

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI**

Pedagogická fakulta  
Ústav pedagogiky a sociálních studií

**MARCELA ZMEŠKALOVÁ**

VI. ročník – kombinované studium  
Obor: pedagogika – správní činnost

**FUNKČNÍ MODEL VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN  
PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ  
NA ÚŘADU PRÁCE VE ZLÍNĚ**

**Diplomová práce**

Vedoucí práce:

doc. PhDr. Iveta Bednaříková, Ph.D.

OLOMOUC 2011

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma "Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně" vypracovala samostatně, na základě zjištění a materiálů, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury a v seznamu použitých elektronických zdrojů.

V Olomouci dne 6. 4. 2011

.....  
Marcela Zmeškalová

### **Poděkování**

Děkuji paní doc. PhDr. Ivetě Bednaříkové, Ph.D., za odborné vedení práce a poskytnutí cenných rad, informací a zkušeností v průběhu jejího vypracování.

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Okres Zlín z pohledu ekonomiky a nezaměstnanosti</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Úřad práce a jeho působnost</b> .....	<b>10</b>
2.1 Úřad práce ve Zlíně .....	13
2.1.1 Organizační struktura Úřadu práce ve Zlíně .....	13
2.2 Volná pracovní místa v roce 2010 .....	15
<b>3 Nezaměstnanost</b> .....	<b>17</b>
3.1 Druhy nezaměstnanosti .....	18
3.2 Rizikové skupiny osob z hlediska nezaměstnanosti.....	20
3.3 Právo na zaměstnání.....	22
3.4 Vzdělanostní a věková struktura nezaměstnaných žen v roce 2010 .....	22
<b>4 Žena na trhu práce – návrat po rodičovské dovolené</b> .....	<b>24</b>
4.1 Překážky při hledání zaměstnání po návratu z rodičovské dovolené.....	24
4.1.1 Pracovní úvazky .....	24
4.1.2 Rodinná politika v České republice.....	25
4.1.3 Formální péče o děti .....	27
4.1.4 Ztráta kvalifikace, dovedností, znalostí a schopností.....	27
4.2 Systém finanční podpory žen na mateřské a rodičovské dovolené.....	28
4.2.1 Mateřská dovolená.....	28
4.2.2 Porodné.....	30
4.2.3 Rodičovská dovolená a rovné příležitosti.....	30
<b>5 Vzdělávání dospělých a profesní vzdělávání</b> .....	<b>34</b>
5.1 Rekvalifikační vzdělávání .....	35
5.1.1 Postup zájemce při žádosti o rekvalifikační kurz .....	37
5.2 Evropský sociální fond a jeho projekty.....	39
5.2.1 Projekt „Šance pro rodiče“ .....	40
5.3 Další vzdělávací a poradenské aktivity realizované Úřadem práce ve Zlíně.....	42
<b>II EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	<b>48</b>
<b>6 Vyhodnocení výzkumného šetření</b> .....	<b>48</b>
<b>7 Model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně</b> .....	<b>68</b>
7.1 Současný model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně .....	68
7.1.1 Výhody a nevýhody současného modelu rekvalifikačního vzdělávání.....	71
na Úřadu práce ve Zlíně .....	71
7.2 Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně.....	72
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>77</b>

<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>80</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ.....</b>	<b>82</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝ ELEKTORNICKÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>83</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>84</b>
<b>ANOTAČNÍ LIST</b>	

## ÚVOD

Tempo současné společnosti se neustále zrychluje a přináší velké množství změn. Záleží tedy jen na nás, jak se s těmito změnami vyrovnáme a dokážeme se jim přizpůsobit. Aby člověk mohl udržet krok nejen s celou společností, ale i rychlým vývojem na trhu práce, je nutné se neustále vzdělávat, zvyšovat svoji kvalifikaci či rekvalifikovat se do zcela nových profesí.

Jednou z nejrizikovějších skupin na trhu práce z hlediska ohrožení nezaměstnaností jsou ženy vracející se po rodičovské dovolené do práce. Většina z nich má velkou motivaci, chuť a zájem hledat si zaměstnání a vzdělávat se. Přestože disponují řadou znalostí a dovedností z předchozích zaměstnání, je často nutné tyto dovednosti doplnit nebo obnovit. Po několika letech strávených na rodičovské dovolené se hůře orientují na trhu práce, mají problémy s nízkým sebevědomím, komunikací a adaptabilitou. Pro matky s více dětmi je obtížnější udržovat si aktuální znalosti informačních technologií, aktivní jazykové dovednosti i znalosti ve vlastní specializaci. Vzhledem k povinností péče o děti, mají problém najít si časový prostor na sebevzdělávání.

Problematika profesního vzdělávání žen po rodičovské dovolené a jejich uplatnění na trhu práce je velice aktuální. To je jeden z důvodů, proč se stala tématem této diplomové práce. Další důvod je osobní. Jako poradce pro zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce ve Zlíně se denně setkávám na pracovišti právě s touto skupinou žen a jsem obeznámena se všemi obtížemi, které sebou status nezaměstnané ženy po rodičovské dovolené přináší. Ráda bych proto touto cestou pomohla vytvořit optimální model vzdělávání, který by jim ulehčil získáním nové kvalifikace a úspěšný vstup na trh práce.

Úřady práce sice nabízejí pro tyto nezaměstnané ženy kromě velkého množství poradenských aktivit také možnost rekvalifikačního vzdělávání. Tento model rekvalifikačního vzdělávání však neodpovídá všem jejich požadavkům.

**Cílem diplomové práce** je tedy, na základě prostudování odborné literatury k dané problematice a vyhodnocení výzkumného šetření, vytvořit optimální model vzdělávání, právě pro ženy po návratu z rodičovské dovolené.

## **Struktura diplomové práce**

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou.

**Teoretická část** práce má za cíl teoreticky ukotvit problematiku nezaměstnanosti žen po návratu z rodičovské dovolené.

Úvodní kapitola popisuje situaci na trhu práce ve Zlínském okrese v roce 2010 a celkový pohled na Zlín z hlediska ekonomiky, průmyslu a volných pracovních míst. Přiblížen je chod a organizační strukturu Úřadu práce ve Zlíně, včetně legislativních opatření, kterými se tento úřad řídí. Důležité je také objasnění problematiky nezaměstnanosti, a to z pohledu rizikových skupin, jež jsou ztrátou zaměstnání nejvíce ohroženi. Popsána je vzdělanostní a věková struktura nezaměstnaných žen v roce 2010, jež se registrovaly na Úřadu práce ve Zlíně.

Kapitola týkající se žen na trhu práce pak zachycuje jejich současné postavení ve společnosti. Přibližuje největší překážky, s nimiž se ženy setkávají po návratu z rodičovské dovolené. Současný stav rodinné politiky v České republice a nedostatečnou nabídku zkrácených pracovních úvazků či komplikace se zabezpečením péče o děti ze strany státu. Jsou zde také vysvětleny a popsány pojmy z oblasti systému státní finanční podpory a důležité změny, jež nastaly v poskytování dávek těhotným ženám a matkám s dětmi. Zachyceno je i téma rovných příležitostí mezi muži a ženami v souvislosti s pobytem na rodičovské dovolené.

V kapitole o vzdělávání dospělých, je přiblížen pohled odborné veřejnosti na profesní vzdělávání a jeho význam pro jedince i společnost. Značná část této kapitoly je věnována celému procesu rekvalifikačního vzdělávání a také realizovaným projektům Evropského sociálního fondu. Přiblíženy jsou motivační, vzdělávací a poradenské aktivity, které se významně podílejí na vzdělávání nezaměstnaných žen po návratu z rodičovské dovolené.

Celá teoretická část je doplněna několika grafy a tabulkami, které mají za úkol lépe přiblížit a vizuálně dokreslit popisovaná témata.

**Empirická část** má za cíl identifikovat vzdělávací potřeby žen po rodičovské dovolené a na základě těchto zjištění vytvořit funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně. Výsledky vlastního výzkumného šetření, jsou podkladem pro tvorbu tohoto modelu. Ústředním výzkumným problémem

je pak zjistit, do jaké míry dosavadní model rekvalifikačního vzdělávání pokrývá skutečné vzdělávací potřeby nezaměstnaných žen po návratu z rodičovské dovolené, jaké determinanty jsou při jeho modifikaci důležité a jaké potřeby, očekávání a zájmy, mají samotné ženy v souvislosti se svým dalším vzděláváním.

Výzkumné šetření je kvantitativně orientováno a provedeno na základě vyhodnocení dotazníků vlastní konstrukce. Jsou stanoveny čtyři věcné hypotézy, díky nimž jsou získány další užitečné informace ke zkoumané problematice. Tyto se týkají pohledu na vzdělávání v oblasti cizích jazyků, ochotu dojíždět za rekvalifikací mimo místo svého bydliště, úroveň počítačové gramotnosti žen a ochotu finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu. Cílem je zjistit míru odlišnosti v odpovědích žen, které jsou rozděleny do dvou skupin. Podle věku a nejvyššího dosaženého vzdělání.

Výzkumné šetření je také zaměřeno na zjištění motivace žen k dalšímu vzdělávání, odhalení nedostatků, které pociťují při hledání zaměstnání a zjištění struktury zájmu o nabízené rekvalifikační kurzy. Výsledky tohoto šetření jsou velmi důležitým podkladem při vytvoření optimálního vzdělávacího modelu.

Empirická část je doplněna grafy a tabulkami, jež ilustrují výsledky výzkumného šetření a vizuálně tak dopomáhají pochopit daná zjištění.

V rámci této části práce je prezentovaný současný model rekvalifikačního vzdělávání s poukázáním na jeho výhody a nedostatky. S využitím některých prvků současného vzdělávacího modelu a kombinací získaných informací z výzkumného šetření byl vytvořen funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené, který je výstupem diplomové práce, a který by současně měl vést k praktickému využití v rámci Úřadu práce ve Zlíně jako doplnění chybějícího článku v rekvalifikačním vzdělávání žen po rodičovské dovolené. Nejen tento vzdělávací model, ale i výsledky získané ověřením stanovených hypotéz, mohou být prakticky využity oddělením rekvalifikačního oddělení při zpracovávání koncepcí nových kurzů. Předložená diplomová práce může tudíž přispět k zefektivnění služeb nabízených Úřadem práce ve Zlíně a usnadnit tak cestu nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené zpět na trh práce.

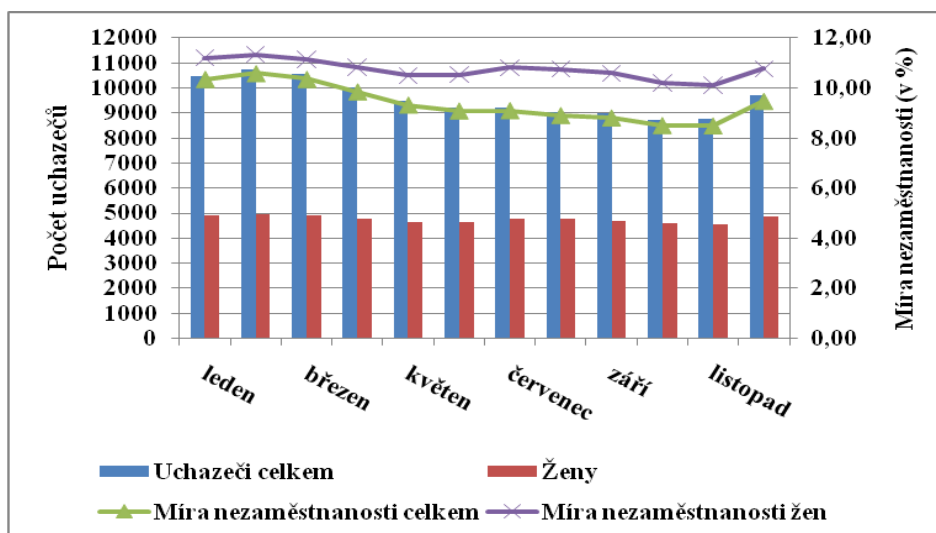


# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Okres Zlín z pohledu ekonomiky a nezaměstnanosti

Zlínský kraj vznikl na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních správních celků, jako jeden ze 14 krajů České republiky. Okres Zlín je rozčleněn na obce s rozšířenou působností: Luhačovice, Otrokovice, Valašské Klobouky, Vizovice, Zlín. Dále pak na obce s pověřeným obecním úřadem: Brumov-Bylnice, Napajedla, Slavičín. V okrese Zlín bylo k 31. 12. 2010 evidováno celkem 89 obcí. Z toho obcí se statutem města je registrováno celkem 10. Obec Pozlovice pak získala dosud jako jediná status městys. Z hlediska ekonomického, se okres Zlín řadí mezi průmyslové. Průmysl je zde orientován především na obuvnickou a strojírenskou výrobu. Velká část průmyslu je soustředěna na oblast zpracování gumárenských, plastikářských, kožedělných či kovových výrobků. Významné místo zaujímají i stavební a projekční společnosti. Podle Českého statistického bulletinu pro Zlínský kraj za 1. až 3. čtvrtletí 2010, dosahuje ve Zlínském kraji průměrná hrubá měsíční mzda výše 20 008,- Kč. Ze statistiky Úřadu práce ve Zlíně vyplývá, že k 31. 12. 2010, dosahovala míra nezaměstnanosti v okrese Zlín 9,47%. Z následujícího grafu č. 1 je patrný vývoj počtu uchazečů a míra nezaměstnanosti ve Zlínském okrese za kalendářní rok 2010. Zobrazena je zde i míra nezaměstnanosti žen, která je nepatrně vyšší než u nezaměstnaných mužů.

**Graf č. 1** Vývoj počtu uchazečů a míry nezaměstnanosti v roce 2010 v okrese Zlín



## 2 Úřad práce a jeho působnost

Úřady práce se na základě rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) řídí zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon o zaměstnanosti je prováděn na základě vyhlášky č. 518/2004 Sb. Dalším důležitým právním předpisem je také vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců a s ní související nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Cílem těchto legislativních opatření je především ochrana a pomoc nezaměstnaným osobám, zabezpečení jejich dalšího vzdělávání a snaha o dosažení plné zaměstnanosti.

### Úřad práce

Úřad práce je správním úřadem, který je přímo podřízen MPSV ČR. Je zřízen základní listinou MPSV ČR na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce, ke dni 25. 9. 1990, jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. Statutárním zástupcem úřadu práce je ředitel, kterého z funkce jmenuje nebo odvolává MPSV ČR.<sup>1</sup>

Úřad práce dle § 8 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:<sup>2</sup>

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní

---

<sup>1</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

<sup>2</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační, a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- g) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem [§ 6 odst. 1 písm. j)],

- j) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje,
- k) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut,
- m) rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,
- n) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,
- o) zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,
- p) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.

## **2.1 Úřad práce ve Zlíně**

Úřad práce ve Zlíně byl založen dne 1. října 1995. Ve zlínském kraji jsou zřízena čtyři pracoviště úřadu práce. Hlavní sídlo je v krajském městě Zlíně. Dále jsou zřízena tři detašovaná pracoviště v Otrokovicích, Slavičíně a ve Valašských Kloboukách.

### **2.1.1 Organizační struktura Úřadu práce ve Zlíně <sup>3</sup>**

Úřad práce ve Zlíně je rozdělen na jednotlivé odbory a oddělení. Oblastí vzdělávání nezaměstnaných uchazečů se nejvíce zabývají odbory:

- Odbor evidence a podpory
- Odbor poradenství a zprostředkování
- Oddělení trhu práce
- Oddělení implementace Evropského sociálního fondu

#### **Odbor evidence a podpory**

Odbor evidence a podpory zařazuje, vede a vyřazuje uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce. Zahajuje správní řízení a rozhoduje o přiznání, nepřiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení výplaty podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Eviduje vydaná rozhodnutí v knize správních rozhodnutí. Zajišťuje administrativní činnosti související s evidencí uchazečů o zaměstnání. Kontroluje podklady, jež jsou součástí spisů uchazečů. Spolupracuje na systému sociálního zabezpečení osob pohybujících se v rámci Evropské unie. Odbor evidence a podpory také řídí detašovaná pracoviště v Otrokovicích, Slavičíně a ve Valašských Kloboukách.

#### **Odbor poradenství a zprostředkování**

Odbor poradenství a zprostředkování je rozdělen na oddělení poradenství pro zprostředkování, oddělení speciálního poradenství a rekvalifikace a EURES poradenství. Činnost těchto oddělení je velmi úzce provázána a je zaměřena především na pomoc uchazečům při nalezení vhodného zaměstnání a získání nové kvalifikace.

---

<sup>3</sup> Interní zdroj: Organizační řád Úřadu práce ve Zlíně

- **Oddělení poradenství pro zprostředkování**

Vyhledává a vede v evidenci volná pracovní místa. Spolupracuje se zaměstnavateli, pořádá výběrová řízení. Zprostředkovává vhodné zaměstnání nezaměstnaným uchazečům. Provádí individuální a skupinová poradenství s uchazeči o zaměstnání

- **Oddělení speciálního poradenství a rekvalifikace**

Zajišťuje individuální psychologické poradenství, individuální a skupinové poradenství. Zabezpečuje a realizuje individuální a skupinové poradenství pro žáky, rodiče, mladistvé v oblasti přípravy na povolání na státních a soukromých školských zařízeních v kraji i celé republice. Provádí poradenství pro uchazeče se zájmem o rekvalifikační kurzy a následně zajišťuje realizaci rekvalifikačních kurzů a veškerou administrativní činnost s tímto související. Dále pak spolupracuje se vzdělávacími středisky ve Zlínském kraji a celé České republice.

- **EURES poradenství**

Na každém úřadu práce sídlí jeden EURES poradce, který poskytuje informace o volných místech v členských zemích EU, o přechodných obdobích a trzích práce zemích EU. Nabízí asistenční služby při hledání zaměstnání a pracuje s databází volných pracovních míst a životopisů uchazečů o zaměstnání. Poskytuje poradenské služby při psaní žádostí o zaměstnání, poradenství pro klienty v příhraničních oblastech. Zaměstnavatelům poskytuje pomoc při vyhledávání pracovníků ze zahraničí.

