatnění na trhu práce. Představuje veškeré formy profesního a odborného vzdělávání probíhajícího v průběhu pracovního života aktivně pracujících dospělých osob. Předpokládá se ukončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání v rámci počátečního vzdělávání. Je využíváno pro profesní zařazení a uplatnění jedince v rámci podniku. „*Podstatou je vytváření a udržování optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní a objektivní, což praxi to znamená neustálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce*“ (Průcha, Veteška, 2012, s. 65).

3.7 Kvalifikační vzdělávání

Zahrnuje veškeré edukační aktivity, které si dávají za cíl zvyšování, udržování nebo získání kvalifikace. Dále sem patří i zaškolení a zaučení. Nejčastěji se s kvalifikačním vzděláváním setkáme v rámci podniku nebo komerční nabídky dalšího vzdělávání (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 41).

3.7.1 Podnikové vzdělávání

Vzdělávání v rámci podniku, který většinou bezplatně nabízí zaměstnancům možnosti zvyšování jejich znalostí, dovedností a kompetencí. Většinou bývá poskytováno v rámci firemních benefitů, konkrétně například kurzy měkkých kompetencí, jazykové kurzy nebo týmové kurzy. Patří sem i kvalifikační, rekvalifikační a další vzdělávání, které může být zaměstnavatelem nařízeno absolvovat (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 78- 81).

3.8 Rekvalifikační vzdělávání

Představuje změnu kvalifikace, ale i její získání nebo rozšíření. Většinou tyto vzdělávací programy absolvují nezaměstnaní, ale setkáme se s nimi i u zaměstnanců, kteří si svoji dosavadní kvalifikaci chtějí doplnit nebo rozšířit (Průcha, Veteška, 2012, s. 216).

Akreditace vzdělávacích programů zajišťuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nebo Ministerstvo zdravotnictví. Rekvalifikační vzdělávání je zajišťováno přes krajské pobočky Úřadu práce.

Proces rekvalifikačního vzdělávání zahrnuje krátkodobé kurzy, které bývají v rámci několika týdnů až jednoho roku. Co se týče obsahu, úřady nabízejí různá zaměření a snaží se nabízet kurzy odpovídající poptávce na daném pracovním trhu (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 42).

Jelikož je rekvalifikační vzdělávání jedním z hlavních témat v této práci, budeme se mu konkrétněji věnovat v dalších kapitolách.

3.9 Normativní vzdělávání

Absolvování této formy dalšího profesního vzdělávání je nařízeno určitou normou (zákonem, vyhláškou, předpisem apod.). Konkrétně zde najdeme školení BOZP, odborná způsobilost nutná k provozování některých živností, normativně stanovené kvalifikační požadavky na výkon jednotlivých povolání (vzdělávání úředníků státní správy, atestace lékařů, svářečské kurzy apod.) (Šerák, Dvořáková, 2009, s. 43).

4 Dokumenty spojené se vzděláváním dospělých

4.1 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Tento zákon je účinný od 1.10. 2004. Skládá se z osmi částí a jednotlivých hlav. Jedinci se v něm mimo jiné dozvědí práva a povinnosti obou subjektů v pracovním poměru, význam některých pojmů, představení činností a práv Úřadu práce nebo například práva v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Úřad práce a jeho působnost je popsána v první části, hlava čtyři.

4.1.1 Rekvalifikace

Zákon č. 425/2004, část pátá, hlava druhá, § 108 ods. 1. definuje v rámci zprostředkování rekvalifikací Úřad práce jako prostředníka uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání. Zprostředkování rekvalifikace je možné pouze při existenci dohody mezi úřadem práce a zájemci o rekvalifikaci, a zároveň musí splňovat podmínku „..., vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.“ Dále vymezuje možnost účastníkovi poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

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

4.2 Bílá kniha

Bílou knihu vydalo v roce 2001 Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy, které se tímto snažilo reagovat na potřeby změn ve vzdělávání od předškolního až po vzdělávání dospělých. Tento Národní program rozvoje vzdělávání v České republice představuje strategická doporučení a myšlenky, které je potřeba uvést do praxe.

Jedním z cílů je zvýšení konkurenceschopnosti podniků a jednotlivců, z čehož bude nakonec těžit i stát. Reaguje tak na srovnání ukazatelů vzdělávání dospělých, zejména s jinými státy Evropské unie. Z těchto ukazatelů vyšlo najevo, že vzdělávání

dospělých se u nás začalo snižovat. O této tendenci vypovídá následující úryvek: „*Toto zaostávání má pro současnost a zejména pak pro budoucnost dalekosáhlé důsledky: je silnou brzdou ekonomického růstu a životní úrovně a je v příkrém rozporu jak s obecnými trendy, jež budou Českou republiku v budoucnu stále silněji ovlivňovat (např. internacionalizace, informatizace), tak i s požadavky vyplývajícími z očekávaného členství v Evropské unii (např. volný pohyb pracovních sil, srovnatelnost kvalifikací)*“ (Bílá kniha 2001, s. 79-80). Z tohoto důvodu autoři Bílé knihy kladou důraz na zvýšení investic do dalšího vzdělávání.

U jednotlivých strategií jsou uvedeny roky, do kterých by měl být cíl splněn. Uvádí se rok 2005 a 2010 s tím, že výsledky uplatňování tohoto strategického dokumentu budou průběžně vyhodnocovány a budou se podle potřeby upravovat.

4.3 Evropská strategie zaměstnanosti

Myšlenka vytvoření Evropské strategie zaměstnanosti započala zasedáním Evropské rady v Essenu v roce 1994, proces trval několik let. Jeho hlavním cílem bylo snížení nezaměstnanosti na území EU (Dvořáková, 2007, s. 45). Amsterdamská smlouva z roku 1997 specifikuje východiska pro aktivní opatření na trhu práce a definuje tak finální verzi Evropské strategie zaměstnanosti. Operační rámec koordinace Evropské strategie zaměstnanosti definuje hlavní cíle, kterými jsou zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. Těchto cílů chce dosáhnout prostřednictvím zaměstnatelnosti pracovní síly (podpora zejména mládeže, zdravotně handicapovaných osob, dlouhodobě nezaměstnaných či osob vstupujících na trh práce po delší době), rozvoje podnikatelských aktivit, vytváření rovných příležitostí a přizpůsobivosti živnostníků a zaměstnaných (rovné příležitosti mužů a žen) (Zahradník, 2003, s.75; Dvořáková, 2007, s. 88-89).

5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost chápeme jako stav, kdy člověk není schopen nalézt placené zaměstnání. „*Dosažení plné zaměstnanosti je jedním ze základních cílů makroekonomické politiky vlády. Nabídka práce, která je aktivitou jednotlivců, se střetává s koncentrovanější a ekonomicky silnější poptávkou firem po práci*“ (Vlček, 2016, s. 453). Pokud tato poptávka klesá, dochází k převisu nabídky práce a vzniká nezaměstnanost (Vlček, 2016, s. 453-454).

Frikční nezaměstnanost představuje krátkodobou či přechodnou nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaný teprve zjišťuje nebo vybírá z nabídek práce na pracovním trhu. Například absolvent přechází ze školy na trh práce, nebo jedinec mění práci z různých důvodů. Tento typ nezaměstnanosti je spojen s hledáním neobsazených pracovních míst, ne tedy s jejich nedostatkem. Frikční nezaměstnanost bereme jako přirozenou součást trhu práce (Vlček, 2016, s. 453-454).

Strukturální nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy se v určitých odvětvích mění podmínky, a to důsledkem změn v ekonomice. Většinou se pracovní místa omezují nebo úplně zanikají. Pracovníci v oboru tak přicházejí o práci. Vznikají nová pracovní místa, která ovšem vyžadují určitou kvalifikaci, kterou tito pracovníci nemají (Vlček, 2016, s. 453-454).

Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost vzniká při fázi úpadku v ekonomice. Klesá poptávka po pracovní síle z důvodu snížení produkce. Firmám se zvyšují zásoby a náklady, proto dochází k omezení pracovních míst. Cyklická nezaměstnanost postihuje určité specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky (Dvořáková, 2007, s. 74).

Sezónní nezaměstnanost je způsobena kolísáním poptávky po práci, které je vyvoláno střídáním ročních období. Postihuje určité profese, většinou se projevuje v zemědělství, cestovním ruchu nebo stavebnictví (Vlček, 2016, s. 453-454).

6 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti představuje určité činnosti, které usilují o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, produktivní využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Stát se snaží snižovat dopady nezaměstnanosti **pasivní politikou**. Konkrétně stanovením podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti, a dalších sociálních transferů nezaměstnaným (Dvořáková, 2007, s. 77).

Cílem je nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání. Financovány jsou státem a jejich potřeba se zvyšuje při narůstající míře nezaměstnanosti (Zadrazilová, 2010, s. 123).

V rámci **aktivní politiky zaměstnanosti** stát usiluje o „*zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podporu zaměstnávání mladých lidí a rekvalifikace*“ (Dvořáková, 2007, s. 77).

Podle zákona o zaměstnanosti patří mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dále sem patří i poradenství úřadu práce pro volbu povolání a zprostředkování vhodného zaměstnání, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti schvalované vládou a Ministerstvem práce a sociálních věcí (Zadrazilová, 2010, s. 123).

6.1.1 Úřad práce

Úřady práce jsou územní orgány státní správy, které zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. „*Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem*“ (O Úřadu práce České republiky, 2020). Úřad práce tvoří generální ředitelství, pobočka pro hlavní město Prahu, krajské pobočky a jejich kontaktní pracoviště. Generální ředitelství zejména řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR, dále spolupracuje na přípravě národních systémových projektů fondů EU, zajišťuje interní audit a úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců.

Krajské pobočky sledují a hodnotí stav na trhu práce, jednotlivé územní obvody zpracovávají návrhy vývoje zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce, zajišťují rekvalifikace. V neposlední řadě zajišťují výplaty nepojistných sociálních dávek. Jednotlivá kontaktní pracoviště se starají o evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, poskytují jim informace o volných pracovních místech a v nejlepším případě jim zprostředkovávají zaměstnání (O Úřadu práce České republiky, 2020).

Veškeré činnosti úřadu práce souvisejí se zaměstnaností. Sledují a hodnotí stav na trhu práce, jednotlivé územní obvody zpracovávají návrhy vývoje zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. *„Dále úřady práce poskytují občanům informace o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, zaměstnavatele informují o volných zdrojích pracovních sil, zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací, podporují zaměstnavatele a podnikatele při zřizování nových pracovních míst, kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů, atd.“* (Dvořáková, 2007, s. 79).

6.2 Rekvalifikace

Rekvalifikační kurzy jedinci umožňují nabytí, prohloubení nebo rozšíření kvalifikací. Zejména pro uchazeče o zaměstnání přihlášených na Úřadu práce je nabídka kurzů možností, jak si zvýšit šance na získání zaměstnání. Pro ostatní zaměstnané jedince rekvalifikace představuje možnost změnit obor dosavadního zaměstnání nebo si současný obor co nejdéle udržet. Rekvalifikační kurzy trvají v délce týdnů až měsíců, rozlišujeme je na krátkodobé a dlouhodobé (Rekvalifikace, 2020).

6.2.1 Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

Aby mohla být fyzická osoba zařazena do rekvalifikačního kurzu musí splňovat několik podmínek. Musí být jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zapsán v evidenci Úřadu práce; mít určité kvalifikační předpoklady a být zdravotně způsobilý před absolvováním daného rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese. Rekvalifikace musí být potřebná, tzn. že dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání nestačí na získání vhodného pracovního místa. Dále se zkoumá reálná šance, že absolvent po ukončení rekvalifikačního kurzu získá zaměstnání (Rekvalifikace, 2020).

6.2.2 Úhrada nákladů rekvalifikace

Náklady rekvalifikace hradí za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání úřad práce, ale pouze za předpokladu, že ho na rekvalifikaci doporučí a uzavře s ním před zahájením rekvalifikačního kurzu písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeč může na náklady rekvalifikace vyčerpat maximálně částku 50 000 Kč v období tří let. Uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci je nucen náklady na rekvalifikaci plně uhradit v případě, že bez závažných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání (Rekvalifikace, 2020).

6.2.3 Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání má zároveň i nárok na podporu při rekvalifikaci. Podpora činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Pro uchazeče, kteří vykonávali samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Uchazečům, kterým nelze stanovit vyměřovací základ je stanovena podpora 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. „*Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí*

kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci“
(Rekvalifikace, 2020).

6.2.4 Rozdělení rekvalifikací

Rekvalifikace se dělí podle toho, kdo je zabezpečuje. Rozlišujeme rekvalifikace zabezpečené úřadem práce a rekvalifikace zvolené. U obou typů rekvalifikace může uchazeč požádat úřad práce o finanční podporu při rekvalifikaci. Nejčastěji využívaným typem je rekvalifikace zabezpečená Úřadem práce. Úřad práce uchazeči zvolí konkrétního zprostředkovatele rekvalifikace. Uchazeč by měl vzít v potaz fakt, že rekvalifikace hrazené Úřadem nejsou nárokové. Záleží na rozhodnutí příslušného Úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí. Proto je nejdříve nutné obrátit se na svého zprostředkovatele nebo na referát zaměstnanosti a poradenství a o zvolenou rekvalifikaci zažádat. Každý rekvalifikační kurz má stanoveny určité kvalifikační předpoklady. Předpoklady je myšleno určité vzdělání, zdravotní stav, dovednosti, věk, osobnostní předpoklady a podobně. Druhým typem je rekvalifikace zvolená. Rekvalifikace zvolená je popsána v § 109a zákona č. 435/2004 Sb. Zákona o zaměstnanosti. V tomto případě si uchazeči nebo zájemci o zaměstnání kurz vybírají sami z nabídek vzdělávacích společností, které nabízejí akreditované rekvalifikační kurzy. Můžou si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chtějí rekvalifikovat nebo rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Tento typ zvolené rekvalifikace také není nárokový Úřadem práce. U tohoto typu rekvalifikace ale nevzniká uchazeči nárok na podporu při rekvalifikaci (Rekvalifikace, 2020).

Dělit rekvalifikace můžeme i na základě stupně získané kvalifikace. Zde rozlišujeme profesní a doplňkové rekvalifikace. Při profesní rekvalifikaci uchazeč získává kvalifikaci pro úplně novou profesi, například instalatér, zedník, kuchař, zámečnick, účetní, programátor a podobně. V dělnických profesích absolvent získává kvalifikaci jen na úrovni zaučení. Doplňková rekvalifikace doplňuje nebo rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. Například uchazeči již kvalifikovaní v kovoprofesích mohou získat svářečský průkaz, v elektroprofesích vazačský průkaz (tyto odborné způsobilosti definuje vyhláška č.50/1978 Sb.) nebo lešenářský průkaz pro stavební profese (Rekvalifikace ÚP, 2020).

6.2.5 Kdo provádí rekvalifikace

Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb. Zákona o zaměstnanosti může rekvalifikace provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem nebo škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení.

Informace o možnostech rekvalifikace poskytuje Informační a poradenské středisko pro volbu povolání a změnu povolání (IPS), které zřizuje Úřad práce.

7 Národní soustava kvalifikací (NSK)

Souhrn všech profesních a úplných profesních kvalifikací uznávaných na území České republiky, dostupný ve formě veřejně přístupného registru. NSK tak podporuje zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. *„Každá úplná i dílčí kvalifikace v NSK má určitou kvalifikační úroveň popsanou pracovními kompetencemi (způsobilostmi)“* (Národní ústav odborného vzdělávání, 2010).

Cílem této národní soustavy kvalifikací je uznání znalostí a dovedností získané mimo formální vzdělávání, přenos požadavků ze světa práce do vzdělávání, informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích a srovnatelnost kvalifikačních úrovní v ČR a v EU (NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ, 2020).