### **Oddělení trhu práce**

Oddělení trhu práce zpracovává statistické přehledy a analýzy trhu práce na území Zlínského kraje. Zabezpečuje realizaci a zpracovává rozpočet Aktivní politiky zaměstnanosti. Vede agendu zaměstnávání cizinců na území České republiky. Provádí evidenci zaměstnaných občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska na území České republiky. Zabezpečuje monitoring trhu práce.

## **Oddělení implementace Evropského sociálního fondu**

Oddělení implementace Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) zajišťuje agendu využívání finančních prostředků z ESF. Zpracovává grantová schémata, národní, regionální a systémové projekty. Organizuje a realizuje ve spolupráci se vzdělávacími středisky jednotlivé vzdělávací projekty.

Další odbory a oddělení Úřadu práce ve Zlíně:

- Odbor kanceláře úřadu
- Odbor státní sociální podpory
- Oddělení ekonomické
- Interní auditor

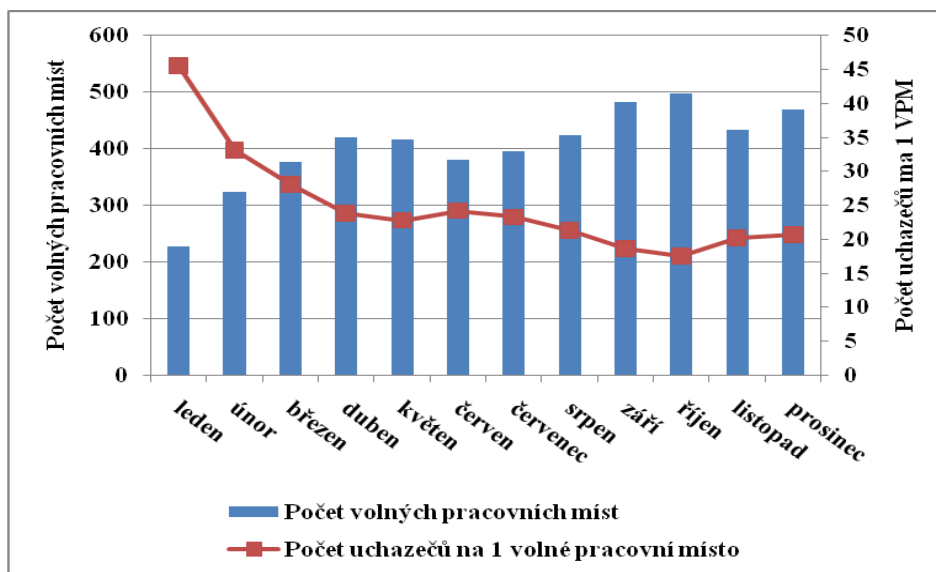
### **2.2 Volná pracovní místa v roce 2010**

Ze stanoviska Vendela (2008, s. 186) vyplývá, že rychlé změny nebo otřesy ekonomiky způsobují, že situace na trhu pracovních sil je natolik nepředvídatelná, že plánování kariéry může vypadat jen jako procvičování. Mění se povaha zaměstnání, což představuje rostoucí důraz na týmovou práci a její menší vertikální řízení. Většina zaměstnání má nyní širší záběr, než tomu bylo v minulosti, většina povolání vyžaduje kognitivní komplexnost a řadu interpersonálních dovedností.

Dopad hospodářské krize výrazně ovlivnil snížení počtu hlášených volných pracovních míst. Ukazatel počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo velmi dobře charakterizuje vývoj situace na trhu práce v roce 2010 v okrese Zlín. Vývoj tohoto ukazatele je znázorněn v níže uvedeném grafu č. 2. Nejnižší hodnota byla zaznamenána v měsíci říjnu, naopak nejvíce uchazečů připadalo na jedno volné pracovní místo v lednu, kdy byl nízký počet hlášených volných pracovních míst a zároveň vysoký počet uchazečů o zaměstnání v evidenci. Na jedno volné pracovní místo k 31. 12. 2010 připadalo 20,7 uchazeče o zaměstnání.

Následující Graf č. 2 byl vypracován na základě statistických údajů oddělení trhu práce na Úřadu práce ve Zlíně.

**Graf č. 2** Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2010





### 3 Nezaměstnanost

V dnešní době je problematika nezaměstnanosti stále diskutovanějším jevem. Je vnímána společností jako významný sociální, ekonomický a politický problém. Znamená pro člověka také velkou psychickou zátěž a její důsledky se mohou velmi negativně odrazit na zdraví i chování jedince.

Jak uvádí Buchtová (2002, s. 129), nezaměstnanost je stav, ve kterém jedinec schopný práce, práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít. Aby byl člověk považován za nezaměstnaného, musí si odměňovanou práci skutečně hledat a zároveň být aktivní pracovní silou. Mareš (2002, s. 17) zastává názor, že podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného, je také pravidelná návštěva úřadu práce jako manifestace snahy o získání zaměstnání.

Vznik nezaměstnanosti je spjat především s existencí trhu práce. Nelze než souhlasit s Marešem (2002, s. 11), že nezaměstnanost představuje právě důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou trhu práce.

Vágnerová (2000, s. 398) zastává názor, že společnost nazírá na nezaměstnaného jako na výjimečného jedince, který je mimo obvyklou společenskou normu. Jako největší změny u člověka z důvodu ztráty zaměstnání vidí:

- změny kognitivních a afektivních procesů (negativní způsob sebehodnocení, citlivější prožívání, psychické napětí, úzkost, strach, deprese)
- změny uspokojování potřeb (nedostatečná motivace, ztráta potřeby stimulace, narušení denního režimu, neuspokojení potřeby aktivit, nenaplněná potřeba smysluplného učení, narušená potřeba citové jistoty a bezpečí, což má za následek stagnaci osobnosti a její následný úpadek)
- změny v chování (vznik syndromu naučené bezmocnosti)
- změna životního stylu
- změny zdravotního stavu (psychosomatické potíže, riziko sebevražděného jednání)
- změny sociálního statusu (omezení sociálních kontaktů, sociální izolace)

Podíváme-li se na stanovisko Mareše (2002, s. 12,13), problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny podle jeho názoru, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám.

### **3.1 Druhy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se po dlouhá desetiletí neustále vyvíjí a již v 30. let 20. století se stala jedním z hlavních témat celosvětové hospodářské politiky. V současnosti můžeme hovořit o několika jejích druzích.

Ze stanoviska Mareše (2002, s. 13,14) vyplývá, že snaha čelit nezaměstnanosti a jejím důsledkům je spojena s růstem přesvědčení, které se objevilo již koncem 19. století, ale které, se ve veřejném mínění etablovalo zejména ve 30. letech tohoto století. Totiž že nezaměstnanost není primárně výsledkem individuální lenosti, nepředvídatelnosti nebo morální netečnosti nezaměstnaných, ale výsledkem mocných sil vymykajících se kontrole. Neboť jak konstatuje *Toffler* (1980), špatná distribuce bohatství, krátkozraké investice, spekulace, stupidní obchodní politika, neschopná vláda jsou dnes příčinami nezaměstnanosti spíše než osobní nedostatečnost nezaměstnaných.

#### **Strukturální nezaměstnanost**

Jak uvádí Buchtová (2002, s. 67), strukturální nezaměstnanost postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolávána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkující výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či výroбах. Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku útlumu některých výrob, je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných pracovních míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Mareš (2002, s. 21) poznamenává, že paradoxem strukturální

nezaměstnanosti je právě to, že do ní upadají mnohdy i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není tak nadále potřebná.

### **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost vzniká na základě dobrovolného odchodu z pracovního místa. Jedná se často o velmi krátké období mezi ukončením původního zaměstnání a nástupem do nové práce. Je zapříčiněna neustálými změnami na trhu práce a především potřebou nalezení si vhodnějšího pracovního místa. Zaměstnanec opouští své původní zaměstnání například z důvodu nové pracovní příležitosti, hledání lépe placené práce, organizačních změn ve firmě či stěhování do jiného města, kraje, atd. Do této skupiny nezaměstnaných můžeme zařadit i osoby, jež hledají své první zaměstnání po ukončení studia.

### **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost podle Buchtové (2002, s. 67) souvisí především s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá a naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.

Vzniká v důsledku omezování výroby, kdy je zajištěno jak pracovní prostředí, prostředky k výkonu práce, tak i lidské zdroje. Tyto však nemohou být využity z důvodu potíží s odbytem. Klesá tudíž produkce firmy a zaměstnavatel musí přistoupit k propouštění.

### **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost se odvíjí především od poklesu či nárůstu pracovních nabídek v určitých časových obdobích. Týká se pracovního odvětví související s turistikou a dále pak oblasti zemědělství či stavebnictví, kde je výkon práce vázán na počasí a roční období.

### **Skrytá nezaměstnanost**

Pojem skrytá nezaměstnanost podle Mareše (2002, s. 21) definuje skupinu osob, jež si práci nehledají a ani se jako nezaměstnaní neregistrují na úřadech práce

či v pracovních agenturách. Jedná se především o osoby mladistvé či ženy, které jsou finančně zajištěny ze strany svého partnera. Tyto osoby proto netíží absence pravidelného finančního příjmu z vykonávané pracovní činnosti.

### **Nepravá nezaměstnanost**

Tuto skupinu nezaměstnaných tvoří osoby evidované na úřadech práce a cíleně využívající systémů finanční podpory v nezaměstnanosti. Řadíme zde i osoby, které pracují nelegálně, na tzv. černém trhu.

### **Neúplná nezaměstnanost**

Neúplná nezaměstnanost je specifická pro osoby, které pracují na zkrácený úvazek, případně své pracovní místo sdílejí s další osobou. Tento druh nezaměstnanosti je typický především pro ženy vracející se po rodičovské dovolené zpět na trh práce. Z důvodu péče o dítě, nemohou přijmout zaměstnaná na plný pracovní úvazek.

### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

V současné době se za dlouhodobě nezaměstnaného člověka považuje osoba, jež je v evidenci úřadu práce soustavně více než 5 měsíců. Mareš (2002, s. 26) poznamenává, že mezi následky tohoto jevu, patří snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a jiných interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace, pocit bezmoci, nárůst sociálně patologických jevů a také zvýšení nároků na státní rozpočet.

## **3.2 Rizikové skupiny osob z hlediska nezaměstnanosti**

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny lidí stejně. Existují lidé, jimž hrozí ztráta zaměstnání více než jiným. Vágnerová (2000, s. 407-410) poukazuje na tzv. rizikové faktory, jež zvyšují pravděpodobnost nezaměstnanosti.

Těmito faktory jsou především:

- **vzdělání:** Lidé s nízkou kvalifikací a úrovní vzdělanosti jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání.
- **věk:** Lidé mladší 25 let věku a lidé nad 50 let věku jsou ohroženi nezaměstnaností více než jiní. Mladší lidé jsou znevýhodněni nedostatečnou

praxí. Starší ročníky mají omezenější šanci získat zaměstnání například z důvodů zdravotních.

- **pohlaví:** Ženy jsou ohroženy nezaměstnaností více než muži. Z důvodu přerušení pracovního procesu či ztráty kvalifikace odchodem na mateřskou, rodičovskou dovolenou, péčí o děti, atd. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 100), pohlaví má na ztrátu zaměstnání psychologický i sociální význam. Ztratí-li žena práci, na změnu její role se nahlíží jinak než na změnu role muže jako živitele rodiny. Rodina podle některých autorů představuje pro ženu alternativní pracovní pole, které tlumí zátěž nezaměstnanosti.
- **sociální kategorie:** Lidé se změněnou pracovní schopností, invalidním důchodem, osoby z nejnižších sociálních vrstev, příslušníci minorit a přistěhovalci.

V § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou tyto osoby definovány jako uchazeči o zaměstnání, kterým je pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů poskytována zvýšená péče.<sup>4</sup>

Jsou to zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy, a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

### 3.3 Právo na zaměstnání

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb. Podle § 11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je účastníkům právních vztahů zakázáno činit nabídky zaměstnání, které:

- a) mají diskriminační charakter,
- b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- c) odporují dobrým mravům.

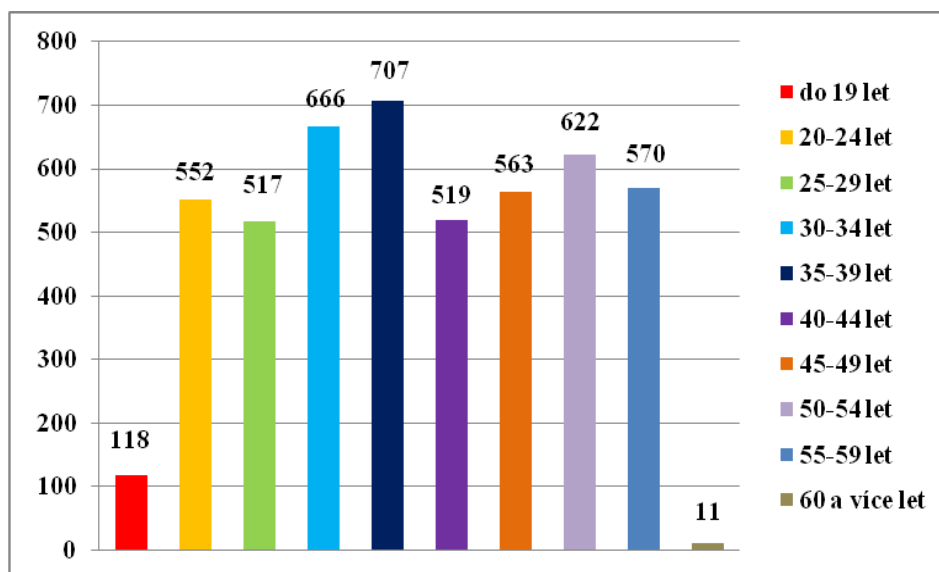
### 3.4 Vzdělanostní a věková struktura nezaměstnaných žen v roce 2010

Zaměříme-li se pouze na skupinu žen, jež byly evidovány na Úřadu práce ve Zlíně v kalendářním roce 2010, zjistíme, jaký vliv má právě jejich věk a vzdělání na míru nezaměstnanosti. Graf č. 3 a č. 4 byl vypracován na základě interních statistických údajů, oddělení trhu práce na Úřadu práce ve Zlíně.

Z celkového počtu 4845 žen evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně k 31. 12. 2010, byla nejpočetněji zastoupena věková skupina 35 – 39 let, v souhrnném počtu 707 žen. S počtem 666 žen se jako druhá umístila skupina ve věkovém rozmezí 30 – 34 let.

Právě v tomto věkovém rozmezí se pohybují hlavně ženy, jež se vracely na trh práce po ukončení rodičovské dovolené.

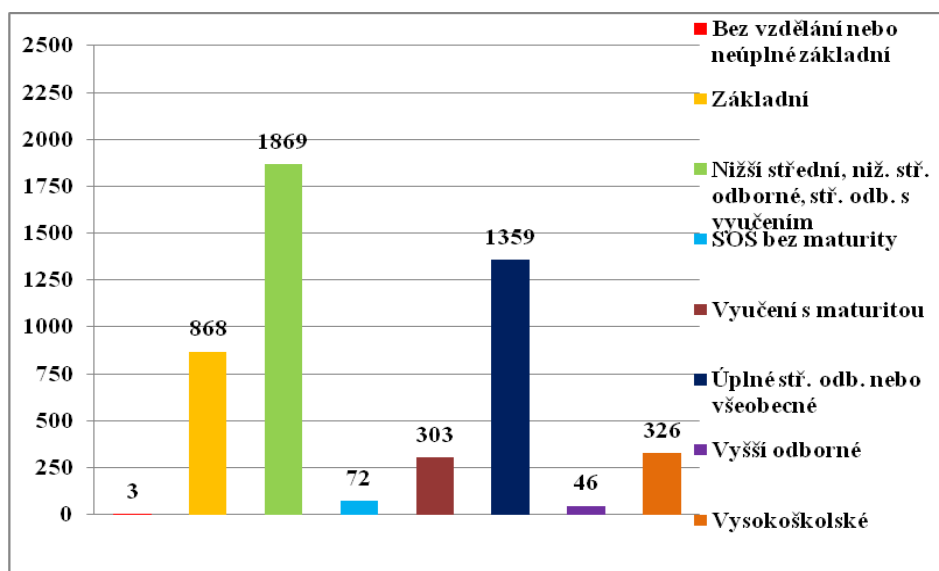
**Graf č. 3** Věková struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010



Z celkového počtu 4845 žen evidovaných na Úřadu práce ve Zlíně k 31. 12. 2010, bylo nejvíce osob vyučených, konkrétně 1 766. Druhou nejpočetnější skupinou byly s počtem 1 147 uchazečky s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Na třetím místě byla zastoupena skupina se základním vzděláním, která činila 868 žen.

Ze stanoviska Tomešové Bartákové (2009, s. 150) vyplývá, že úroveň vzdělání je důležitým faktorem především pro úroveň zaměstnanosti žen. Míry zaměstnanosti jsou vyšší u žen vzdělanějších než u žen z nižších vzdělanostních skupin (bez ohledu na přítomnost dítěte), a to jak v případě částečných, tak i plných úvazků. Což se potvrzuje i v následujícím grafu č. 4.

**Graf č. 4** Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání – žen k 31. 12. 2010



## **4 Žena na trhu práce – návrat po rodičovské dovolené**

Přikláníme se k pojetí Sirovátky (2006, s. 27), že jednou z nejdůležitějších změn v rozvinutých průmyslových společnostech v průběhu druhé poloviny dvacátého století, byl přechod od rodin s jedním výdělečně činným členem k rodinám, jejichž celkový příjem je dán příjmy obou partnerů. Jak dále autor uvádí, vstup většiny žen na trh práce se dnes jeví ve všech evropských zemích jako nezvratný jev, stejně jako postupné, i když jen velmi pozvolné, vyrovnávání se jejich pozic s pozicemi mužů na tomto trhu.

Vstup žen na trh práce, a to i v kariérních zaměstnáních, vede k jejich slábnoucí potenci k angažovanosti v rodině, což je jeden z faktorů, které dnes vytvářejí tlak na to, aby se také v rodině výkon mužů vyrovnával s ženským výkonem. Ženy zaměstnáním získávají vlastní příjem a tak i větší míru autonomie v rodině, stejně jako zabezpečení ve stáří či v případě rozvodu, atd. Zvyšuje to však jejich závislost na trhu práce i na sociálním státu.

### **4.1 Překážky při hledání zaměstnání po návratu z rodičovské dovolené**

Současná situace v České republice není příliš příznivá pro ženy, které se vrací na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Jako největší překážky, s nimiž se tyto ženy musejí potýkat, spatřujeme:

- pracovní úvazky – nevyhovující pracovní doba
- rodinnou politiku v České republice – konflikt práce a rodiny
- formální péči o děti – nedostatečná nabídka zařízení předškolní péče
- ztrátu kvalifikace, znalostí, dovedností a schopností v důsledku dlouhodobého pobytu mimo pracovní prostředí

#### **4.1.1 Pracovní úvazky**

Pro ženy vrací se na trh práce po rodičovské dovolené je největší překážkou to, jak vhodně kombinovat pracovní dobu s rodinnými povinnostmi. Křížová a Pavlica (2004, s. 77) poukazují na podmínky trhu práce, kdy musí pracovníci jednat tak, jako by je jejich soukromý život téměř nezajímal. Tyto podmínky zcela automaticky znesnadňují ženám (ale i mužům) možnost plně se realizovat v práci a zároveň se plnohodnotně věnovat rodině. V poslední době se proto prosazují opatření změn



v organizaci práce směrem k vyšší flexibilitě (zejména času, místa a způsobu výkonu práce) a samostatnosti pracovníka v plánování úkolů tak, aby bylo možné rodinu a práci lépe skloubit.

Nezaměstnané ženy, registrované na úřadech práce se s problematikou pracovních úvazků potýkají dennodenně. Přestože jejich děti pravidelně navštěvují zařízení předškolní výchovy, ženy nemohou vzhledem k omezené pracovní době těchto zařízení přijmout jakékoli zaměstnání. Hlavním požadavkem na práci je tak ranní směna a zkrácený úvazek. Jak uvádí Tomešová Bartáková (2009, s. 78) mezi opatření, která mohou mít nějaký vliv na chování žen po rodičovské dovolené, bychom tedy neměli zapomenout zařadit flexibilní pracovní úvazky – zejména částečné pracovní úvazky – a jejich dostupnost. Nejde o přímý nástroj ze strany státu, jako je například rodičovská dovolená, ale o nástroj, který je součástí pracovního práva, a tudíž je i součástí regulace podmínek pracovního trhu.

Poptávka po takovýchto pracovních místech ovšem značně převyšuje nabídku. Nejčastějšími pracovními nabídkami se zkráceným úvazkem registrovanými na Úřadu práce ve Zlíně jsou pozice pomocných kuchařek, uklízeček případně prodavaček. O takovéto pracovní pozice se pak ucházejí i ženy s vysokoškolským či středoškolským vzděláním. V oboru jež vystudovali, totiž často nejsou žádné volné pracovní pozice, jež by vyhovovali jejich požadavkům na zkrácenou pracovní dobu.

Sirovátka a Hora (2008, s. 85) zastávají názor, že relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodu péče o malé dítě a pak návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky, jsou specifickým chováním matek v ČR a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí. Tomešová Bartáková (2009, s. 79) poukazuje na fakt, že zatímco ve velké části evropských zemí využívají ženy částečných úvazků ve značné míře (průměr pro ženy v EU-27 je 31%, např. Holandsko až 70%), ČR se svými 9% částečných úvazků žen výrazně zaostává.

#### **4.1.2 Rodinná politika v České republice**

Podle Sirovátky (2006, s. 167) je rodinná politika souhrnem všech intervencí státu, které se přímo či nepřímo týkají rodinného a pracovního života jedinců a vytvářejí prostředí pro balancování těchto dvou sfér. Konkrétně sem patří peněžité dávky a služby spojené s rodičovskou výchovou dětí a péčí o členy domácnosti. Této problematice

se blíže věnuje kapitola *Systém finanční podpory žen na mateřské a rodičovské dovolené*.

Jak uvádí Tomešová Bartáková (2009, s. 227, 228), současné nastavení rodinné politiky české ženy dlouhodobě diskvalifikuje na trhu práce a prakticky znemožňuje jakýkoliv jiný model než dlouhodobé přerušení pracovní dráhy žen. V tomto ohledu jde vývoj v České republice prakticky opačným směrem, než je tomu v západních zemích Evropské unie, kde jsou politiky harmonizace práce a rodiny konstruovány s cílem umožnit rodičům se více či méně svobodně rozhodovat o upořádání péče o nově narozené dítě v kombinaci s vlastní pracovní dráhou a s cílem snížit dopady rodičovství na postavení pečující osoby na trhu práce. Země, které podporují sladění pracovní a rodinné sféry svých občanů a jejichž trhy práce jsou připraveny na ženskou pracovní sílu, vykazují vyšší míry porodnosti. Země, ve kterých mateřství stále znamená silné znevýhodnění, pokud chce žena pokračovat v pracovní dráze, vykazují naopak nejnižší míry porodnosti, což je především případ zemí jižní Evropy, ale i postkomunistických zemí. Náhled Tomešové Bartákové (tamtéž) lze plně akceptovat, neboť jak dále uvádí, v postkomunistických zemích se uplatňují tzv. refamiliazující politiky, které vytvářejí především podmínky k tomu, aby ženy mohly opouštět trh práce na relativně dlouhou dobu s cílem pečovat o malé děti.

Současná rodinná politika v České republice se jistě odráží i na jednání zaměstnavatelů. Jak uvádí Tomešová Bartáková (2009, s. 104), ti vycházejí často z předpokladu, že se rodičovstvím žena stává rizikovější pracovní silou než muž, a to v důsledku větší diskontinuity pracovní kariéry. Zaměstnavatelé u žen často očekávají větší riziko absencí z důvodu péče o děti (např. když jsou nemocné), menší návratnost do lidského kapitálu nebo menší zainteresovanost žen na procesu produkce právě z důvodu koncentrace na péči o děti a domácnost.

Podle Sirovátky (2006, s. 129) je účast žen na trhu práce vnímána jinak než účast mužů. Od žen, se očekává, že na sebe vezmou odpovědnost za péči o děti a jiné osoby v rodině, ať je jejich pracovní status jakýkoliv, a od mužů, že budou pokračovat v práci podle „mužského modelu“ na plný úvazek, ať chtějí nebo ne. Ženy, se od boje za právo

na rovný přístup k placené práci posunuly do situace, kdy se od nich žádá, aby hledaly placenou práci bez ohledu na domácí okolnosti. Přesto se na ně stále nahlíží jako ty, které organizují péči o domov.

#### **4.1.3 Formální péče o děti**

Jednou z významných překážek pro vstup ženy po rodičovské dovolené na trh práce je jistě nedostatečná nabídka předškolních zařízení pro děti a celková nízká zainteresovanost státu v této věci. Jak tvrdí Tomešová Bartáková (2009, s. 52), jsou právě služby formální péče o děti do tří let věku, nejefektivnějším nástrojem ovlivňující ženskou zaměstnanost i rozhodování o založení rodiny. Podpora těchto služeb je státům doporučována i směrnicemi Evropské strategie zaměstnanosti. I přesto je v České republice nedostatečná nabídka jeslí a malá kapacita volných míst v mateřských školách. Zajímavým řešením nabízí, u velkých firem sloučení pracovních a rodinných povinností formou hlídání na pracovišti. Ideálního pokrytí se nedostává ani péče o děti ve školním věku. Pracovní doba málokdy odpovídá časovému rozvrhu školního roku a školní družiny.

#### **4.1.4 Ztráta kvalifikace, dovedností, znalostí a schopností**

Po letech strávených na rodičovské dovolené, ženy postupně ztrácejí svoji profesní kvalifikaci. Záleží jen na každé z nich, zda zůstanou aktivními matkami, jež se budou tuto kvalifikaci snažit udržovat či zvyšovat v rámci svého „volného času“.

Na úřadu práce se registrují ženy, které ztratily na dlouhá léta kontakt s pracovním a často i společenským prostředím a jejich zařazení na trh práce je mnohem komplikovanější. Hlavním problémem totiž není jenom ztráta profesní kvalifikace, ale především ztráta sebevědomí, sebedůvěry a schopnosti se prezentovat před zaměstnavatelem i v běžných sociálních situacích, před druhými lidmi. Významné nedostatky, jež mohou nezaměstnané ženy pociťovat po návratu z rodičovské dovolené:

- nedostatečná motivace k nalezení nového zaměstnání
- ztráta znalostí a dovedností z oblasti komunikačních a informačních technologií
- nedostatečná znalost cizích jazyků, ztráta dovednosti ovládat cizí jazyk
- omezené komunikační dovednosti
- nízké sebevědomí, malá sebedůvěra

- neznalost aktuální problematiky daného pracovního oboru
- neschopnost vytvořit životopis a motivační dopis a neznalost umění sebe prezentace
- ztráta pracovních návyků a schopnosti pracovat zcela samostatně či v týmu

## **4.2 Systém finanční podpory žen na mateřské a rodičovské dovolené**

Systém finanční podpory žen během těhotenství a mateřství je zajištěn formou výplaty několika různých druhů dávek. Tyto jsou rozděleny na období těhotenství, porodu a následné péče o dítě do věku 3 let. Těhotná žena nejprve nastupuje na mateřskou dovolenou (6-8 týdnů před plánovaným porodem), během níž pobírá peněžitou pomoc v mateřství. Narozením dítěte získává jednorázovou dávku: porodné. Po ukončení mateřské dovolené v délce 28 týdnů, zahajuje nástup na rodičovskou dovolenou, která může trvat až do 4 let věku dítěte. Během této pobírá rodičovský příspěvek.

Těhotným nezaměstnaným ženám, jež se před porodem registrují na úřadech práce, nevzniká nárok na mateřskou dovolenou. Dnem narození dítěte získávají nárok na porodné a ihned začínají pobírat rodičovský příspěvek. Samy si nemohou zvolit délku pobytu na rodičovské dovolené. Ta je jim automaticky přidělena a to do 4 let věku jejich dítěte. Křížová (2008, s. 76) poukazuje na skutečnost, že pojem „dovolená“ evokuje oddech, nicnedělání nebo provádění těch činností, které člověk dělá dobrovolně a rád – stručně a krátce proto, že chce. To se zcela jednoznačně nedá tvrdit o situaci, která je označována jako rodičovská „dovolená“. Mnozí z těch rodičů, kteří ji absolvovali, bez ohledu na to, zda se jednalo o ženu či muže, dospěli často k závěru, že o žádné „dovolené“ nemůže být zkrátka ani řeči. Proč? Protože ono období „dovolené“ je v mnoha ohledech náročné – fyzicky, psychicky, časově. „Dovolená“ anebo spíše období strávené a trávené s malým dítětem doma vyžaduje permanentní pozornost toho, kdo se o dítě stará.

### **4.2.1 Mateřská dovolená**

Podíváme-li se na stanovisko Tomešové Bártkové (2009, s. 68) zjišťujeme, že téměř všechny vyspělé státy poskytují ženám určitá práva spojená s obdobím těhotenství a porodem. Jde o právo na udržení zaměstnání a o finanční transfery spojené s touto

událostí. Některé země rozšířily tato práva i na otce. V zemích EU byla v roce 1992 zavedena povinná, alespoň 14týdenní mateřská dovolená spojená s příspěvkem ne menším než v případě nemoci, která garantuje ženě péči o dítě v rané fázi po porodu bez hrozby ztráty zaměstnání.

V České republice, podle § 195 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, žena nastoupí na mateřskou dovolenou (dále jen MD) mezi šestým a osmým týdnem před plánovaným termínem porodu. Tento termín stanovuje lékař. Standardní délka MD činí 28 týdnů. Doba jejího trvání však nesmí být kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Narodí-li se ženě dvě nebo více dětí, náleží jí MD podle § 195 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v délce 37 týdnů.

### **Peněžité pomoci v mateřství**

Po celou dobu trvání MD pobírá žena tzv. peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM). Tato dávka se přiznává na základě vyplněného tiskopisu od lékaře. Aby ženě vznikl nárok na přiznání PPM, musí splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění. Podle § 6 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, peněžité pomoci v mateřství náleží zaměstnankyni, jestli-že byla v posledních dvou letech před porodem účastna alespoň 270 dnů nemocenského pojištění. Tiskopis žádosti o PPM potvrzené lékařem, žena odevzdává svému zaměstnavateli. Osoby samostatně výdělečně činné musejí být dle § 145 odst. 1 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, účastny nemocenského pojištění nejméně 180 kalendářních dnů v posledním roce.

Výplata nemocenských dávek, tudíž i PPM spadá od 1. ledna 2009 do kompetence Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ).

Ženy, které jsou před nástupem na MD vedeny v evidenci úřadu práce, nemají od 1. ledna 2008 nárok na pobírání PPM. Dnem porodu jim vzniká nárok na rodičovský příspěvek, a to až do doby 4 let věku dítěte. Jedná se o tzv. čtyřletou variantu rodičovské dovolené, která je však z finančního hlediska pro ženu nejméně výhodná.

#### **4.2.2 Porodné**

Porodné upravuje § 44 až § 46 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Jedná se o jednorázovou dávku poskytovanou v závislosti na výši příjmu rodiny. Nárok na ni vzniká dnem porodu a jejím účelem je přispět na náklady související s narozením dítěte. Od 1. ledna 2011 je tato dávka poskytována pouze na první narozené dítě, rodinám s nízkými příjmy. Tímto termínem se rozumí stav, kdy příjem rodiny v kalendářním čtvrtletí předcházejícímu kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, byl nižší než 2,4 násobek životního minima rodiny.

Příjem žádosti o porodné a její výplatu mají na starosti vždy kontaktní místa státní sociální podpory na úřadech práce a v Praze pak na úřadech městských částí. V současné době činí výše porodného dle § 46 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře 13 000 Kč.

#### **4.2.3 Rodičovská dovolená a rovné příležitosti**

Před ukončení MD, musí žena, která je vedena jako zaměstnanec, o poskytnutí rodičovské dovolené (dále jen RD) požádat svého zaměstnavatele. Ten je povinen jí RD poskytnout, a to do 3 let věku dítěte. Dle § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost RD. RD se poskytuje matce dítěte po skončení MD a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Poté lze RD prodloužit ještě o jeden kalendářní rok. Na prodloužení do 4 let věku dítěte se však žena opět musí dohodnout se svým zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen jí po ukončení 3leté RD zajistit návrat na stejnou pracovní pozici, kterou zastávala ještě před nástupem na MD. Požádá-li žena o prodloužení RD do 4 let věku dítěte, tato povinnost zaměstnavateli odpadá. Ženě pak může nabídnout jinou pracovní pozici.

Jak zmiňuje Tomešová Bártková (2009, s. 63-64), v ČR není právo na rodičovskou dovolenou individualizované, mohou ji ale oba rodiče sdílet. Institut rodičovské dovolené pro otce byl zaveden až od ledna 2001. Autorka dále uvádí, že za významný důvod odchodu muže na rodičovskou dovolenou je stále považováno horší ekonomické postavení, tj. nezaměstnanost nebo hůře placená práce v porovnání se ženou.

Maříková a Radimská (2003, s. 14) zastávají názor, že se současná podoba rodičovské dovolené v ČR podílí na upevnění nerovného postavení mužů a žen, a to dvojitým způsobem. Na úrovni rodiny jde o udržování generově stereotypních rolí, a to i u žen aktivně působících na trhu práce. Na makroúrovni pak to, že jsou to téměř sto procentně ženy, kdo čerpá rodičovskou dovolenou, zásadní vliv na jejich postavení na trhu práce. Nástup na rodičovskou dovolenou znamená vystoupení z pracovního procesu trhu, což následně negativně působí na mzdovou situaci žen. To však vede k tomu, že jsou to z hlediska finanční výhodnosti pro domácnost opět zpravidla ženy, kdo nastupuje na rodičovskou dovolenou, což utvrzuje zaměstnavatele v přesvědčení, že z hlediska kontinuity pracovní dráhy je ženská pracovní síla rizikovější než mužská a vede v podstatě k diskriminujícímu chování vůči ženám. Výsledkem je opět pravděpodobnější odchod žen (než mužů) na rodičovskou dovolenou. Otcové mají tedy v dosažení generové rovnosti zásadní roli: nepřevzmou-li část péče o děti, nemohou ženy dosáhnout rovného postavení na pracovním trhu.

Rodičovská dovolená by tak mohla posloužit jako nástroj k tomu, aby se mohly i muži-otcové více věnovat péči o děti a domácnost. Jak ale zmiňuje Sirovátka (2006, s. 132, 133), nízká dávka rodičovského příspěvku odradí muže od pobytu na rodičovské dovolené. Muži mají v průměru všude vyšší mzdu než ženy a kdyby oni zůstaly doma, rodina jako celek by tím finančně ztrácela.

### **Rodičovský příspěvek**

Od roku 2008 je platná nová podoba rodičovského příspěvku. Na jejím základě je možné čerpat rodičovský příspěvek ve třech variantách. Po dobu RD je poskytován rodičovský příspěvek podle § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Tento náleží osobě, jež po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě:

- a) do čtyř let věku nebo,
- b) do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené

Dítě do věku 3 let může být umístěno do zařízení předškolní výchovy (jeslí či mateřské školy) maximálně na 5 dní v měsíci aby nedošlo k zániku nároku

na příspěvek. Dítě starší 3 let pak může být umístěno v mateřské škole maximálně na 4 hodiny denně případně 5 kalendářních dnů v daném měsíci. Nárok na rodičovský příspěvek tak zůstává zachován.