Národní soustava kvalifikací umožňuje lidem oficiálně uznat jejich dovednosti a znalosti, které získali během svého profesního a soukromého života.

NSK představuje jednodušší cestu k získání dokladu o jedincových znalostech a dovednostech. Předpoklad jsou ovšem dostatečné znalosti a dovednosti při absolvování zkoušky. Pokud však jedinec nemá ani základní znalosti, dovednosti a zkušenosti, jsou mu doporučeny rekvalifikační kurzy, které trvají déle, ale jedince naučí všemu potřebnému pro vykonávání zvoleného oboru.

„Národní soustava kvalifikací vychází z národní soustavy povolání (NSP), jelikož příslušná povolání poukazují na potřebnost určitých kvalifikací“ (SMÉKALOVÁ, Lucie, 2020). NSP je ověřená a všem dostupná databáze povolání spravovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

7.1 Profesní kvalifikace

Profesní kvalifikace *„je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu“* (SMÉKALOVÁ, Lucie, 2013).

Úplná profesní kvalifikace *„je odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání“* (SMÉKALOVÁ, Lucie, 2020).

7.2 Evropský rámec kvalifikací

Vznikl na základě dokumentu schváleném Evropským parlamentem a Radou Evropy v roce 2008. Používáme zkratku EQF z anglického názvu European Qualifications Framework. Evropský rámec kvalifikací je klíčový nástroj podpory celoživotního učení, zvýšení transparentnosti a vzájemné důvěry v oblasti kvalifikací. „*Napomáhá pochopit, porovnat a uznávat kvalifikace získané v Evropské unii,*“ a tím usnadňuje studijní a pracovní mobilitu (ZJISTI VÍC O EVROPSKÉM RÁMCI KVALIFIKACÍ!, 2020). EQF se skládá z osmi kvalifikačních úrovní (1-8), které se odlišují obsahem a profilem kvalifikace a zároveň poukazují na úroveň vzdělání absolventa. Jednotlivé úrovně pokrývají veškeré možné stupně dosažení vzdělání v rámci počátečního vzdělávání, ale i jemu odpovídající další vzdělávání od povinného všeobecného vzdělávání, po nejvyšší vysokoškolské doktorské vzdělávání. „*Nově se vymezuje úroveň EQF 5, které dosud ve vzdělávací soustavě ČR neodpovídala žádný stupeň vzdělání, a to tak, že se navrhuje, aby k této úrovni byly přiřazeny vzdělávací programy krátkého cyklu terciárního vzdělávání, které by vznikly transformací dosavadních vzdělávacích programů vyšších odborných škol, jež podle stávajícího legislativního stavu jsou předkládaným materiálem přiřazeny k úrovni 6*“ (Kvalifikační úrovně v Národní soustavě kvalifikací, 2020).

V České republice se úroveň Evropského rámce kvalifikací musí uvádět na všech vysvědčeních, výučních listech a diplomech a to od 1. října 2017 (vyhláška č.3/2015 Sb.) (ZJISTI VÍC O EVROPSKÉM RÁMCI KVALIFIKACÍ!, 2020).

Tabulka 1 – EQF

ÚROVEŇ EQF	DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ	DOSAŽENÁ KVALIFIKACE V NSK (příklady)
8	vysokoškolské – doktorský studijní program	–
7	vysokoškolské – magisterský studijní program	Lektor dalšího vzdělávání, Manažer kvality
6	vysokoškolské – bakalářský studijní program, vyšší odborné vzdělání (vč. konzervatoří)	Manažer projektu, Technik kvality
5	–	Personalista, průvodce cestovního ruchu
4	střední vzdělání s maturitní zkouškou (všeobecné, s odborným výcvikem, odborné)	Horský průvodce, Chirurgický nástrojař
3	střední vzdělání s výučním listem (délka studia 3 roky)	Ovocnář, Montér výtahů
2	základní vzdělání, střední vzdělání bez výučního listu, střední vzdělání s výučním listem (délka studia 2 roky)	Asfaltér, Dlaždič
1	základy vzdělání (základní škola speciální)	–

Zdroj: <http://www.nuv.cz/eqf> - upraveno

7.3 ISCED 2011

V rámci EQF je vhodné zmínit i aktualizovanou klasifikaci vzdělání ISCED 2011, která se od roku 2016 uvádí ve všech dodatcích k osvědčení. Klasifikace nahrazuje klasifikaci ISCED 97, která byla méně přehledná. ISCED 2011 je přesnější a používá trojmístný číselný kód, díky kterému můžeme přesně určit dosažené vzdělání či úroveň programu, kategorií zaměření a možnost dalšího postupu ve studiu. Stejně jako EQF i tato klasifikace slouží k jednodušší pracovní nebo studijní mobilitě (NOVÁ KLASIFIKACE ISCED 2011, 2020).

8 Dělnická profese

K tomuto pojmu není definováno přesné vymezení. Abychom zamezili možnému nepochopení, definuji zde pojem dělnické profese, kterým se budu řídit v mé praktické části. Dělnická profese zjednodušeně řečeno představuje manuální práci lidí. Spadají sem veškeré profese, jejichž hlavní náplní práce je vykonávat určitou činnost rukama a splňovat určitou kvalifikaci. Proto do dělnických profesí zařazuji nejen pozice s názvem dělník (strojírenský dělník, zemědělský dělník, textilní dělnice apod.), ale i pozice jako je zámečník, truhlář, prodavač, cukrář, kuchař, kosmetička či kadeřnice. Konkrétně dělnické profese může jedinec vykonávat pouze tehdy, má-li dokončené základní vzdělání nebo vzdělání středoškolské odborné tříleté, čemuž odpovídá úroveň EQF 2 (ISCED 3). Zkrátka musí mít odborné vyučení v určitém oboru.

V rámci klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, bychom dělnické profese našli v páté až deváté třídě. Tato klasifikace rozděluje zaměstnání podle druhu vykonávané práce a úrovně dovedností na celkem deset tříd. Každá třída dále obsahuje podtřídy podle dané skupiny zaměstnání (Metodická příručka, 2020).

Tabulka 2 – Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO	
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci

Zdroj: cz-isco.cz

9 Praktická část

9.1 Cíl práce

Jedním z cílů bakalářské práce je zmapovat nezaměstnanost regionálního města Brna v letech 2018 a 2019. Konkrétně zmapovat změnu nabídky a poptávky volných pracovních míst, počet nezaměstnaných. Dále si klade za cíl zmapovat absolvované rekvalifikace v daných letech. Poslední cíl, který si klade, je analyzovat absolventy rekvalifikačních kurzů dělnických profesí ve městě Brně. Absolventy představují jedinci, kteří kurz absolvovaly v roce 2018 a následně zjišťují jejich uplatnění na trhu práce. Na základě předem stanovených hypotéz a s pomocí statistických výstupů potvrzují nebo vyvracím danou situaci na trhu práce.

Výstupem této bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti a rekvalifikací zastřešovaných krajskou pobočkou Úřadu práce města Brna v letech 2018 a 2019. Zdůvodnění výsledků a stanovení určité hypotézy pro další roky.

Analýza je provedena interpretací dat získaných především od zaměstnanců krajské pobočky Úřadu práce města Brna a ze statistických výstupů úřadu práce a MPSV.

9.2 Hypotézy

1. V roce 2018 Úřad práce eviduje převis nabídky pracovních míst nad poptávkou po pracovních místech o více než 20 %.
2. V Brně evidujeme nedostatek volných pracovních sil v dělnických profesích.
3. Počet podpořených osob v rekvalifikaci se v roce 2019 snížil o polovinu.
4. Větší zájem o rekvalifikace dělnických profesí v roce 2018 mají muži, kteří vystudovali střední odborné učiliště.
5. Rekvalifikace dělnických profesí v roce 2018 dokončí alespoň 80 % uchazečů.

9.3 Metodika sběru dat

Pro splnění stanoveného cíle byly provedeny analýzy a rozborů informací a dat poskytnutých paní magistrou Zuzanou Krbkovou, koordinátorkou aktivit projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, a paní doktorku přírodních věd Evou Touškovou, analytičkou trhu práce. Obě působí na krajské pobočce Úřadu práce města Brna.