Výplata rodičovského příspěvku náleží do kompetence odborů státní sociální podpory na úřadech práce. V Praze pak na sociálním odboru městského úřadu. Žena si žádá o rodičovský příspěvek na úřadu příslušnému jejího trvalého bydliště.

V současné době existují 3 základní varianty čerpání tohoto příspěvku. Liší se jak délkou pobytu na RD tak i výší měsíční výplaty rodičovského příspěvku.

- První variantou je tzv. **zrychlené (zvýšené) čerpání příspěvku**. RD je poskytována pouze do 2 let věku dítěte. Výměra rodičovského příspěvku je vyšší a činí 11 400Kč/měsíčně. Tuto variantu RD však může zvolit pouze ten, jehož denní vyměřovací základ pro výpočet MD činil nejméně 380 Kč na kalendářní den.
- Druhá varianta představuje tzv. **klasické (základní) čerpání příspěvku**. RD je poskytována do dovršení 3 let věku dítěte. Výplata rodičovského příspěvku činí 7 600 Kč/měsíčně.
- Třetí variantou je tzv. **snížené čerpání příspěvku**. Rodič zůstává s dítětem do dovršení jeho 4 let věku. Tato varianta je specifická především pro ženy, jež si jako OSVČ neplatily nemocenské pojištění či byly před nástupem na RD vedeny v evidenci úřadu práce a samy si tak nemohly zvolit délku jejího trvání. Výše rodičovského příspěvku v tomto případě činí 7 600Kč/měsíčně prvních 21 měsíců života dítěte. Poté už jen 3 800 Kč/měsíčně až do dovršení 4 let jeho věku.

Pro rodiče, jejichž děti jsou zdravotně či těžce zdravotně postižené se nabízí varianta 7leté rodičovské dovolené. Výše rodičovského příspěvku pak činí 7 600 Kč/měsíčně



**Tabulka č. 1 Znárodnění výplaty rodičovského příspěvku od 1. 1. 2011**

výměra RoP	výše RoP v Kč/měsíc	dvouletá varianta čerpání (po PPM)		třiletá varianta čerpání (po PPM)		čtyřletá varianta čerpání (bez PPM)	
		počet měsíců, po které je RoP pobírán	celková částka v Kč	počet měsíců, po které je RoP pobírán	celková částka v Kč	počet měsíců, po které je RoP pobírán	celková částka v Kč
zvýšená	11 400	19	216 600	0	0	0	0
základní	7 600	0	0	31	235 600	9	68 400
snížená	3 800	0	0	0	0	39	148 200
<b>čerpání celkem</b>		<b>19</b>	<b>216 600</b>	<b>31</b>	<b>235 600</b>	<b>48</b>	<b>216 600</b>

(Dostupné také na: <[http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp), staženo dne 1. 3. 2011)

## 5 Vzdělávání dospělých a profesní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání a učení jsou významnou součástí našeho života. Vzdělávání dospělých, kterým se zabývá vědní obor andragogika, patří do oblasti celoživotního vzdělávání, v němž významnou úlohu zastává profesní vzdělávání.

Nelze než souhlasit s Bednaříkovou (2006, s. 11,12), že v neustále se měnících sociálních podmínkách patří učení ke schopnosti, která člověku zaručuje existenci a aktivní přizpůsobení. Výsledkem učení je poměrně trvalá změna v chování jedince. Pro rozvoj osobnosti má význam učení pojímané jako cílevědomá a záměrná činnost, cílem které je jak osvojení vědomostí, dovedností a návyků, tak i rozvoj poznávacích schopností, charakterových a volných vlastností, zájmů, postojů, apod.

Jak také zmiňuje Tureckiová (2008, s. 23), znalosti a vědomosti hrají v současné době v životě většiny lidí stále významnější úlohu. Znalostí je stále více třeba, a to nejen v oblasti profesní a pro udržení dobré pozice na pracovním trhu, znalosti a dobrá informovanost jsou nezbytné pro aktivní zapojení do občanské společnosti, bez znalostí a určitého vzdělání je prakticky nemožné činit informovaná a odpovědná rozhodnutí, v neposlední řadě jsou to opět znalosti a procesy učení a vzdělávání, které nám mají pomoci s adaptací na nově vzniklé situace v současné, permanentně se transformující společnosti. Společně s rostoucím významem znalostí a vzdělání se mění postoj, který k nim společnost zaujímá. Znalosti a vědomosti i procesy jejich získávání začínají být stále více ceněny, společně s tím roste i jejich skutečná cena na trhu.

Jak uvádí Kopecký (2004, s. 13), praxe vzdělávání dospělých se od sedmdesátých let dvacátého století stále více zaměřuje na profesní vzdělávání. Dnešní podoba profesního vzdělávání se zaměřuje především na podporu zaměstnatelnosti, na schopnost reagovat na proměnlivé požadavky trhu práce.

Podíváme-li se na stanovisko Vetešky a Tureckiové (2008, s. 13, 14), celoživotní učení je v dnešní době vnímáno jako nezbytný proces vedoucí k aktivní zaměstnanosti a uplatnění se jedince na trhu práce. Celoživotní učení jako proces adaptace na měnící se podmínky ekonomiky, techniky a společnosti se stává předpokladem pro trvalý rozvoj osobnosti a zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání.

Nejvýznamnější úlohu z hlediska vzdělávání dospělých hraje chuť a motivace dále se vzdělávat. Tureckiová (2008, s. 26, 27) je přesvědčena, že ochota učit se a vzdělávat i v dospělém věku závisí na mnoha faktorech, mezi něž patří i vnitřní motivace k dalšímu učení a vzdělávání, která mimo jiné dále souvisí i se vztahem, který si učící během svého života k procesům učení a vzdělání vytvořil. Mužik (2005, s. 12) dodává, že základní východiskem vzdělávacího procesu, zaměřeného na obnovení či rozvíjení schopností dospělých učit se, je působení na emoce dospělého, motivaci ve směru pozitivním vzhledem k cílům procesů učení. Zcela samostatným momentem je diagnóza a „doladění“ odborných schopností, včetně příslušných informací, vědomostí, dovedností návyků.

Celoživotní vzdělávání a s ním spojené profesní vzdělávání, přímo souvisí s uplatněním člověka na trhu práce. Pro úspěšný pohyb na něm je totiž nutné získávat stále nové znalosti, odborné dovednosti a schopnosti. Profesním vzděláváním se tedy zajišťuje zvyšování kvalifikace, rozšiřování kvalifikace a také rekvalifikace.

Profesní vzdělávání dospělých je na Úřadu práce ve Zlíně realizováno formou rekvalifikačního vzdělávání. Veškeré rekvalifikační kurzy jsou hrazeny ze státního rozpočtu České republiky a také z finančních prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu lidské zdroje.

## **5.1 Rekvalifikační vzdělávání**

Rekvalifikační vzdělávání je považováno za další profesní vzdělávání a zastává významnou roli v oblasti vzdělávání dospělých. Podle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 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 doposud žádnou rekvalifikaci nezískala. Jak uvádí Mareš (2002, s. 122, 123) většina zemí se dnes soustřeďuje zejména na rozvoj rekvalifikace a pomoc dlouhodobě nezaměstnaným. Rekvalifikace je významným nástrojem boje proti nezaměstnanosti. Může se však ukázat jako dvojsečná, jestliže není cílená a nemá efekt. Získat novou kvalifikaci a zůstat přesto dále nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho

nedostatečnosti obstat na trhu práce. Novým trendem je i přenesení důrazu na primární proces získávání kvalifikace, tedy rozvoj vzdělávací soustavy. Je zde především snaha o zvýšení flexibility vzdělávaných osob (usnadnění budoucích nezbytných rekvalifikací).

V souvislosti s poklesem ekonomiky v České republice především v roce 2009 došlo k hromadnému propouštění zaměstnanců, změně výrobních programů či přímo zánikům celých firem. V současné době se proto rekvalifikují nejen pracovníci z oblastí dělnických, ale i duševních povolání. Obě skupiny totiž musejí hledat na trhu práce nové uplatnění. Dalo by se říci, že rekvalifikace se tak staly, jakýmsi masovým a sociálně společenským jevem.

Rekvalifikace je jednou z rozhodujících oblastí aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce ve Zlíně zabezpečuje rekvalifikační kurzy uchazečům či zájemcům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce ve Zlíně či na jeho dislokovaných pracovištích.

Rekvalifikační kurzy jsou určeny uchazečům, kteří nemohou se svojí dosavadní kvalifikací nalézt na trhu práce uplatnění nebo nemohou původní zaměstnání vykonávat ze zdravotních či jiných vážných důvodů. Rekvalifikace by měla být především účelná. Jejím hlavním cílem je to, aby uchazeč získal novou kvalifikaci k výkonu povolání, které je na trhu práce žádané, případně aby mohl s novou kvalifikací provádět samostatně výdělečnou činnost.

Rekvalifikační kurzy mohou dle § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, provádět pouze:<sup>5</sup>

- a) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle tohoto zákona
- b) zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
- c) škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu nebo
- d) zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu

---

<sup>5</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

Úřad práce hradí veškeré náklady na rekvalifikační kurz a v určitých případech poskytuje i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s tímto kurzem. Jedná se především o proplácení jízdného (uchazečům bydlící mimo Zlín) případně náklady na hlídání dětí účastníkům rekvalifikačního kurzu. Ve výjimečných případech je účastníkovi kurzu hrazeno i ubytování.

Úřad práce ve Zlíně nabízí možnosti rekvalifikačních kurzů realizovaných na základě:

- a) veřejných zakázek
- b) individuálních požadavků (tzv. nahodilé rekvalifikace)

Podrobný přehled všech rekvalifikačních kurzů nabízených Úřadem práce ve Zlíně – viz Příloha č. 1.

### **5.1.1 Postup zájemce při žádosti o rekvalifikační kurz**

Kritériem pro zařazení do rekvalifikačního kurzu je evidence na úřadu práce dle místa bydliště. Základní informace z oblasti rekvalifikace uchazeč získá u svého poradce pro zprostředkování zaměstnání, na internetových stránkách MPSV ČR případně na informačních tabulích daného úřadu práce. Zprostředkovatel na základě osobního pohovoru rozhoduje, zda uchazeče doporučí k absolvování daného rekvalifikačního kurzu. Jeho vhodnost posuzuje z hlediska dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, možností, schopností a především následné možnosti uplatnění se na trhu práce. S písemným souhlasem od zprostředkovatele poté uchazeč absolvuje konzultaci s pracovníkem rekvalifikačního oddělení. Před samotným zahájením rekvalifikačního kurzu uzavírá úřad práce dohodu se vzdělávacím zařízením, který ji bude realizovat.

Se zájemcem o kurz je uzavřena Dohoda o rekvalifikaci a Rozhodnutí o podpoře při rekvalifikaci.

Dohoda o rekvalifikaci uzavřená s uchazečem pak musí mít dle § 109 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tyto náležitosti:<sup>6</sup>

- a) identifikační údaje účastníka dohody

---

<sup>6</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

- b) pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- c) způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- d) podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- e) způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- f) závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- g) ujednání o výpovědi z dohody.

Je nutné také důkladně vymežit formu postihu uchazeče při porušení této dohody. V případě, že bez vážných důvodů nedodrží některou ze stanovených podmínek dohody o rekvalifikaci, může být kromě finančního postihu také sankčně vyřazen z evidence úřadu práce na dobu 6 měsíců.

Úřad práce hradí veškeré náklady na rekvalifikační kurz a v určitých případech poskytuje i příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s tímto kurzem. Jedná se především o proplácení jízdného (uchazečům bydlící mimo Zlín) případně náklady na hlídání dětí. Ve výjimečných případech může být hrazeno i ubytování. Po dobu trvání rekvalifikačního kurzu uchazeč pobírá podporu při rekvalifikaci, jež činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

O rekvalifikační kurzy pořádané Úřadem práce ve Zlíně, jeví nezaměstnaní velký zájem, avšak z důvodu nedostatku finančních prostředků (vyhrazených na kurzy v rámci státního rozpočtu), není možné uspokojit všechny zájemce. V současné době se jako jediné nápomocné řešení této situace jeví čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Rekvalifikační kurzy, realizované v roce 2010 Úřadem práce ve Zlíně, byly hrazeny v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti z národního individuálního projektu č. CZ.1.04/2.1. 00/03/00003 – Rekvalifikace a poradenská činnost, a to 85% z Evropských sociálních fondů a 15% ze státního rozpočtu ČR. Ve druhém pololetí byly některé kurzy hrazeny jen ze státního rozpočtu ČR. V roce 2010 také pokračovalo čerpání finančních prostředků z výše uvedeného projektu

na kurzy, které byly „vysoutěženy“ v roce 2009 v rámci vyhlášené nadlimitní veřejné zakázky na dodavatele rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikace tzv. nahodilé, které nebyly předmětem veřejné zakázky, byly organizovány pouze pro uchazeče s příslibem zaměstnání nebo čestným prohlášením o zahájení samostatné výdělečné činnosti po ukončení kurzu.

## **5.2 Evropský sociální fond a jeho projekty**

Řídícím orgánem Evropského sociálního fondu v České republice je MPSV ČR. Vzdělávací projekty, jež jsou realizovány na úradech práce, mají za cíl především snižovat nezaměstnanost a to prostřednictvím profesního vzdělávání nezaměstnaných osob a podporou jejich začleňování zpět na trh práce a do plnohodnotného společenského života.

Na programovací období 2007-2013 je z Evropského sociálního fondu pro Českou republiku vyhrazeno 3,8 mld. EUR. Problematikou snižování nezaměstnanosti prostřednictvím Aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, zvyšování kvality veřejné správy a začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti se zabývá operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který je součástí základních programů Evropského sociálního fondu. Pro ČR je na něj vyčleněno celkem 1,84 mld. EUR.

Všechny projekty jsou vždy zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny nezaměstnaných uchazečů v daném regionu. V rámci spolupráce Evropského sociálního fondu a Úřadu práce ve Zlíně je realizováno 5 projektů.

- Projekt: „Klíč k zaměstnání“ je určen uchazečům se základním vzděláním
- Projekt: „Život bez bariér“ je určen uchazečům se zdravotním postižením
- Projekt: „Příležitost pro zkušené“ je určen uchazečům starším 50 let věku
- Projekt: „Znovu do práce“ je určen uchazečům, jejichž délka evidence na Úřadu práce ve Zlíně přesáhla 5 měsíců (tzv. dlouhodobě nezaměstnaným)
- Projekt: „Šance pro rodiče“ je určen uchazečům, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku

### **5.2.1 Projekt „Šance pro rodiče“**

Projekt „Šance pro rodiče“ je realizován na Úřadu práce od září roku 2009 a bude ukončen k 31. 12. 2011. Tento vzdělávací projekt je utvořen pro uchazeče úřadu práce, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku. Převážnou část účastníků tohoto projektu jsou právě ženy po návratu z rodičovské dovolené.

Projekt obsahuje motivační a vzdělávací aktivity (např. komunikační kurzy, vyhledávání práce na internetu, výuka práce na počítači). Pracovní a odborné zkušenosti, získané v rámci praxe a školení, posílí šance uchazeče na jeho umístění na vhodném pracovním místě. Součástí projektu je také motivace zaměstnavatelů k zaměstnání cílové skupiny na základě získání dotací.

#### **Aktivity projektu „Šance pro rodiče“**

- motivační část, jejíž součástí je pracovní diagnostika
- neprofesní školení rozšířené o JOB club, školení o portálu MPSV a exkurze u zaměstnavatelů ve zlínském regionu
- modulová část – zajišťuje možnost volby různých vzdělávacích modulů podle individuálních potřeb klientů; jednotlivými moduly jsou:
  - 1) bilanční diagnostika
  - 2) odborná jazyková výuka
    - je realizována v anglickém a německém jazyce
    - maximálně 6 osob ve skupině, 24 vyučovacích hodin
    - pro zařazení do odborné jazykové výuky je nutné mít znalosti na úrovni mírně až středně pokročilé
  - 3) specifické rekvalifikace
    - možnost volby z široké škály rekvalifikací, včetně výběru více kurzů v případech, kdy to bude podmínkou pro získání pracovního uplatnění.
    - výuky probíhá v rozsahu max. 700 hodin a lze absolvovat max. 2 rekvalifikační kurzy
    - po dobu účasti v rekvalifikačním kurzu pobírá uchazeč Podporu při rekvalifikaci
  - 4) neplacená praxe u zaměstnavatelů.



- zaměstnání - možnost využití příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů.

### Stav projektu v roce 2010

V projektu ESF „Šance pro rodiče“ je plánovaný počet 270 účastníků. Od začátku projektu v září 2009 do 31. 12. 2010 vstoupilo již 254 účastníků, což je 94% z plánovaného počtu. Do konce projektu, tj. 31. 12. 2011, je plánovaný vstup ještě 16 účastníků k doplnění plánovaného počtu a dalších 17 účastníků nad plán.

Z následující tabulky č. 2 jsou patrné výsledky projektu za rok 2010. Zajímavým zjištěním je, že odborné jazykové výuky se v roce 2010 nezúčastnil ani jeden uchazeč.

**Tabulka č. 2** Projekt Šance pro rodiče v roce 2010

Aktivita	Vstoupilo		Pokračuje		Ukončilo předčasně		Ukončilo v termínu bez osvědčení		Ukončilo řádně	
	Muži	ženy	muži	ženy	Muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Motivační část	2	252	0	0	1	5	0	4	1	243
Neprofesní školení	1	245	0	40	0	11	0	5	1	189
Bilanční diagnostika	0	8	0	0	0	0	0	0	0	8
Výuka výpočet. techniky	1	53	0	0	0	3	0	0	1	50
Odborná jazyková výuka	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Specifické rekval.	1	177	0	19	0	11	0	3	1	144
Praxe u zaměstnavatele	0	18	0	0	0	1	0	0	0	17
Zaměstnání s dotací	2	76	0	11	0	4	0	0	2	61
Zaměstnání bez dotace	0	25	0	1	0	2	0	0	0	22
Zaměstnání ostatní	0	10	0	3	0	4	0	0	0	3
<b>CELKEM</b>	<b>7</b>	<b>864</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>737</b>

### **5.3 Další vzdělávací a poradenské aktivity realizované Úřadem práce ve Zlíně**

Úřad práce ve Zlíně nabízí (nejen) ženám po rodičovské dovolené velké množství aktivit, služeb a programů, které jim významně pomáhají nejen při hledání zaměstnání, ale také pracují na zvýšení jejich sebevědomí a umění sebeprosazení se v osobním i pracovním životě.

Jak uvádí Mareš (2002, s. 121, 122), jedním z trendů 90. let je rozvoj forem poradenství pro pracovní trh, které by pomohlo dlouhodobě nezaměstnaným identifikovat problémy, jimž čelí, a umožnilo jim stejnou svobodu volby na trhu práce, jako má zaměstnaná populace. Důraz je kladen na rozvoj orientace osob na trhu práce, na informace o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace. Celý systém poradenství je dnes vědomě budován jako silně personalizovaný a individualizovaný. Jeho cílem je chránit pracovníky před dlouhodobou nezaměstnaností, spojenou s narůstající demotivací pro hledání zaměstnání a s ignorováním příležitostí na trhu práce. Konzultační činnost a poradenství jsou nyní chápány jako klíčové faktory ne pouze při individuální pomoci nezaměstnaným, ale i při vytváření efektivnějších programů distribuce práce zejména z hlediska nákladů a jejich cílevědomějšího vynakládání. Poradenství je úzce spojeno právě s rekvalifikacemi.

#### **Skupinové poradenství**

Skupinové poradenství probíhá formou hromadných informačních akcí (dále jen HIA). HIA je vedena jedním lektorem poradenského oddělení Úřadu práce ve Zlíně. Je pořádána pro 20 až 25 uchazečů, kteří se jí účastní na základě doporučení od své poradkyně pro zprostředkování zaměstnání. Délka trvání této schůzky je přibližně 90 minut. Uchazeči jsou formou skupinové akce seznámeni s aktuální situací na trhu práce a právy a povinnostmi uchazečů o zaměstnání, nabídkou rekvalifikačních kurzů, službami EURES poradce, projektech ESF, možnostmi užívání internetového portálu MPSV ČR a ISTP.

#### **Individuální poradenství**

Probíhá formou individuálního pohovoru uchazeče s pracovníkem poradenského oddělení. Uchazeči je nabídnuta pomoc při řešení konkrétního problému a také aktivity Úřadu práce ve Zlíně. Konzultace a vypracování životopisu a motivačního dopisu,

případně umístění životopisu a nabídky práce na portálu MPSV ČR. Uchazeč si může za asistence poradce vypracovat testy profesní orientace a naučit se využívat ISTP.

### **JOB Club**

JOB club je skupinovým motivačním startovacím poradenským programem nabízejícím pomoc těm nezaměstnaným, kteří si skutečně chtějí práci najít. Jeho hlavním cílem je motivovat a aktivizovat klienty klubu při hledání zaměstnání. Zvýšit jejich sebedůvěru a sebevědomí pomocí praktických nácviků dovedností a technik při hledání nového zaměstnání. Po ukončení programu pak většina uchazečů nastupuje do projektů ESF nebo rekvalifikačního kurzu.

JOB club je veden dvěma školenými lektory, z řad zaměstnanců poradenského oddělení Úřadu práce ve Zlíně. Skládá se z 5 ti schůzek v rozsahu 4 hodin a účastní se jej 8 až 12 nezaměstnaných klientů. Cílovou skupinou jsou zejména ženy po návratu z RD, dlouhodobě nezaměstnaní a lidé nad 50 let věku. Forma společných setkávání umožňuje klientům vzájemnou výměnu zkušeností a informací o nabídkách volných pracovních míst. Práce v JOB klubu probíhá formou skupinových nácviků, týmových řešení zadaných úkolů, hraním rolí v připravených modelových situacích a formou scének a diskuzí. Týmová práce přináší klientům důležitou zpětnou vazbu od ostatních a mohou se tak dozvědět, jak na ostatní působí. Učí se zde, jakým způsobem mohou vyhledávat volná pracovní místa. Zpracovávají si svůj motivační dopis a strukturovaný životopis dle aktuálního evropského formátu. Nacvičují zásady správného vedení telefonního i osobního rozhovoru s potenciálním zaměstnavatelem. Seznamují se zásadami asertivního chování. Učí se kultivovanému vystupování před zaměstnavatelem i tomu, jak prezentovat sama sebe a své profesní znalosti, dovednosti a zkušenosti. Kňážko a Mandys (2008, s. 44) jsou přesvědčeni, že největším přínosem job clubů je skutečnost, že jednotliví návštěvníci si mohou navzájem sdělovat informace, které jejich kolegové nemusejí mít k dispozici. Vzniká tak jakási malá forma síťování. V rámci job clubů si mohou hledat práci všichni navzájem, což v důsledku vede ke svépomocnému klubu, kde práci pro jednoho člověka hledá ve skutečnosti více lidí více.

Aktivity JOB klubu se přizpůsobily i aktuálním potřebám trhu práce. V současné době se totiž z důvodu ekonomické krize změnila struktura nezaměstnaných uchazečů. Na úřadu práce se registrují klienti, kteří dlouhá léta pracovali, a náhlá ztráta zaměstnání je pro ně velmi stresující. Těmto klientům nabízejí lektoři možnost nácviku relaxačních metod. Pomáhají jim vyrovnat se s pocitem sociálního vyloučení a se zvládáním stresových situací. Nově vzniklou aktivitou JOB klubu je také finanční poradenství. Nezaměstnanost, znamená pro člověka i ztrátu finančních příjmů. Velké množství lidí se pak obrací na bankovní či jiné finanční společnosti s žádostmi o půjčku nebo úvěr. Takovýto krok, má však často za následek velké zadlužení, které může končit až exekucí. V JOB klubu jsou proto klienti informováni o tom, jak komunikovat s bankou a jinými finančními společnostmi. Dozvídají se o možnosti splátkového kalendáře a jsou seznámeni s institucemi a neziskovými organizacemi, jejichž pomoc mohou v této tíživé situaci také využít. Účast v JOB klubu tedy přináší klientům možnost ujasnit si vlastní schopnosti a profesní cíle. Objevit svůj vlastní potenciál a osobní kvality. Forma skupinového poradenství pomáhá klientům především zbavit se pocitu ostýchavosti před lidmi, zvyšuje jejich sebevědomí a dodává pocit podpory a motivace od ostatních členů klubu. Kňazko a Mandys (2008, s. 45) zdůrazňují, že dobrý job club bezpečně poznáte podle toho, že účastníci klubu, tedy další nezaměstnaní mají vysoké nároky na vás i na sebe, chtějí po vás aktivitu a sami ji vykazují. Pokud se setkáte s takovou skupinou, je úspěch nalezení zaměstnání velmi pravděpodobný.

V následující tabulce č., je zaznamenána struktura uchazečů, kteří se v roce 2010 zúčastnili JOB klubu. Zúčastnilo se jej klubu 108 uchazečů. Z toho 93 účastníků bylo žen, z nichž 42 přišlo na Úřad práce ve Zlíně po ukončení RD.

**Tabulka č. 3** *Struktura uchazečů JOB klubu v roce 2010*

<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>	<b>OZZ</b>	<b>Základní vzdělání</b>	<b>Vyučení</b>	<b>SŠ</b>	<b>VŠ</b>	<b>Evidence nad 5 měsíců</b>	<b>Ženy po RD</b>	<b>50 let a více</b>
<b>15</b>	<b>93</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>93</b>	<b>42</b>	<b>22</b>

### **Motivační klub**

Motivační klub je jednodenní skupinový poradenský program. Účastní se jej 8 až 10 klientů a délka celého programu činí 6 hodin. Hlavním cílem je posílení motivace klientů a zdokonalení jejich sebe prezentace před potenciálním zaměstnavatelem. Cílovou skupinou jsou nejčastěji dlouhodobě nezaměstnaní klienti. Výuka probíhá formou nácviku jednotlivých praktických technik týkajících se vstupu na trh práce. Je zaměřena především na sebepoznání, sebe prezentaci, přípravu na zvládnutí stresových situací při přijímacím pohovoru u zaměstnavatele. Klientům pomáhá zdokonalit jejich verbální i neverbální komunikaci. Součástí programu je i DVD projekce s ukázkami několika možných přijímacích pohovorů.

### **Psychologické poradenství**

Jak uvádí Vágnerová (2000, s. 401), nezaměstnaný člověk svou situaci rovněž citově prožívá a jeho pocity mohou být impulzem k řešení nebo k obranné reakci. Nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na niž člověk reaguje depresí, a rovněž jako ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach.

Psychologické poradenství je na Úřadu práce ve Zlíně prováděno formou odborné konzultace a individuálních sezení s psychologem. Konzultace s uchazečem mají důvěrný charakter a zaměřují se na řešení psychických, osobnostních a stresových situací souvisejících se ztrátou zaměstnání. Psycholog klientům pomáhá ke zvýšení sebevědomí, s adaptací na nově vzniklé situace a také při odstraňování komunikačních problémů. Psycholog může uchazeči doporučit další odbornou péči. Cílem psychologického poradenství je především pomoci klientovi v tíživé životní situaci. Zklidnit jeho psychický stav a doporučit vhodné formy jednání a chování.

### **Bilanční diagnostika**

Bilanční diagnostika je speciální poradenskou činností, kterou provádí psycholog. Je určena klientům, kteří zatím nemají jasnou představu o svém dalším profesním uplatnění nebo touží po změně zaměstnání a nevědí jakým směrem se ubírat. Chtějí si potvrdit své rozhodnutí o pracovní kariéře nebo se rozhodují o vstupu do rekvalifikačního kurzu, ale nevědí, který by byl ten nejvhodnější. Bilanční diagnostika je prováděna na základě odborného psychologického vyšetření klienta

a zjišťuje jeho pracovní možnosti, míru motivace, postoje a schopnost seberealizace. Pomocí psychodiagnostických metod je komplexně zhodnocena jeho zájmová orientace, dovednosti a vlastnosti osobnosti. Hlavním cílem je na základě vyhodnocení údajů a následné individuální konzultace, doporučit uchazeči vhodné využití jeho schopností, dovedností, jeho potenciálů v profesním životě. Navrhnout mu zaměstnání či pracovní oblast, ve které by se mohl úspěšně uplatnit. Doporučit absolvování konkrétní rekvalifikace případně volbu studijního oboru.

### **COMDI testy**

Comdi testy jsou pracovní diagnostikou, která slouží ke komplexnímu posouzení osobnosti na základě počítačového zadání. Cílem testu je ujasnění si vlastní identity uchazeče, zmapování jeho osobnosti a na základě vyhodnocených údajů doporučení profese, ve které by měl být testovaný jedince nejúspěšnější. Zaznamenané údaje jsou po absolvování tříhodinového počítačového testu zaslány k vyhodnocení do Republikového centra vzdělávání s.r.o. Zpracování dat je v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Sběr dat, jejich zpracování a odesílání zpět probíhá centrálně prostřednictvím internetu během několika hodin. Výsledky testu jsou zpracovány graficky s textovým komentářem. Odborný pracovník poradenského oddělení Úřadu práce ve Zlíně poté podá uchazeči souhrnné informace o dosažených výsledcích a doporučí mu jeho profesní zaměření.

K dispozici jsou tři moduly počítačové pracovní diagnostiky:

**Modul B** je určen pro osoby se zájmem najít vhodné dělnické povolání či řemeslo. Předpokladem je základní nebo střední vzdělání. Tento modul je určen pro všechny věkové skupiny.

**Modul C** je určen absolventům středních, vyšších či vysokých škol, kteří hledají nejvhodnější oblast další kariérové dráhy. U výběrových řízení je tento nástroj vhodný pro účely personálního řízení středního managementu. Je určen pro všechny věkové skupiny.

**Modul G** je určen výhradně pro studenty gymnázií, případně středních škol při rozhodování o dalším studiu a pro zjištění profesních předpokladů.

**Comdi testy zjišťují:**

- výkonové faktory (např. verbální, numerická, percepční logika, bystrost)
- emocionální inteligenci (např. pracovní sebevědomí, sebekontrola)
- komunikativnost (např. asertivní jednání, duševní stabilita, produktivita)
- výkonnost (kvalita, samostatnost, spolehlivost, produktivita)
- tvořivost (empatie, kreativita, flexibilita, řešení rizik)
- kolektivnost (ochota spolupráce, příjem kritiky, týmová práce, řízení lidí)
- osobnostní faktory (komunikativnost, tvořivost, výkonnost, kolektivnost)
- typ osobnosti (sangvinik, choleric, flegmatik, melancholik)
- aspirační odhad (např. ekonomika, služby a obchod, právo a legislativa)
- odborné předpoklady (např. ekonomika, služby a obchod, právo a legislativa)

## II EMPIRICKÁ ČÁST

### 6 Vyhodnocení výzkumného šetření

Empirická část diplomové práce se věnuje vyhodnocení výzkumného šetření zaměřeného na motivaci žen k účasti na rekvalifikačním vzdělávání a na identifikaci osobních nedostatků, jež pociťují při hledání zaměstnání. Současně představuje míru jejich zájmu o jednotlivé rekvalifikační kurzy.

Cílem provedeného výzkumného šetření je odpovědět na tyto výzkumné otázky:

- Jaká je skutečná motivace žen pro účast v rekvalifikačním kurzu?
- V čem ženy spatřují své největší nedostatky při hledání zaměstnání?
- O jaký druh rekvalifikačního kurzu mají nejvíce zájem?
- Mají ženy zájem o rekvalifikační kurzy cizích jazyků?
- Jsou ženy ochotny dojíždět za rekvalifikačním kurzem mimo místo svého bydliště?
- Jaká je úroveň jejich počítačové gramotnosti?
- Jsou ženy ochoty finančně se spolupodílet na realizaci rekvalifikačního kurzu?
- Odpovídá dosavadní model a nabídka rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce ve Zlíně, skutečným vzdělávacím potřebám nezaměstnaných žen po návratu z rodičovské dovolené?

#### Cíle výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření diplomové práce je zjistit motivaci nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené k účasti na rekvalifikačních kurzech pořádaných Úřadem práce ve Zlíně. Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření současně identifikovat jejich konkrétní vzdělávací potřeby.

Záměrem výzkumného šetření je také zjistit ochotu žen finančně se spolupodílet či dojíždět do rekvalifikačního kurzu pořádanou mimo bydliště. Dále pak odhalit úroveň jejich počítačové gramotnosti, po návratu z rodičovské dovolené či míru zájmu o jazykové rekvalifikační kurzy, jež nejsou v běžné nabídce Úřadu práce ve Zlíně. Na tyto skutečnosti je nahlíženo z pohledu žen do 34 let věku a nad 35 let věku a dle stupně jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.



Výstupem celé diplomové práce je vytvořit ideální funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené. Tento model a získané poznatky z výzkumného šetření by měly být prakticky využity pracovníky rekvalifikačního oddělení Úřadu práce ve Zlíně. Především v rámci zkvalitnění obsahového rámce jednotlivých rekvalifikačních kurzů.

### **Metody a techniky zkoumání**

Výzkumné šetření je kvantitativně orientováno. Výzkumný vzorek tvoří ženy, po návratu z rodičovské dovolené, jež jsou v evidenci Úřadu práce ve Zlíně nejdéle 3 roky a mají zájem o rekvalifikační kurzy. Metodou výzkumného šetření je dotazník, který tvoří 20 otázek vlastní konstrukce. Dotazník je zcela anonymní a jednorázový.

Před samotným výzkumným šetřením, byly stanoveny věcné hypotézy:

H<sub>1</sub>: Ženy do 34 let věku budou mít větší zájem o jazykové rekvalifikační kurzy, než ženy ve věku nad 35 let. Mezi věkovou kategorií žen do 34 let věku a žen 35 let věku a jejich zájmem o jazykové rekvalifikační kurzy, budou statisticky významné rozdíly.

H<sub>2</sub>: Ženy bez vzdělání, se základním vzděláním a s vyučením, budou více ochotny dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště, než ženy se středoškolským vzděláním, s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním. Mezi stupněm vzdělanosti výzkumného vzorku a ochotou dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště budou statisticky významné rozdíly.

H<sub>3</sub>: Ženy do 34 let věku budou častěji na žádné a základní úrovni počítačové gramotnosti, než ženy ve věkové skupině nad 35 let. Mezi věkovou kategorií žen do 34 let věku a žen nad 35 let věku budou v rámci počítačové gramotnosti statisticky významné rozdíly.

H<sub>4</sub>: Ženy bez vzdělání, se základním vzděláním a s vyučením, budou méně ochotny se finančně spolupodílet na rekvalifikačním kurzu, než ženy se středoškolským vzděláním, vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním. V rámci nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku a ochotou finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu budou statisticky významné rozdíly.

Cílem těchto hypotéz je zjistit na základě přijetí nulové hypotézy (H<sub>0</sub>) nebo alternativní hypotézy (H<sub>A</sub>), jsou-li mezi jednotlivými jevy statisticky významné

rozdíly či nikoliv. Výpočty jsou provedeny na základě Testu dobré shody chí-kvadrát. Podle Chrástky (2003, s.80–81) se u této kategorie testů významnosti ověřuje, zda četnosti, které byly získány měřením v pedagogické realitě, se významně odlišují od teoretických četností, které odpovídají dané nulové hypotéze. Jestliže výsledek výzkumu je statisticky významný, znamená to, že je velmi nepravděpodobné, že by byl způsoben pouhou náhodou (jinak řečeno, statisticky významný výsledek, již nelze připsat na vrub náhody). Testovým kritériem u dobré shody chí-kvadrát je hodnota  $X^2$ . Tuto hodnotu získáme na základě výpočtu dle vzorce:  $X^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$

### **Předvýzkum**

Před samotným výzkumným šetřením byl v lednu 2011 proveden předvýzkum na vzorku 25 žen. Těmto byl předložen dotazník v původní podobě. Po vyhodnocení dotazníků byly upraveny formulace některých otázek. Otázky z možností pouze volné odpovědi byly odstraněny. Dotazník tak působí více jednotně a odpovědi jsou jednoznačné a lépe zpracovatelné. Byla odstraněna i otázka, do jaké výše, jsou ženy ochotny finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu. Po vyhodnocení dotazníků se jevila jako nepodstatná a některé z dotázaných žen, na ni nechtěly odpovídat.