Další zdroje pro tuto bakalářskou práci byly statistické výstupy a data z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a internetového portálu data.brno.cz.

9.4 Charakteristika regionu

Jihomoravský kraj se řadí k regionům s markantním ekonomickým potenciálem. Co se týče tvorby hrubého domácího produktu v rámci ostatních krajů činí jeho podíl deset a půl procenta. Za poslední roky roste počet podnikatelských subjektů zejména v odvětví elektroniky, elektrotechniky, telekomunikací a hi-tech oborů. Regionální město Brno bychom měli registrovat také jako centrum soudní moci České republiky, sídlí zde jak Ústavní soud, tak Nejvyšší soud, Nejvyšší správní soud i Nejvyšší státní zastupitelství. Dalším ekonomicky výrazným odvětvím na Jižní Moravě je zemědělství. Zemědělská půda tvoří více než 60% podíl na celkové výměře území (CHARAKTERISTIKA KRAJE, 2020).

Brněnský region se rozkládá na jihovýchodě České republiky na soutoku řek Svatky a Svitavy. Město Brno je centrem Jihomoravského kraje s více než 380 600 obyvateli.

V rámci velikosti měst České republiky se Brno řadí na druhé místo s rozlohou 230,2 km². Co se týče ekonomického průmyslu Brno se zapsalo do historie díky strojírenství a textilnictví. Firmy, které v tomto odvětví udržovaly klíčové postavení, až do počátku 90. let minulého století byly 1. brněnská strojírna, Královopolská strojírna, Zbrojovka Brno, Zetor či Mosilana. Město dále charakterizuje velký počet vysokých škol (5 univerzit, 15 státních i soukromých institucí) s více než osmdesáti tisíci studenty. Veletrhy pořádané v areálu brněnského Výstaviště do města každoročně přilákají špičky světového průmyslu a obchodu. Díky nevyužitým plochám na okraji města rostou nové průmyslové zóny a kancelářské plochy. Dalším typem rozvojové zóny je Český technologický park Brno ležící v severní části města v blízkosti areálu VUT Brno. Technologický park vznikl na základě neustále se rozvíjejících oborů elektrotechniky a strojírenství. Dává mimo jiné možnost absolventům Vysokého učení technického podílet se na rozvoji podnikání v high-tech technologiích. Pracovat můžou u předních světových technologických firem jako je Siemens, SGI, AVG technologies, Honeywell Controls, Red Hat, Alstom a další (Brno – z průmyslové historie vyrůstají nové možnosti, 2020).

9.5 Nezaměstnanost města Brna

9.5.1 Vývoj nezaměstnanosti

Od roku 2013 ekonomika a trh práce města Brna neustále prosperuje. Zde potvrzujeme, že nejen Brno ale i celá Česká republika eviduje historicky nejnižší nezaměstnanost, která se zatím každým rokem ještě o něco snižuje. Podíl nezaměstnaných osob v Brně byl ke konci roku 2018 evidován na pouhých 4,3 %, v roce 2019 jen 3,7 % (viz Tab.2). Pro porovnání, v roce 2013 bylo evidováno 390 volných pracovních míst a k prosinci roku 2018 již 8 246 volných pracovních míst na území města Brna. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo se tedy výrazně snížil na 1,4; což představuje snížení o více jak 41násobek oproti roku 2013 (viz Graf č. 3) (EKONOMIKA A TRH PRÁCE, 2020).

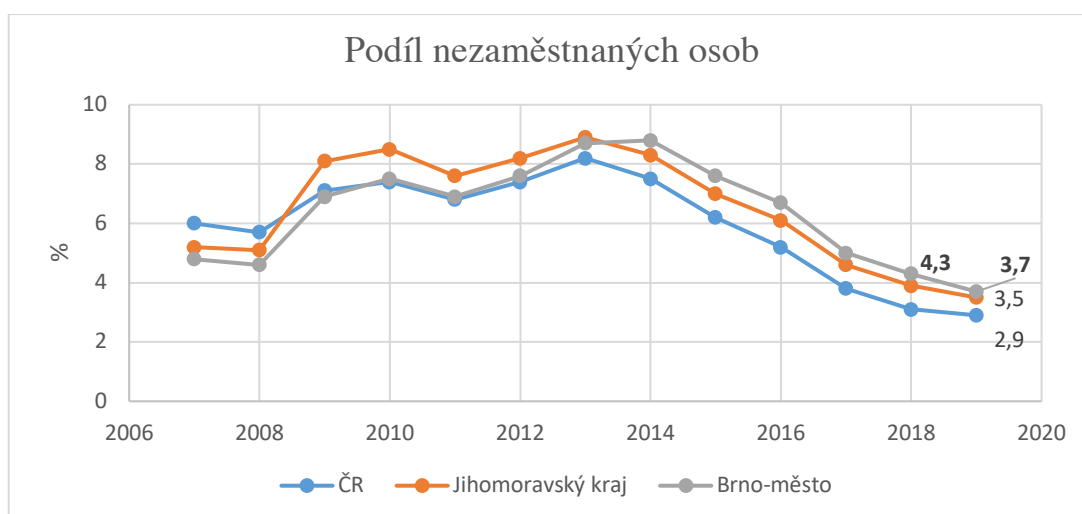
Tabulka 3 – Uchazeči o zaměstnání, míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa ve městě Brně v letech 2018 a 2019

Rok	Ukazatel	Období - měsíce											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2018	Nezaměstnaní (počet)	13297	13040	12831	12473	12147	12126	12477	12414	11936	11534	11325	11521
	Míra nezam. (%)	5	4,9	4,8	4,6	4,5	4,5	4,6	4,6	4,4	4,2	4,1	4,3
	Volná místa - (počet)	6500	7011	7372	7640	8163	7869	7851	8138	8691	8683	8594	8246
2019	Nezaměstnaní (počet)	11634	11498	11202	10955	10700	10484	11077	10977	10512	10222	9994	10235
	Míra nezam. (%)	4,3	4,2	4,1	4	3,9	3,8	4,1	4	3,8	3,7	3,6	3,7
	Volná místa (počet)	8728	9406	9810	9677	9680	10458	10433	10434	10546	11030	11145	10947

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti mpsv.cz – upraveno

Tab. č. 2 srovnává počet nezaměstnaných, míru nezaměstnanosti a počet volných míst v jednotlivých měsících v letech 2018 a 2019. Z míry nezaměstnanosti vyčteme určitou zákonitost, kdy v obou letech dochází k nárůstu nezaměstnanosti v měsících červenec a srpen. V těchto letních obdobích nabídka práce o něco klesá, lidé nejspíše také nechtějí tolik pracovat, nebo si hledají nové zaměstnání. V ostatních měsících nezaměstnanost postupně klesá. Počet volných míst se v průměru každý měsíc navyšuje.

Graf 1 – Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: <https://data.brno.cz/?tab=ekonomika-a-trh-prace#viz>

Graf č. 1 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob ve třech úrovních – celá ČR, Jihomoravský kraj a Brno-město. Podíl těchto osob představuje registrované uchazeče o zaměstnání ve věku 15 – 64 let v porovnání s ostatními obyvateli ve stejné věkové kategorii. Z roku 2008 můžeme snadno vyčíst nástup celosvětové hospodářské krize. Česká republika se v rámci nezaměstnanosti z krize dostává až v roce 2013, kdy se zaměstnanost začíná konečně zvyšovat. K prosinci 2018 Úřad práce města Brna eviduje 11 521 registrovaných uchazečů o zaměstnání, což představuje nadpoloviční snížení oproti roku 2013. V roce 2019 tento snižující se trend nezaměstnanosti stále trvá, i když klesá o něco méně než v předchozích letech. Nezaměstnanost v Brně se snížila z 4,3 % evidovaných na konci roku 2018 na 3,7 % ke konci roku 2019. V porovnání s průměrem Jihomoravského kraje a celé ČR vykazuje nezaměstnanost Brna negativní trend. Tyto varující čísla mohou souviset s velkým počtem absolventů, kteří se nechávají zaměstnávat na místním trhu práce, ale na základě trvalého pobytu přispívají k zaměstnanosti v jiných okresech.

Graf 2 – Volná pracovní místa města Brna



Zdroj: <https://data.brno.cz/?tab=ekonomika-a-trh-prace#viz> – upraveno

Graf 3 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo



Zdroj: <https://data.brno.cz/?tab=ekonomika-a-trh-prace#viz> - upraveno

Podíváme-li se na Graf č.2 Volná pracovní místa, zjistíme, že pozitivní trend se od poloviny roku 2013 v průměru neustále zvyšuje. Stejně tak počet uchazečů na jedno pracovní místo vykazuje od poloviny roku 2013 pozitivní výsledky.

Pokud srovnáme konec roku 2018 s koncem roku 2019 zjistíme, že snižující se trend nezaměstnanosti stále trvá. Počet nezaměstnaných klesl o 1 836 a volných pracovních míst přibylo o 2 701. Průměrná míra nezaměstnanosti se snižuje z 4, 5 procent na 3, 9 procent.

9.5.2 Struktura uchazečů a volných pracovních míst v letech 2018-2019

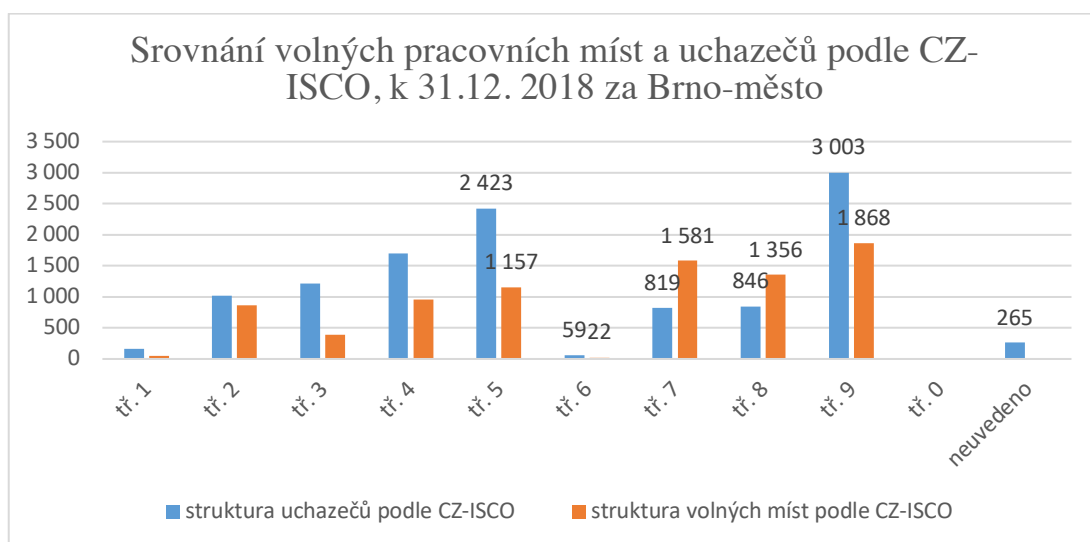
Následující grafy znázorňují srovnání nabídky práce a struktury uchazečů o práci podle klasifikačních tříd CZ-ISCO. Modrá barva znázorňuje uchazeče, jejichž poslední zaměstnání bylo v dané třídě. Oranžová barva značí počet volných míst v daných třídách.

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

- 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách
- 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci
- 2 Specialisté
- 3 Techničtí a odborní pracovníci
- 4 Úředníci
- 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7 Řemeslníci a opraváři
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři
- 9 Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci

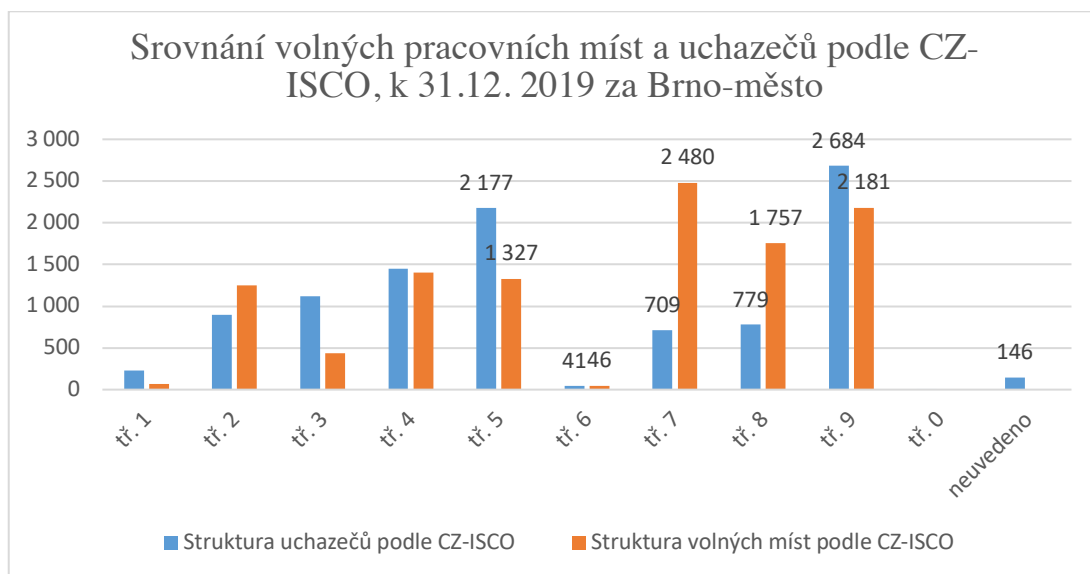
Zdroj: *cz-isco.cz*

Graf 4 – Srovnání struktury hlášených volných míst se strukturou uchazečů k prosinci 2018



Zdroj: Vytvořeno na základě dat Měsíční statistika uchazečů a volných pracovních míst (*mpsv.cz*)

Graf 5 – Srovnání struktury hlášených volných míst se strukturou uchazečů k prosinci 2019



Zdroj: Vytvořeno na základě dat Měsíční statistiky uchazečů a volných pracovních míst (mpsv.cz)

Zaměřujeme se na třídy 5 – 9, ve kterých najdeme dělnické profese.

Graf 4 a 5 znázorňuje porovnání uchazečů registrovaných na úřadu práce, kteří jsou rozdělení podle tříd, respektive oborů, ve kterých naposledy pracovali, a dále znázorňuje volná místa evidovaná úřadem práce. Při porovnání těchto dvou struktur zjistíme, že nabídka práce za rok 2018 převyšuje poptávku uchazečů o zhruba 28,9 %. Hypotézu č. 1 – „V roce 2018 Úřad práce eviduje převis nabídky pracovních míst nad poptávkou po pracovních místech o více než 20 %.“ - můžeme tímto potvrdit. Pro komplexnější a věrohodnější srovnání by bylo nutné vzít v úvahu existenci ostatních portálů (nejčastěji internetových) nabízejících zaměstnání, celkové číslo by bylo tedy ještě o něco vyšší. Tyto informace jsou ale zpětně těžce dohledatelné.

Při porovnání grafů 4 a 5 vidíme, že se z roku 2018 na rok 2019 struktura volných pracovních míst ve všech třídách navýšila. Počet uchazečů se až na třídu dva naopak snížil. Nabídka práce v posledních letech exponenciálně roste. Struktura trhu práce se tedy oproti minulým rokům rapidně mění. Dochází k nepoměru mezi nezaměstnanými a poptávkou trhu po pracovní síle.

Co se týče skladby evidovaných nezaměstnaných, je patrné, že nejpočetnější skupinu v obou letech tvoří skupina pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (tř. 9).

Nabídka volných pracovních míst je v této třídě také nejpočetnější. V roce 2019 se tato nabídka dokonce přibližuje struktuře uchazečů ze třídy 9.