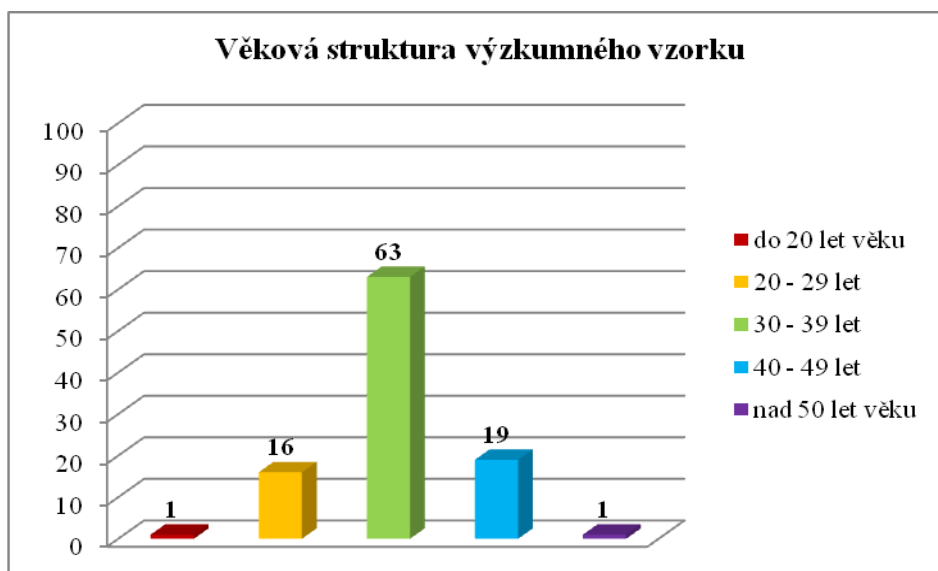
### **Výzkumný vzorek a jeho popis**

Za výzkumný vzorek je zvoleno 100 žen, jež jsou evidovány na Úřadu práce ve Zlíně. Všechny dotázané ženy, musely splňovat podmínku evidence nejvýše do 3 let po ukončení rodičovské dovolené. Během evidence pak musely projevit zájem o rekvalifikační kurz. Jednalo se tedy o skupinu homogenní z hlediska pohlaví, délky evidence na Úřadu práce ve Zlíně a zájmu o rekvalifikační vzdělávání. Z hlediska věku, nejvyššího stupně dosaženého vzdělání, počtu dětí či místa bydliště šlo o skupinu heterogenní.

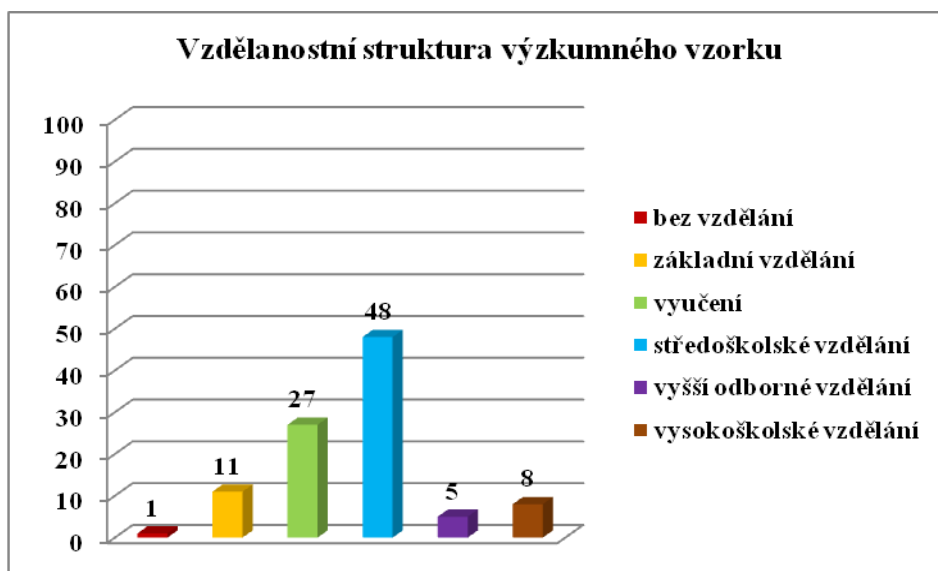
Samotný výzkum, byl realizován v lednu a únoru roku 2011 na Úřadu práce ve Zlíně, a to během běžných kontaktních schůzek na poradenském oddělení (90 respondentů). Některé ženy se zúčastnily výzkumu v průběhu absolvování motivačního programu JOB club (10 respondentů).

Z následujících grafických zobrazení vyplývá, že největší míru zastoupení v rámci výzkumného šetření měly ženy ve věku 30 až 39 let. (63 respondentů). Dále pak ženy se středoškolským vzděláním (43 respondentů).

**Graf č. 5** Věková struktura výzkumného vzorku

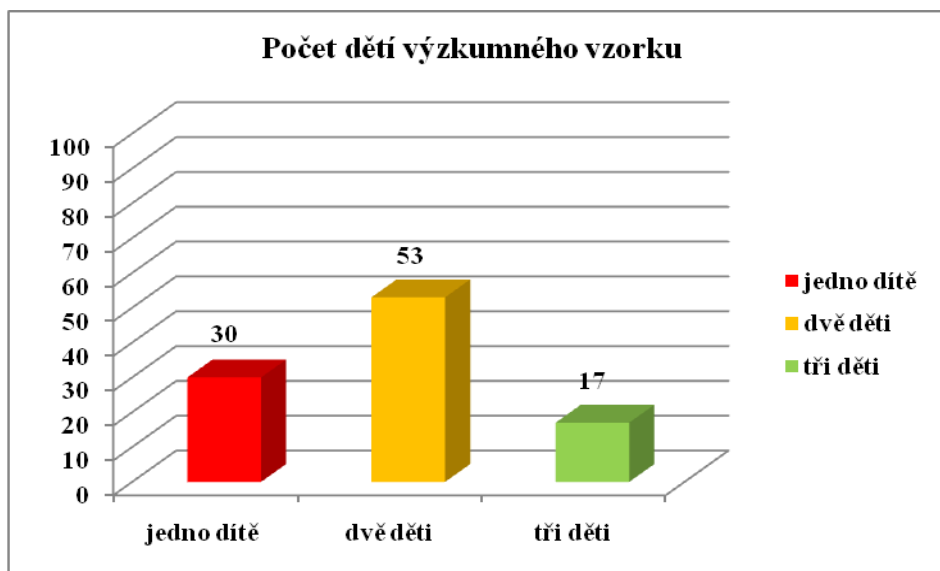


**Graf č. 6** Vzdělanostní struktura výzkumného vzorku

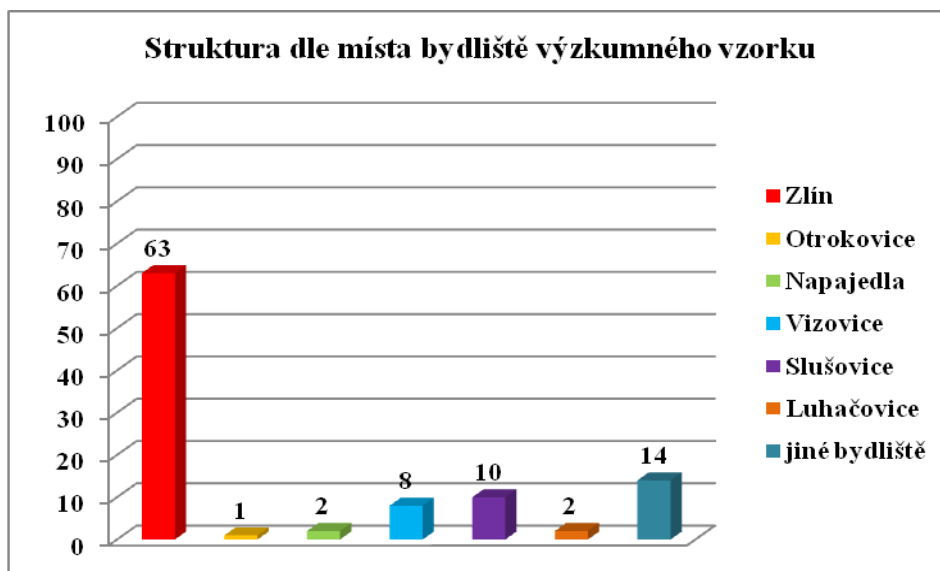


Co do počtu dětí, převažují ženy se dvěma dětmi (53 respondentů). Nejpočetnější skupina dotázaných bydlí ve Zlíně (61 respondentů).

**Graf č. 7** Rozdělení výzkumného vzorku dle počtu dětí



**Graf č. 8** Rozdělení výzkumného vzorku dle místa bydliště



## **Dotazník**

Celé výzkumné šetření je založeno na dotazníku vlastní konstrukce. Ten se skládá z 20 otázek zaměřených na identifikační údaje, informace související s evidencí žen na Úřadu práce ve Zlíně, k rekvalifikačnímu vzdělávání a ochotou dojíždět či finančně se spolupodílet na jeho realizaci. Převážná většina otázek je formulovaná pouze s možností uzavřené odpovědi. Ukázka dotazníku – viz Příloha č. 2.

Jak uvádí Grecmanová (2002, s. 227) otázky jsou složeny tak, že obsahují jasné pokyny k vyplňování a samotný dotazník je utvořený tak, aby umožnil snadné zpracování.

## **Motivace žen k účasti v rekvalifikačním kurzu**

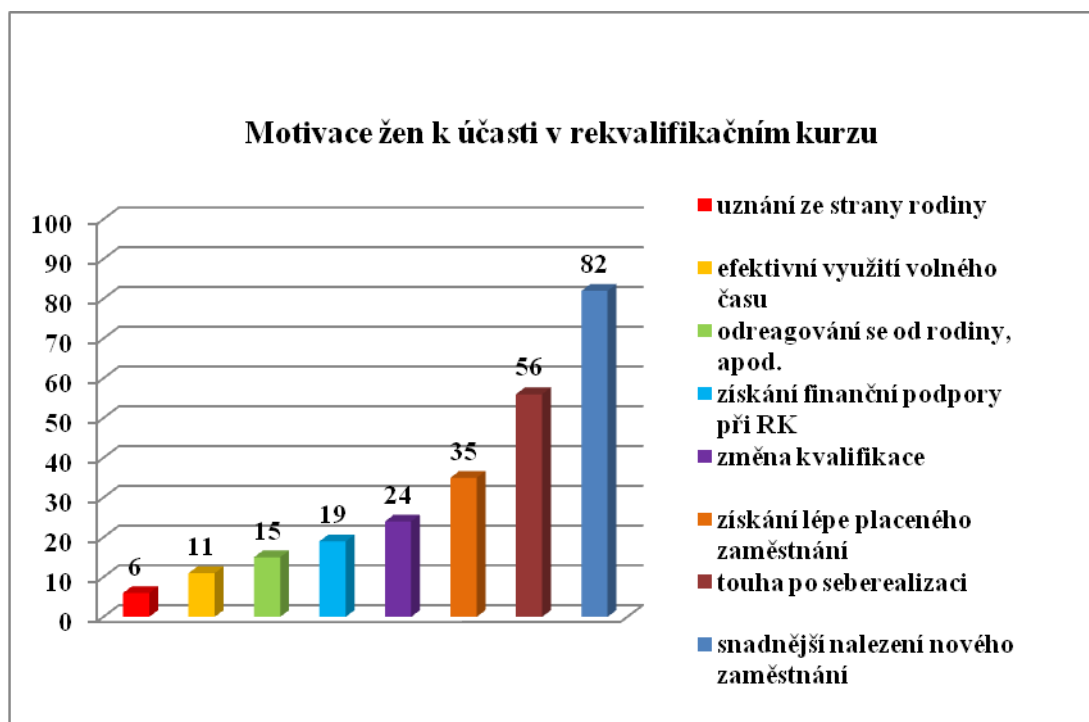
Ženy byly v rámci výzkumného šetření dotazovány na skutečný důvod jejich motivace k účasti v rekvalifikačním kurzu. Z nabídnutých možností, mohly označit maximálně 3 odpovědi. Z následujícího grafu č. 9 vyplývá, že dotázané jsou nejvíce motivovány skutečností, že po absolvování rekvalifikačního kurzu snadněji naleznou nové zaměstnání (82 respondentů). Významnou roli zastává i touha po seberealizaci, sebeuplatnění (56 respondentů), vidina získání lépe placeného zaměstnání (35 respondentů) a také přání změnit svoji dosavadní kvalifikaci (24 respondentů).

Zajímavým zjištěním je tedy fakt, že ženy jeví zájem o další vzdělávání jako takové, především z důvodu možnosti následného pracovního uplatnění se na trhu práce. Nové zaměstnání jim určitou finanční nezávislost a možnost oprostít se od příspěvků a dávek poskytovaných úřadem práce.

Motivací tedy není především získání finanční podpory při rekvalifikaci. Tuto variantu totiž volila pouhá ¼ dotázaných (19 respondentů). O něco méně dotázaných je pak motivováno přáním odreagovat se od rodiny (15 respondentů) či efektivně využít volný čas (11 respondentů). Nejméně žen (6 respondentů) pak za určitý stimul pro účast v rekvalifikačním kurzu považuje uznání ze strany svých nejbližších.

Je potěšující, že nezaměstnané ženy po několika letech strávených na rodičovské dovolené, jsou stále motivovány k tomu dále se vzdělávat, a to především za účelem snadnějšího nalezení nového zaměstnání. Zájem žen zařadit se po absolvování rekvalifikačního kurzu opět do pracovního procesu se jeví jako velký.

**Graf č. 9** *Motivace žen k účasti v rekvalifikačním kurzu*



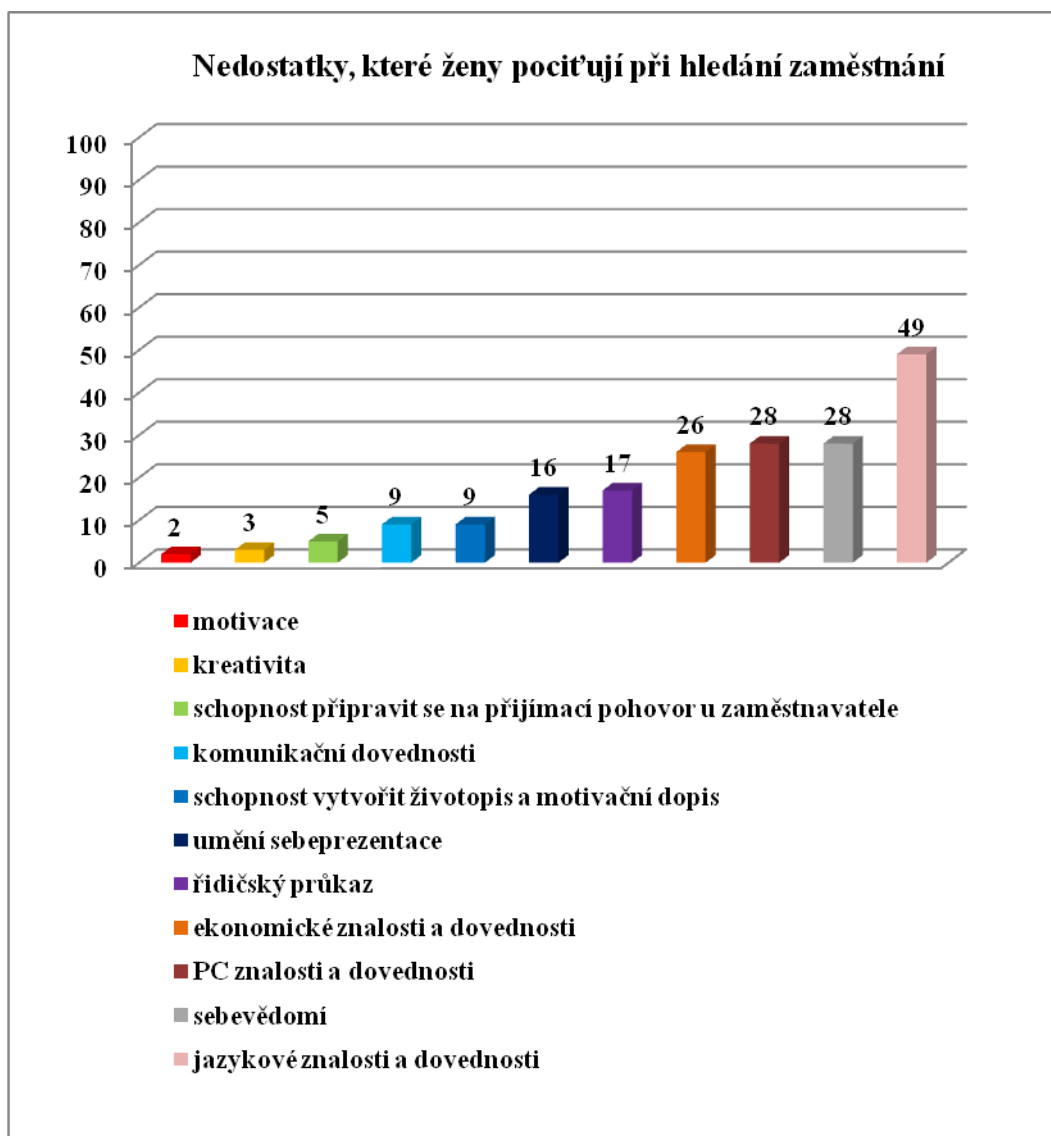
### **Schopnosti, znalosti a dovednosti, které ženám chybějí při hledání zaměstnání**

Cílem tohoto výzkumného šetření bylo objasnit, v čem ženy spatřují své největší nedostatky, které schopnosti, znalosti a dovednosti jim scházejí při hledání zaměstnání. Co považují za svůj největší handicap po návratu na pracovní trh. Otázky zájmu byly koncipovány tak, aby dotázané nebyly omezeny počtem možných odpovědí a mohly se tak plně vyjádřit k této problematice.