Sledujeme-li skupinu řemeslníků (tř.7), zjišťujeme prudký nárůst volných pracovních míst a zvětšující se nepoměr uchazečů z této skupiny. Volná pracovní místa se v roce 2019 navýšila o téměř 37 %, kdežto počet uchazečů se naopak o několik desítek snížil. Tento fakt poukazuje na alarmující nedostatek řemeslníků, a tedy nutnost navýšit počet vzdělávaných a rekvalifikovaných v řemeslných oborech. Pro uchazeče o zaměstnání vyučení nebo rekvalifikace v těchto oborech znamená úspěšné a rychlé umístění na trhu práce. Řemeslné obory se řadí do dělnických profesí, proto hypotézu č. 2 – „*V Brně evidujeme nedostatek volných pracovních sil v dělnických profesích.*“ - tímto potvrzujeme.

9.6 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

Jak již bylo řečeno, rekvalifikační kurzy jedinci umožňují nabytí, prohloubení nebo rozšíření kvalifikací. Zejména pro uchazeče o zaměstnání registrovaných na Úřadu práce je nabídka kurzů možností, jak si zvýšit šance na získání zaměstnání. Pro ostatní zaměstnané jedince, rekvalifikace představuje možnost změnit obor dosavadního zaměstnání. Výše podpory rekvalifikačních kurzů závisí na vývoji nezaměstnanosti a aktuální nabídce volných pracovních míst.

Ze statistik, které zahrnují všechny podpořené osoby v rekvalifikaci vyčteme, že se jejich počet snížil o více jak polovinu. V roce 2018 zahájilo rekvalifikaci 533 uchazečů a zájemců o zaměstnání. V roce 2019 tento počet klesl na 236 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Analýzou těchto dat potvrzujeme hypotézu č. 3: *„Počet podpořených osob v rekvalifikaci se v roce 2019 snížil o polovinu.“* K této tendenci došlo z důvodu stále se snižující nezaměstnanosti. Krajský Úřad práce města Brna získal nižší objem finančních prostředků na rekvalifikace z důvodu klesající nezaměstnanosti.

9.6.1 Analýza dat rekvalifikovaných v roce 2018

V roce 2018 zahájilo rekvalifikace celkem 533 osob, z toho 361 žen. Klasickou rekvalifikaci, resp. zabezpečovanou úřadem práce absolvovalo 457 osob a zvolenou 76 osob. Největší počet představovali uchazeči o zaměstnání, kterých se rekvalifikovalo 499, z nich 271 bylo v evidenci déle než 5 měsíců. Zbytek se řadil mezi zájemce o zaměstnání. Průměrný věk účastníků rekvalifikací byl 40 let a průměrná délka rekvalifikací 83 dní, nejčastěji však rekvalifikace s délkou do jednoho měsíce.

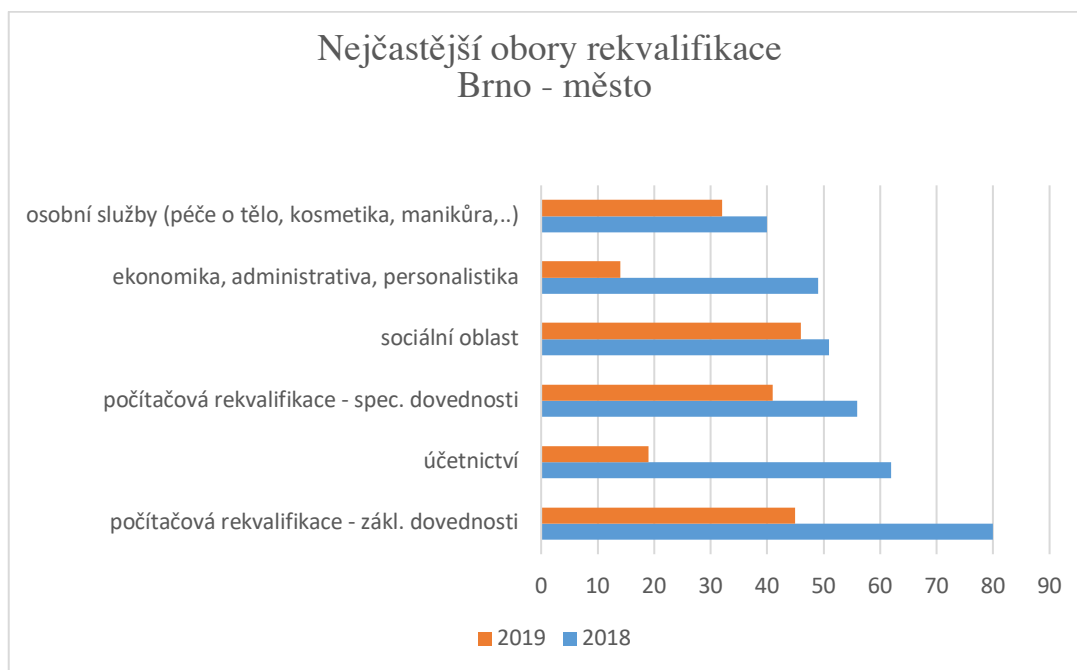
9.6.2 Analýza dat rekvalifikovaných v roce 2019

V roce 2019 se podpořených osob v rekvalifikaci rekvalifikovalo o více jak polovinu méně, přesně 236 osob, z toho 187 žen. Při rozboru dat bylo zjištěno, že z 207 započatých rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce, jich 203 ukončilo kurz a z nich 179 osob úspěšně. Uchazečů o zaměstnání byl opět převažující počet, 227, z nichž 102 bylo v evidenci déle než 5 měsíců. Průměrný věk uchazečů byl 40,5 let

a průměrná doba rekvalifikace o více jak polovinu nižší oproti předchozímu roku, konkrétně 36 dní.

9.6.3 Obory rekvalifikace za rok 2018 a 2019

Graf 6 – Nejčastější obory rekvalifikace v letech 2018 a 2019

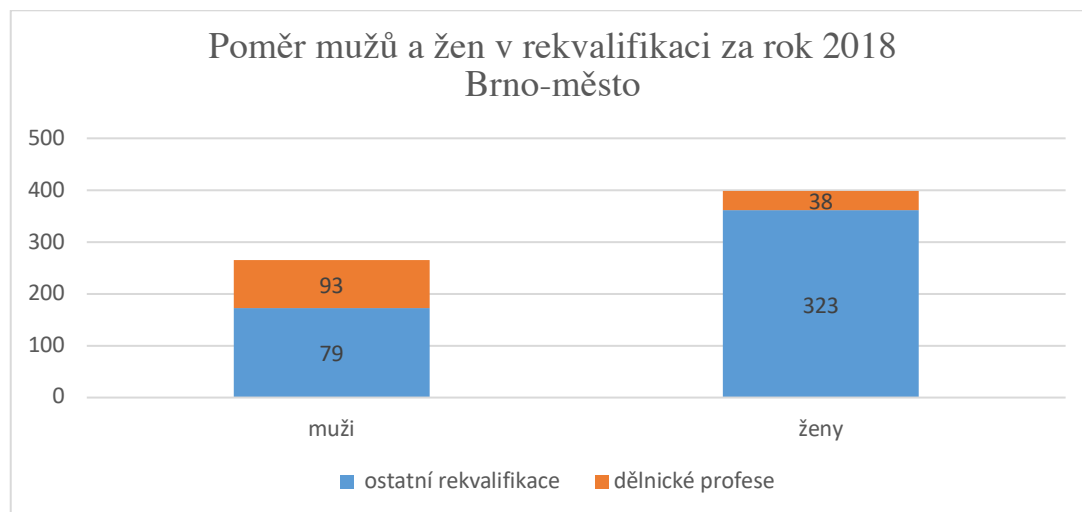


Zdroj: statistická data mpsv.cz

Z grafu vidíme, že o rekvalifikace v roce 2018 byl největší zájem v oblasti počítačové rekvalifikace a účetnictví. Za rok 2019 byly v Brně-městě nejčastěji absolvované rekvalifikační kurzy v těchto oblastech: počítačové rekvalifikace – základní dovednosti a specializační dovednosti, sociální oblast, osobní služby (péče o tělo, kosmetika, manikúra, pedikúra, ...), účetnictví. Oproti roku 2018 se zvýšil zájem o rekvalifikační kurzy v sociálních oblastech a osobních službách. Naopak rapidně se snížil počet rekvalifikovaných v oboru účetnictví a ekonomika, administrativa, personalistika.