Výsledky znázorněné v následujícím grafu č. 10 poukazují především na fakt, že největší počet žen (49 respondentů) považuje za překážku při hledání zaměstnání nedostatek znalostí či dovednost ovládat cizí jazyky. Jedná se o téměř ½ dotázaných. Je až s podivem, že právě kurzy cizího jazyka, nejsou obsaženy v nabídce rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně. Ženy jsou tak odkázány na studium, jež si musejí hradit ze svých vlastních finančních prostředků. To si však dle mého názoru může dovolit jen málokterá nezaměstnaná.

Další výraznější nedostatek spatřují ženy v absenci znalosti práce na počítači (28 respondentů), znalostí z oblasti ekonomiky (26 respondentů) či držení řidičského oprávnění (17 respondentů).

**Graf č. 10** *Nedostatky, které ženy pociťují při hledání zaměstnání*

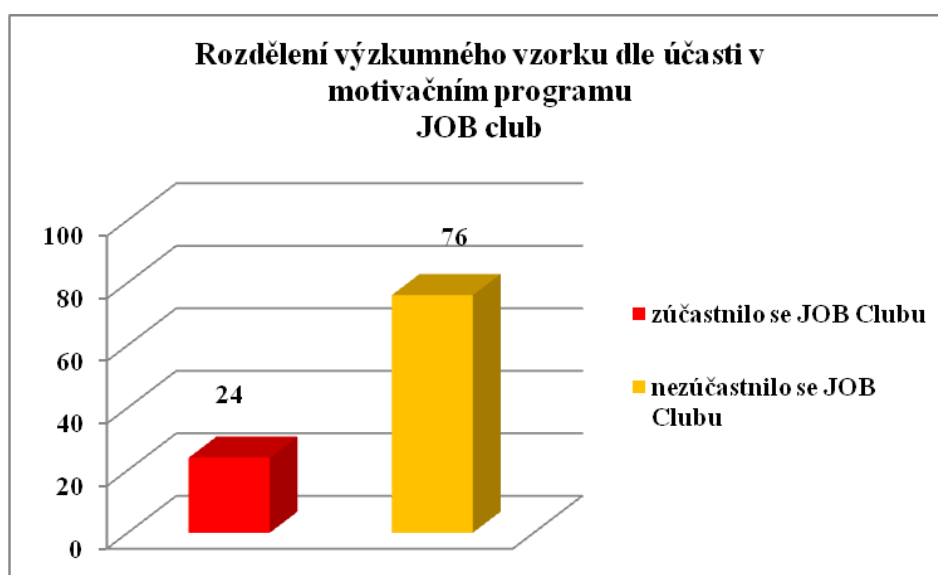


Za velmi důležité zjištění lze považovat skutečnost, že více než  $\frac{1}{4}$  dotázaných spatřuje jako velký handicap nedostatek sebevědomí (28 respondentů). Tento fakt je jistě zapříčiněn dlouhodobým trváním rodičovské dovolené, absencí pobytu v pracovním prostředí a kolektivu či omezením společenského kontaktu z důvodu péče o malé dítě. Právě těmto ženám nabízí Úřad práce ve Zlíně možnost účasti v motivačním programu JOB club (otázce JOB clubu se blíže věnujeme v teoretické části diplomové práce). Zde učí umění sebe prezentace, schopnosti vytvořit životopis a motivační dopis, připravit se na přijímací pohovor u zaměstnavatele a také s pomocí

školených odborníků trénovat komunikační dovednosti. I tyto dovednosti ženy při hledání zaměstnání postrádají, jak je patrné z předchozího grafického znázornění.

Následující graf č. 11 však reálně zobrazuje, že pouze necelá ¼ dotázaných (24 respondentů) se během evidence zúčastnila právě tohoto motivačního programu.

**Graf č. 11** Rozdělení výzkumného vzorku dle účasti v motivačním programu JOB club



Z výsledků výzkumného šetření je možné vyvodit, že ženy jsou dostatečně motivovány pro hledání zaměstnání a uplatnění se na trhu práce. Je však důležité, aby Úřad práce ve Zlíně pomáhal rozvíjet nejen jejich dovednosti a znalosti, ale pomohl jim především zvýšit sebevědomí a schopnosti prezentovat se před ostatními lidmi. Je tudíž vhodné, aby byla těmto ženám, již při prvotní registraci nabídnuta možnost účasti v motivačním programu JOB club.

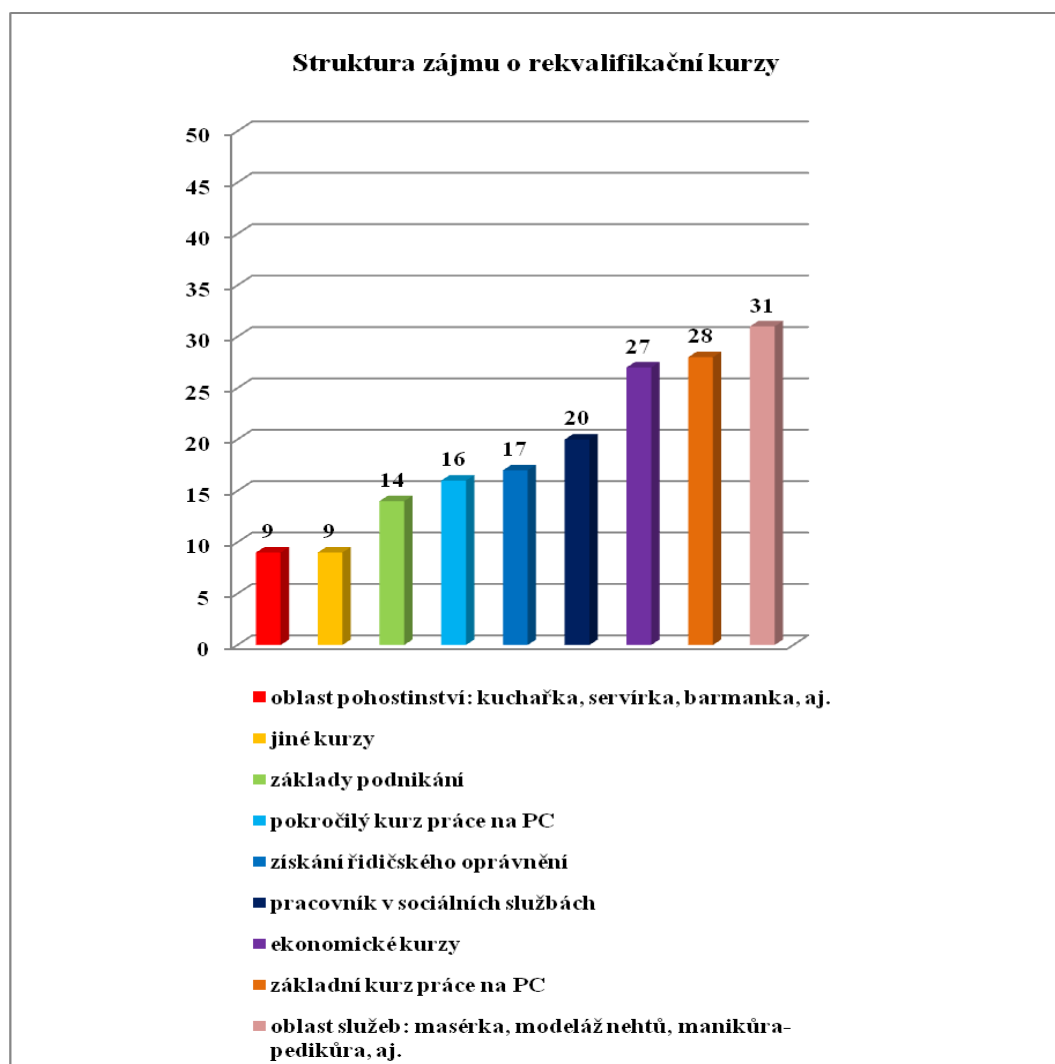
### **Struktura zájmu o rekvalifikační kurzy**

Důležitou částí v rámci tohoto výzkumného šetření je rozdělení rekvalifikačních kurzů, podle zájmu dotázaných. Ženám bylo umožněno označit maximálně 3 odpovědi. Pokud shledaly nabídnuté rekvalifikace jako nevyhovující či nedostačující, mohly samy navrhnout, jakého kurzu by se chtěly zúčastnit. Z grafu č. 12 je patrné, že ženy projevují největší zájem o kurzy z oblasti služeb (31 respondentů). Jedná se především o kurz



masérský, modeláž nehtů, manikúra-pedikúra. Přestože je o tento druh rekvalifikační značný zájem, jsou poskytovány žadatelům na Úřadu práce ve Zlíně jen na základě příslibu od potencionálního zaměstnavatele či čestného prohlášení o následném zahájení vlastní podnikatelské činnosti.

**Graf č. 12** *Struktura zájmu o rekvalifikační kurzy*



Pozornost získaly také kurzy základní obsluhy osobního počítače (28 respondentů) a obsluha osobního počítače pro pokročilé (16 respondentů), kurz z oblasti ekonomiky (27 respondentů).

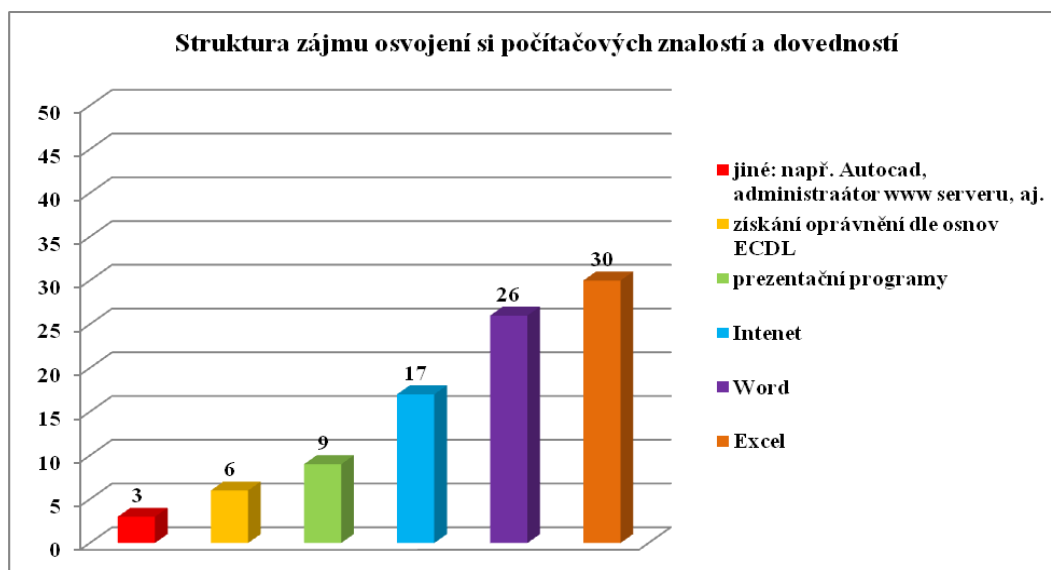
Zajímavé zjištění přináší velký zájem o kurz pracovníka v sociálních službách (20 respondentů). Tyto rekvalifikace se totiž pro ženy po rodičovské dovolené jeví

jako nevhodné. Převážná část zařízení na Zlínsku, jež po svých zaměstnancích požaduje absolvování tohoto kurzu, funguje na principu nepřetržitého pracovního provozu. Je pochopitelné, že takováto pracovní doba je pro matku pečující o malé dítě naprosto nevyhovující.

Dotázané dále jeví zájem o kurz získání řidičského oprávnění (16 respondentů) a základy podnikání (14 respondentů). Pouze 9 respondentů by pak uvítalo absolvování rekvalifikace v oblasti pohostinství. Tento výsledek není nijak překvapivý neboť pracovní doba servírky, kuchařky či barmanky je především v odpoledních či nočních hodinách. Případně v turnusových službách. Takovéto rozložení pracovní doby lze jen velmi těžko kombinovat s péčí o dítě a rodinnými povinnostmi.

Ženy projeví také zájem o rekvalifikace, které nepatří do nabídky Úřadu práce ve Zlíně. Jedná se o kurzy cizího jazyka (7 respondentů), kurz technickoadministrativní pracovníce (1 respondent) a kurz fotografický (1 respondent).

**Graf č. 13** *Struktura zájmu osvojení si počítačových znalostí a dovedností*



Na základě grafu č. 12 je tedy patrné, že téměř 1/2 dotázaných (44 respondentů) má zájem o účast v rekvalifikačním kurzu obsluhy osobního počítače. Tyto ženy měly v rámci dotazníků možnost vyjádřit se i k tomu, jaké dovednosti a znalosti by si prostřednictvím takového kurzu chtěly osvojit. Počet možných odpovědí nebyl omezen. Z následujícího grafu č. 13 tedy vyplývá, že největší pozornost je soustředěna

na tabulkový procesor Excel (30 respondentů) dále pak textový procesor Word (26 respondentů) a také na práci s Internetem (17 respondentů).

Zájem žen o rekvalifikační vzdělávání je soustředěn převážně na oblast služeb, počítačové kurzy a oblast ekonomiky. Zajímavým zjištěním je jistě velká pozornost právě na oblast služeb. Především pak z toho důvodu, že většina takovýchto pracovních pozic je vykonávána na živnostenských list. Znamená to tedy, že i ženy po rodičovské dovolené by byly ochotny zvolit jako práci cestu sebezaměstnání? Tato skutečnost se jeví jako logická volba. Hlavně z důvodu možnosti úpravy pracovní doby dle vlastní potřeby. Překvapivým faktem je také to, že právě ženy, jež jsou z důvodu péče o dítě omezeny právě pracovní dobou, si téměř v ¼ případů volí rekvalifikační kurz, který je pro ně nevhodný. Jedná se o kurz pracovníka v sociálních službách a kurzy z oblasti pohostinství. Tato skutečnost poukazuje pravděpodobně na nedostatečné prokonzultování zájmu o kurz s pracovníky poradenského oddělení. Vhodným řešením by jistě bylo, aby si ženy měly možnost promluvit a důkladně prodiskutovat všechny výhody, ale i nevýhody, jež jim rekvalifikace pro danou profesi může přinést.

### **Ověření stanovených hypotéz**

Cílem výzkumného šetření bylo také ověření stanovených hypotéz. Zajímalo nás, zda ženy jeví zájem o rekvalifikační kurz cizího jazyka. Především z důvodu, že tento druh kurzu nepatří do běžné nabídky Úřadu práce ve Zlíně.

Zajímavé bylo také zjištění do jaké vzdálenosti, jsou ženy ochotny na rekvalifikační kurz dojíždět. V praxi se totiž setkáváme se skutečností, že zájemkyně nerady dojíždějí na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště.

Vzhledem k tomu, že v současné době je ovládání počítače nutností téměř v každém zaměstnání, zajímalo nás, jakou úroveň počítačové gramotnosti ženy disponují.

Přestože jsou rekvalifikační kurzy nabízené Úřadem práce ve Zlíně hrazeny ze státního rozpočtu či finančních prostředků Evropského sociálního fondu, chtěli jsme zjistit, zda jsou ženy ochotny finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu. Z praxe víme, že některé ženy, by byly ochotny uhradit si část nákladů na kurz, pokud by se jednalo o rekvalifikaci dle jejich představ a přání.

Add  $H_1$ :

$H_0$  Mezi četnostmi žen do 34 let věku a žen nad 35 let věku a jejich zájmem o jazykové rekvalifikační kurzy nejsou statisticky významné rozdíly.

$H_A$  Mezi četnostmi žen do 34 let věku a žen nad 35 let věku a jejich zájmem o jazykové RK jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku a to pomocí vzorce:  $X^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$

$O$

**Tabulka č. 4** Zájem o rekvalifikační kurzy cizího jazyka

	<b>zájem o jazykové rekvalifikační kurzy</b>	<b>Nezájem o jazykové rekvalifikační kurzy</b>	$\Sigma$
<b>ženy do 34 let věku</b>	33 (34,65)	22 (20,35)	55
<b>ženy nad 35 let věku</b>	30 (28,35)	15 (16,65)	45
$\Sigma$	63	37	100

$$X^2 = 0,079 + 0,096 + 0,134 + 0,164 = 0,473$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$

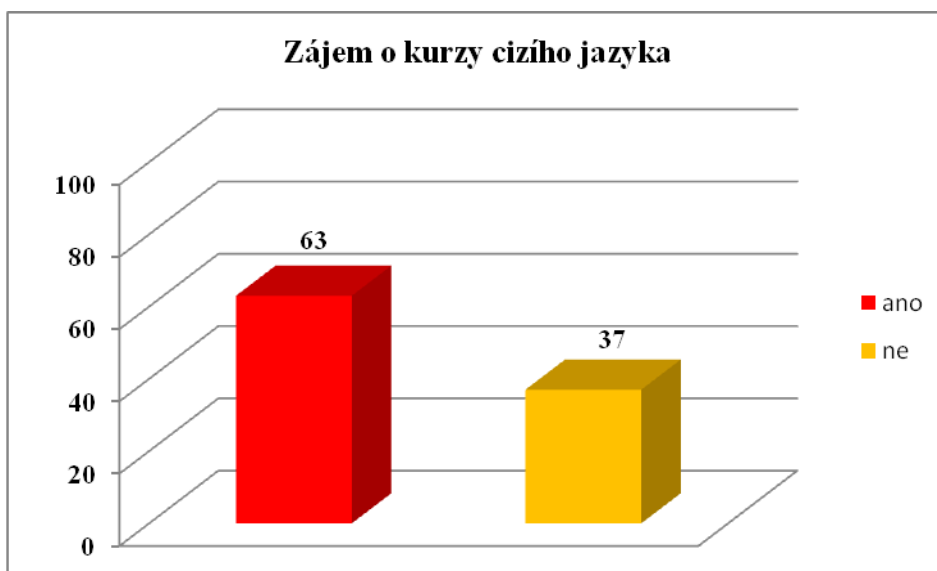
Počet stupňů volnosti tabulky:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je:  $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu s hodnotou kritickou, zjistíme, že vypočítaná hodnota je menší. Můžeme proto přijmout nulovou hypotézu a odmítnou hypotézu alternativní. Testem nezávislosti chí-kvadrát bylo prokázáno, že mezi ženami do 34 let věku a ženami nad 35 let věku a tím, zda mají zájem o jazykové rekvalifikační kurzy, nejsou statisticky významné rozdíly.