9.6.4 Analýza rekvalifikovaných v rámci dělnických profesí v roce 2018

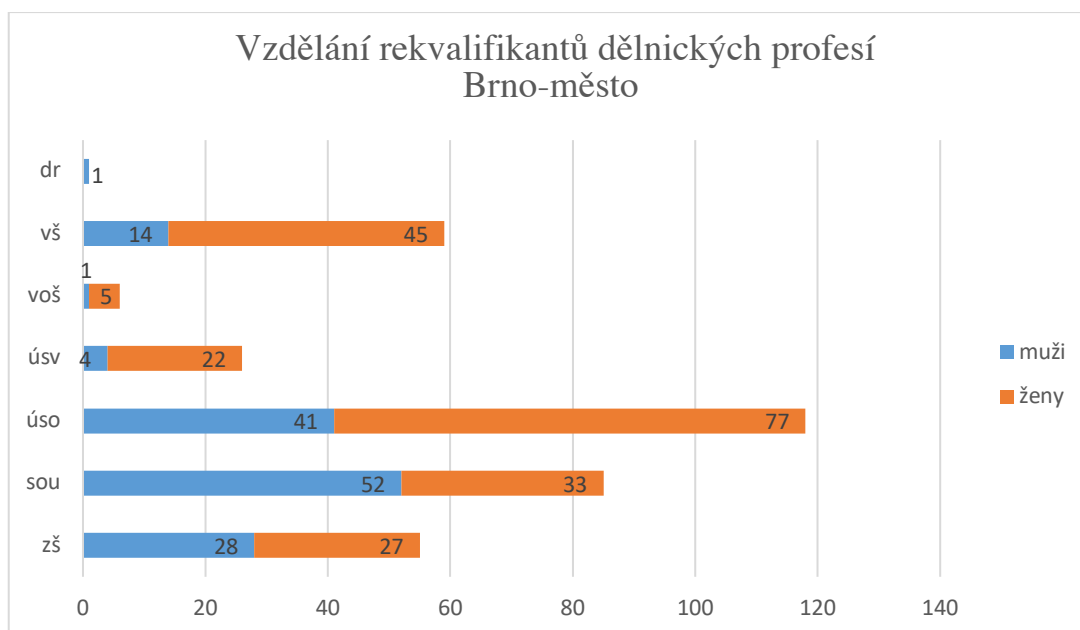
Graf 7 – Srovnání mužů a žen v rekvalifikaci



Zdroj: statistická data mpsv.cz, rajský úřad práce Brno

Rekvalifikací se v roce 2018 účastnilo celkem 533 osob. Ženy měly celkově větší zájem o rekvalifikace oproti mužům, konkrétně o více než 50 %. Naopak v rámci dělnických profesí se rekvalifikovalo téměř o 60 % více mužů než žen. Celkový počet osob v rekvalifikaci dělnických profesí činil 131.

Graf 8 – Vzdělání rekvalifikantů dělnických profesí



Zdroj: statistická data krajské pobočky Úřadu práce Brno

zš	základní škola
sou	střední odborné učiliště (výuční list)
úso	úplné střední odborné vzdělání (výuční list + maturita)
úsv	úplné střední všeobecné vzdělání (gymnázium)
voš	vyšší odborná škola (absolutorium)
vš	vysoká škola
dr	doktorské studium

Hypotézu č. 4 - „Větší zájem o rekvalifikace dělnických profesí v roce 2018 mají muži, kteří vystudovali střední odborné učiliště.“ - můžeme Grafem 6 a 7 potvrdit. Z grafu lze vyčíst, že celkově nejvíce rekvalifikovaných bylo z řad žen se středním odborným učilištěm (úso). V roce 2018 měly největší zájem o rekvalifikace ženy, které vystudovaly střední odborné učiliště s maturitou. Zde se nabízí vysvětlení, že v rámci dělnických profesí je jich více určených pro mužskou populaci. Ženy sice mají vyšší vzdělání, ale mnohdy nejsou s platem nebo náplní práce spokojeny. Rekvalifikace jim nabízí možnost získat potřebné kvalifikace pro vstup do nového oboru. Muži si většinou spíše rozšiřují nebo prohlubují dosavadní kvalifikaci.

Graf 9 – Poměr úspěšnosti ukončených rekvalifikačních kurzů dělnických profesí u mužů v roce 2018



Zdroj: statistická data krajské pobočky Úřadu práce Brno

Z celkového počtu 93 účastníků kurzů úspěšně ukončilo 73 z nich, což představuje téměř 84% úspěšnost kurzu. U žen tato úspěšnost byla 100%. Celková úspěšnost rekvalifikací dělnických profesí v roce 2018 tedy byla 84 %. Tímto můžeme potvrdit hypotézu č. 5 „Rekvalifikace dělnických profesí v roce 2018 dokončí alespoň 80 % uchazečů.“

Tabulka 4 – Struktura účastníků rekvalifikačních kurzů dělnických profesí absolvovaných v roce 2018

Dělnické profese – struktura			
	muži	ženy	celkem
celkem rekvalifikovaných	93	38	131
z toho úspěšně ukončené rekvalifikace	78	38	116
z úspěšně ukončených ukončilo evidenci	71	31	102
nástup do zaměstnání v oboru rekvalifikace	28	3	31

Zdroj: statistická data krajské pobočky Úřadu práce Brno

Tabulka znázorňuje úspěšné absolventy rekvalifikačních kurzů dělnických profesí, kteří byli ve sledování 12 měsíců po ukončení kurzu. Jednotlivé pobočky úřadů práce po tuto dobu sledují, zda absolvent stále setrvává v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zda ukončil evidenci a v jakém oboru si našel zaměstnání. Ukazuje se, že

z úspěšně ukončených rekvalifikací téměř 88 % absolventů ukončilo evidenci, tedy předpokládáme nástup do zaměstnání. Bohužel z tohoto procenta jich jen necelá třetina našla uplatnění v oboru rekvalifikace. Ostatní odhlášení při poslední schůzce na pobočce uvedli, že nastupují do zaměstnání v jiném oboru.

10 Shrnutí výsledků

Na základě statistik dostupných na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a stránkách data.brno.cz bylo zjištěno, že míra registrované nezaměstnanosti v Brně se dlouhodobě pohybuje mezi 6-9 %. Tento výsledek stojí překvapivě nad průměrem nezaměstnanosti Jihomoravského kraje i celé ČR. Vzhledem k velikosti města by se dalo předpokládat číslo nižší. Výsledek nejspíše ovlivňují absolventi a následně pracující, kteří mají hlášené trvalé bydliště v jiném okrese, a tím se jejich zaměstnanost nepočítá v místě pracoviště. Celkově vzato je ovšem trend nezaměstnanosti i ve městě Brně pozitivní. Od roku 2013 se míra nezaměstnanosti neustále snižuje a volných pracovních míst exponenciálně přibývá. V roce 2019 se tato míra snížila z 4,3 % na 3,7 %. Dále byl zjištěn za rok 2018 převis nabídky pracovních míst nad poptávkou po pracovních místech o více než 28 %. Toto zjištění potvrdilo hypotézu č. 1.

Při zaměření na dělnické třídy rozdělené podle CZ-ISCO (třídy 5-9) zjišťujeme nepoměrný nárůst volných pracovních míst oproti uchazečům, a to zejména ve třídě 7 – řemeslníci a opraváři, a třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři. Naopak více uchazečů hledá práci v oborech třídy 5 – pracovníci ve službách a prodeji a třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, ve kterých trh práce města Brna nabízí menší počet volných pracovních míst.

V rámci analýzy rekvalifikací krajské pobočky města Brna bylo zjištěno, že v roce 2019 zahájilo rekvalifikaci více jak poloviční počet podpořených osob oproti roku 2018. Dále se snížila i průměrná doba rekvalifikace, z 83 dní na 36 dní. Struktura absolvovaných rekvalifikací podle oboru se také změnila. Změnil se i poměr počtu osob v rekvalifikaci v jednotlivých oborech. V roce 2018 byly nejčastěji absolvované rekvalifikace v základních počítačových dovednostech, účetnictví a sociální oblasti. V nadcházejícím roce došlo nejenom ke snížení počtu podpořených osob v rekvalifikaci, ale i změně rozložení nejčastěji rekvalifikovaných oborů. V roce 2019 se nejvíce osob rekvalifikovalo v sociální oblasti, v počítačových dovednostech a osobních službách.

Analýzou rekvalifikovaných osob v rámci dělnických profesí v roce 2018 bylo zjištěno, že větší zájem o rekvalifikace mají ženy, konkrétně čtyřnásobně větší zájem.

Co se týče dělnických profesí, zde projevila větší zájem mužská populace. Rozdíl se ukázal i ve vzdělání rekvalifikovaných osob dělnických profesí. Nejčastěji se rekvalifikovali muži, kteří měli vystudované úplné střední odborné vzdělání. Kdežto nejvíce rekvalifikovaných žen v dělnických profesích mělo vystudované střední odborné učiliště. Celková úspěšnost rekvalifikačních kurzů dělnických profesí absolvovaných v roce 2018 byla 84 %. Tuto úspěšnost podpořila ženská skupina, jelikož absolventky dosáhly stoprocentní úspěšnosti. Poslední hypotéza číslo 5 tímto výsledkem byla potvrzena. Závěrečná a nejzásadnější analýza byla provedena v rámci uplatnění absolventů dělnických profesí. Bylo zjištěno, že téměř 88 % nalezne uplatnění do jednoho roku po absolvování kurzu. Ovšem v oboru absolvované rekvalifikace nalezla uplatnění jen necelá třetina absolventů.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zmapování nezaměstnanosti města Brna, se zaměřením na roky 2018 a 2019. Zmapování změny nabídky a poptávky volných pracovních míst, struktury uchazečů o zaměstnání a analýza absolvovaných rekvalifikačních kurzů v daných letech. Dalším úkolem bylo také získání informací a následná analýza uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří byli v roce 2018 finančně podpořeni v rekvalifikaci dělnické profese.

Bylo zjištěno, že v současnosti se nejenom ve městě Brně, ale i celorepublikově setkáváme s historicky nejvyšší nezaměstnaností. Tento neustále se snižující trend způsobuje nedostatek volných pracovních sil na trhu práce. Jenomže je tento trend udržitelný? Od poslední velké recese uběhlo již několik let. Jelikož ekonomika celkově podléhá určitému hospodářskému cyklu, je třeba si uvědomit, že je jen otázkou času, kdy přijde další ekonomický pokles.

Při porovnání počtu podpořených rekvalifikací vyšlo najevo, že v roce 2019 byla podpořena necelá polovina osob oproti podpořeným v roce 2018. Nemůžeme ovšem říci, že by o určité obory byl menší zájem, jelikož finance na podporu jednotlivých oborů rekvalifikací získávají krajské Úřady práce každoročně jinou částku. Vše souvisí s analýzou a vývojem místního trhu práce. Pokud je na trhu práce méně nabízených pozic a více uchazečů o zaměstnání, daný obor rekvalifikace jednoduše není tolik podpořen. Tento fakt potvrzuje rok 2019, kdy se počet podpořených osob v rekvalifikaci ve všech oborech snížil. Analýzou uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří byli v roce 2018 finančně krajskou pobočkou Úřadu práce podpořeni bylo zjištěno, že bezmála 25 % osob z celkového počtu rekvalifikovaných se rekvalifikovalo v dělnických profesích. Celková úspěšnost v absolvování kurzů dělnických profesí byla nadprůměrná, konkrétně představovala 84 % úspěšných absolventů. Bohužel zjištění míry uplatnění v oboru rekvalifikace již nebylo tak pozitivní. Krajské pobočky Úřadu práce sledují absolventy rekvalifikačních kurzů do jednoho roku po absolvování. Může se tedy stát, že absolvent najde uplatnění v oboru za 367 dní a Úřad práce tuto informaci již nedohledá. Také je škoda, že jednotlivé pobočky nevedou veřejné statistiky o uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů. Nejenom budoucí zájemci by takové informace mohli uvítat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. vydání 1.. Praha: Grada, 2008, 136 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2580-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012, 192 s. ISBN 978-80-247-3710-2.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. Praha: Grada, 2012, 296 s. ISBN 978-80-247-3960-1.

ŠAFRÁNKOVÁ, Dagmar. *Pedagogika: 2., aktualizované a rozšířené vydání*. 2. Havlíčkův Brod: Grada, 2019, 368 s. ISBN 978-80-247-5511-3.

ŠERÁK, Michal a Miroslava DVOŘÁKOVÁ. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2009, 140 s. ISBN 978-80-213-2001-7.

VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 556 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. V Praze: C.H. Beck, 2010, 172 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

TIŠTĚNÉ PUBLIKACE

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2001, 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

SMĚKALOVÁ, Lucie. Kvalifikační standardy a systémy: Téma 9_ Národní soustava kvalifikací. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2013

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Brno – z průmyslové historie vyrůstají nové možnosti [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/magazin/brno-z-prumyslove-historie-vyrustaji-nove-moznosti-978915>

EKONOMIKA A TRH PRÁCE [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://data.brno.cz/?tab=ekonomika-a-trh-prace#viz>

CHARAKTERISTIKA KRAJE [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <http://www.asociacekraju.cz/kraje-cr/jihomoravsky-kraj/charakteristika-kraje-12/>

Klasifikace zaměstnání ISCO [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz>

Metodická příručka [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: http://www.cz-isco.czhttps://www.czso.cz/documents/10180/23172001/metodicka_prirucka_1.pdf/1607eef6-476b-47b6-af64-a426699ac52a?version=1.0

NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ [online]. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>

NÁRODNÍ ÚSTAV ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ. Kvalifikační úrovně v Národní soustavě kvalifikací [online]. 2010, s. 1-12 [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/NSK2/soubory/Kvalifikacni_urovne_v_NSK_2010.pdf

NOVÁ KLASIFIKACE ISCED 2011 [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/isced>

O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

Rekvalifikace [online]. [cit. 2020-01-15]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Rekvalifikace ÚP [online]. [cit. 2020-01-15]. Dostupné z:
<https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-up>

Struktura uchazečů rok 2018 [online]. [cit. 2020-02-17]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>

ZJISTI VÍC O EVROPSKÉM RÁMCI KVALIFIKACÍ! [online]. [cit. 2020-01-14].
Dostupné z: <https://www.eurodesk.cz/zjisti-vic-o-evropskem-ramci-kvalifikaci>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1 – EQF	26
Tabulka 2 – Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.....	27
Tabulka 3 – Uchazeči o zaměstnání, míra nezaměstnanosti a volná pracovní místa ve městě Brně v letech 2018 a 2019	31
Tabulka 4 – Struktura účastníků rekvalifikačních kurzů dělnických profesí absolvovaných v roce 2018.....	41
Graf 1 – Podíl nezaměstnaných osob.....	31
Graf 2 – Volná pracovní místa města Brna.....	32
Graf 3 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo.....	33
Graf 4 – Srovnání struktury hlášených volných míst se strukturou uchazečů k prosinci 2018	34
Graf 5 – Srovnání struktury hlášených volných míst se strukturou uchazečů k prosinci 2019	35
Graf 6 – Nejčastější obory rekvalifikace v letech 2018 a 2019	38
Graf 7 – Srovnání mužů a žen v rekvalifikaci	39
Graf 8 – Vzdělání rekvalifikantů dělnických profesí.....	40
Graf 9 – Poměr úspěšnosti ukončených rekvalifikačních kurzů dělnických profesí u mužů v roce 2018.....	41