Graf č. 14 znázorňuje strukturu zájmu o jazykové rekvalifikační kurzy. Z počtu 100 dotázaných, projevilo zájem o kurz cizího jazyka 63 respondentů. Největší zájem mají ženy o kurz anglického jazyka (51 respondentů), jak vyplývá z grafu č. 15.

**Graf č. 14** *Zájem o kurzy cizího jazyka*



**Graf č. 15** *Cizí jazyky, o které ženy projevily zájem*



Add  $H_2$ :

$H_0$ : Mezi stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku a ochotou dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště nejsou statisticky významné rozdíly.

$H_A$ : Mezi stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku a ochotou dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště jsou statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku a to pomocí vzorce:  $X^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$

$O$

**Tabulka č. 5** Ochota dojíždět do rekvalifikačního kurzu mimo místo svého bydliště

	<b>ochota dojíždět na RK mimo místo svého bydliště</b>	<b>neochota dojíždět na RK mimo místo svého bydliště</b>	$\Sigma$
<b>ženy bez vzdělání, ZŠ, SOU</b>	26 (27,69)	13 (11,31)	39
<b>ženy se SŠ, VOŠ, VŠ</b>	45 (43,31)	16 (17,69)	61
$\Sigma$	71	29	100

$$X_2 = 0,103 + 0,066 + 0,253 + 0,161 = 0,583$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$

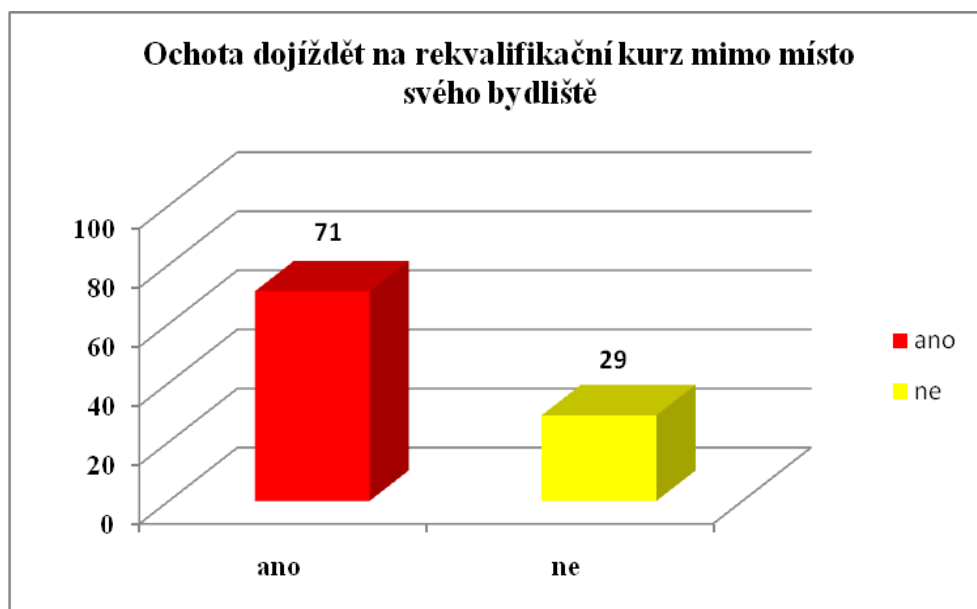
Počet stupňů volnosti tabulky:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je:  $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

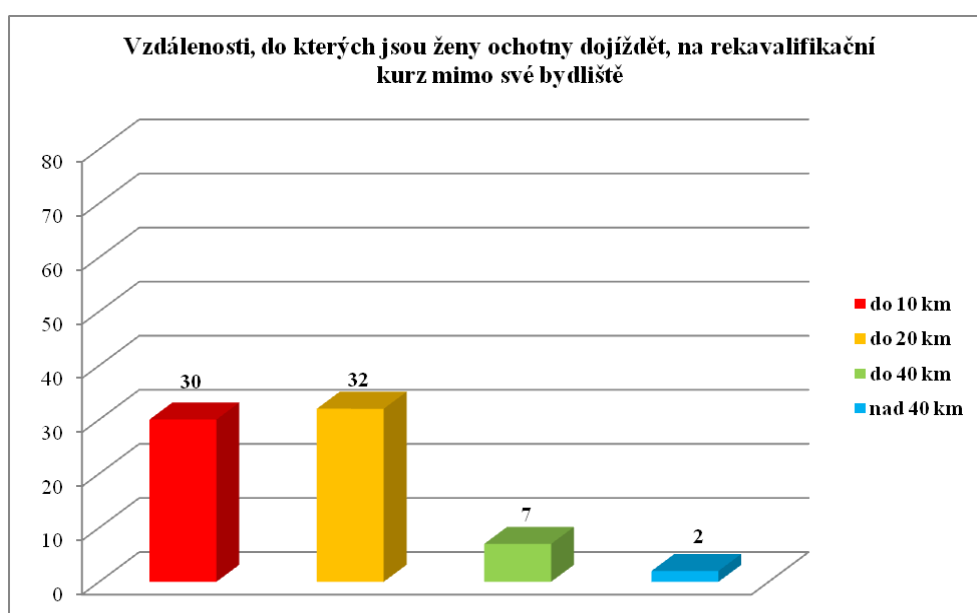
Vypočítaná hodnota je menší, než kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát, proto můžeme přijmout nulovou hypotézu a odmítnout hypotézu alternativní. Mezi stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku a ochotou dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště nejsou statisticky významné rozdíly.

Z počtu 100 dotázaných, projevilo ochotu dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště 71 žen, jak je patrné z grafu č. 16. Následující graf č. 17 pak zobrazuje vzdálenosti, do kterých jsou ženy ochotny za rekvalifikací dojíždět.

**Graf č. 16** Ochota dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště



**Graf č. 17** Znárodnění vzdáleností, do kterých jsou ženy ochotny dojíždět na rekvalifikační kurz mimo místo svého bydliště



Add  $H_3$ :

$H_0$ : Mezi kategoriemi žen do 34 let věku a žen nad 35 let věku nejsou v rámci počítačové gramotnosti statisticky významné rozdíly.

$H_A$ : Mezi kategoriemi žen do 34 let věku a žen nad 35 let věku jsou v rámci počítačové gramotnosti statisticky významné rozdíly.

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku a to pomocí vzorce:  $X^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$

$O$

**Tabulka č. 6 Úroveň počítačové gramotnosti**

	<b>žádná a základní znalost práce na PC</b>	<b>průměrná a pokročilá znalost práce na PC</b>	$\Sigma$
<b>ženy do 34 let věku</b>	22 (21,45)	33 (33,55)	55
<b>ženy nad 35 let věku</b>	17 (17,55)	28 (27,45)	45
$\Sigma$	39	61	100

$$X_2 = 0,014 + 0,017 + 0,009 + 0,011 = 0,051$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$

Počet stupňů volnosti tabulky:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

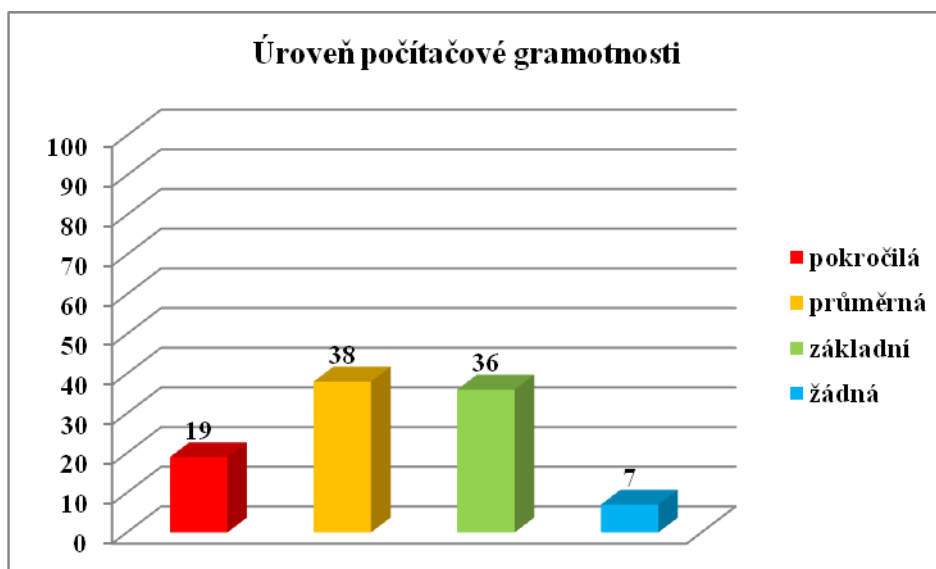
Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je:  $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Srovnáme-li vypočítanou hodnotu s hodnotou kritickou, zjistíme, že vypočítaná hodnota je nižší. Můžeme proto přijmout nulovou hypotézu a odmítnout hypotézu alternativní. Mezi kategoriemi žen do 34 let věku a žen nad 35 let věku nejsou v rámci počítačové gramotnosti statisticky významné rozdíly.



Následující graf č. 18 zobrazuje úroveň počítačové gramotnosti. Nejvíce žen (38 respondentů) definuje svoji úroveň práce na počítači jako průměrnou.

**Graf č. 18** *Úroveň počítačové gramotnosti*



Add H<sub>4</sub>:

*H<sub>0</sub> Mezi stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku a ochotou finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu nejsou statisticky významné rozdíly.*

*H<sub>A</sub> Mezi stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání výzkumného vzorku a ochotou finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu jsou statisticky významné rozdíly.*

Výpočet bude proveden pomocí testu nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku a to pomocí vzorce:  $X^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$

*O*

**Tabulka č. 7** Ochota finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu

	<b>ochotna finančně se spolupodílet na RK</b>	<b>neochota finančně se spolupodílet na RK</b>	$\Sigma$
<b>ženy bez vzdělání, ZŠ, SOU</b>	14 (19,5)	25 (19,5)	39
<b>ženy se SŠ, VOŠ, VŠ</b>	36 (30,5)	25 (30,5)	61
$\Sigma$	50	50	100

$$X^2 = 1,551 + 0,992 + 1,551 + 0,992 = 5,086$$

Test významnosti provedeme na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$

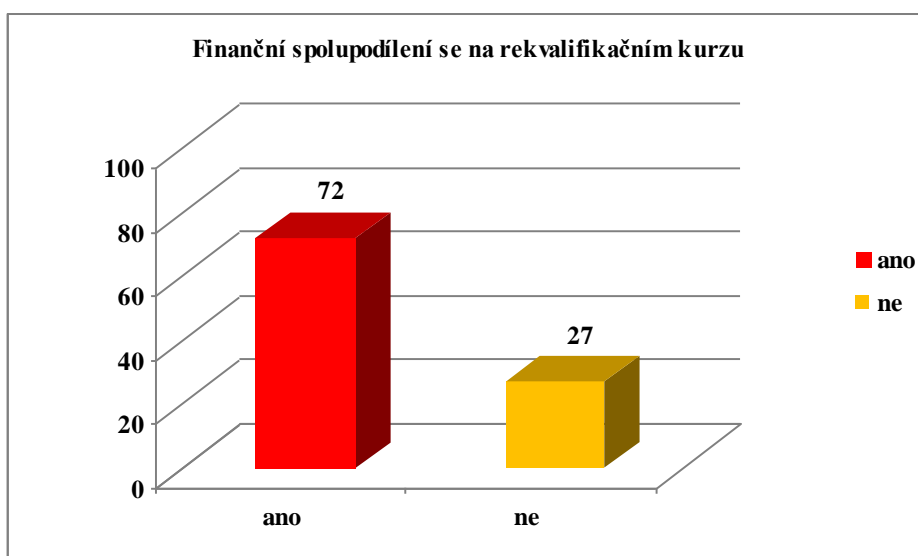
Počet stupňů volnosti tabulky:  $f = (r - 1) \cdot (s - 1) = (2 - 1) \cdot (2 - 1) = 1$

Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrát je:  $X_{0,05}^2(1) = 3,841$

Vypočítaná hodnota je větší než hodnota kritická. Odmítáme proto nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. Mezi ženami bez vzdělání, se základním vzděláním, vyučenými a ženami se středoškolským, vyšším odborným, vysokoškolským vzděláním a ochotou finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu jsou statisticky významné rozdíly. Z přijaté alternativní hypotézy tedy vyplývá, že ženy, jež dosáhly vyššího

stupně vzdělání (SŠ, VOŠ, VŠ) jsou více ochotny se podílet na spolufinancování rekvalifikačních kurzů. Tato skutečnost vypovídá o tom, že výše stupeň dosaženého vzdělání, má skutečně vliv na ochotu finančně se spolupodílet na rekvalifikačním kurzu.

**Graf č. 19** *Ochota finančně se spolupodílet na rekvalifikačních kurzech*



## 7 Model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně

Současný model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně je složen ze čtyř kroků, podle nichž musejí zájemci o rekvalifikační kurz i samotný Úřad práce postupovat. Tento model byl sestaven na základě interních předpisů Úřadu práce ve Zlíně. Řídí se také dle § 108 a § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jež se týkají rekvalifikačního vzdělávání a dále pak podle § 40 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se věnuje tématice podpory při rekvalifikaci.

V následujících bodech je popsán celý současný model, od prvotního kontaktu zájemce s poradcem pro zprostředkování až po úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu.

Prvním a nejdůležitějším bodem celého rekvalifikačního procesu je však to, aby zájemce přicházel za poradcem pro zprostředkování alespoň s určitou představou toho, v čem by se chtěl rekvalifikovat a jaké pracovní uplatnění bude po absolvování kurzu mít. Informace o rekvalifikačních kurzech jsou dostupné na internetových stánkách MPSV ČR a nástěnkách jednotlivých Úřadů práce. V Příloze č. 1 je umístěna nabídka veškerých rekvalifikačních kurzů, které jsou na Úřadu práce ve Zlíně realizovány.

### 7.1 Současný model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně

V následujících 4 bodech je prakticky popsán současný model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně.

1.

- konzultace s poradcem pro zprostředkování

Zájemce o rekvalifikační kurz nejprve přichází k poradci pro zprostředkování. V rámci konzultační schůzky sděluje poradci svoji představu o rekvalifikačním kurzu, případně doloží příslib o zaměstnání či čestné prohlášení, že po absolvování rekvalifikace zahájí podnikání. Usoudí-li poradce, že rekvalifikační kurz je pro zájemce vhodným, vypíše mu doporučení, jež obsahuje jméno a příjmení, rodné číslo, druh požadovaného rekvalifikačního kurzu, datum, razítko a podpis. S tímto vyplněným doporučením odchází zájemce ihned na rekvalifikační oddělení. V případě že, poradce

usoudí, že vybraný rekvalifikační kurz není pro zájemce vhodný (následná neuplatnitelnost na trhu práce, zdravotní nezpůsobilost, nevhodná motivace, aj.), doporučí mu jiný kurz, případně doporučení nepředá vůbec. V tomto případě je pak zájemce odkázán rekvalifikaci si zařídit na své vlastní finanční náklady.

2.

- konzultace s pracovníkem rekvalifikačního oddělení

Obdrží-li zájemce od poradce pro zprostředkování souhlas a písemné doporučení k účasti v rekvalifikačním kurzu, přichází na konzultaci k pracovníkovi rekvalifikačního oddělení. Ten se zájemcem prodiskutuje všechny aspekty požadovaného kurzu a sepíše žádost o daný rekvalifikační kurz. Sdělí mu veškeré informace týkající se požadované rekvalifikace (délku trvání kurzu, obsah výuky, termín zahájení, způsob a termín ukončení, druh osvědčení). Žádost je poté podána k písemnému vyjádření poradci pro zprostředkování i jeho nadřízenému.

Pro zařazení do některých druhů rekvalifikačních kurzů (pracovník v sociálních službách, získání řidičského oprávnění, aj.) zájemce dokládá potvrzení od lékaře, případně od psychologa, že je způsobilý následně danou profesi vykonávat. Všechny tyto doklady musí zájemce dodat ještě před samotným zahájením rekvalifikace. Při zahájení rekvalifikačního kurzu je se zájemcem sepsána Dohoda o rekvalifikaci a Rozhodnutí o poskytování podpory při rekvalifikaci.

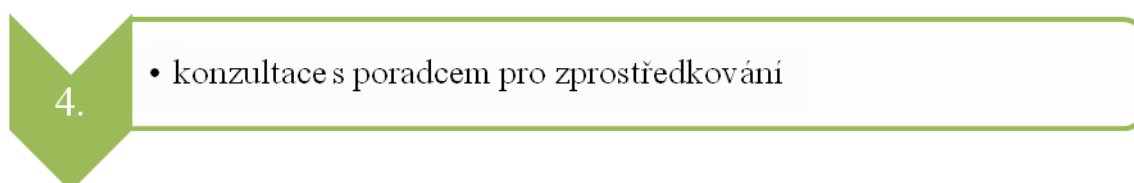
3.

- rekvalifikační kurz

V průběhu absolvování rekvalifikačního kurzu, se rekvalifikovaný řídí pokyny vzdělávacího střediska, jež kurz realizuje a podmínkami plynoucími z Dohody o rekvalifikaci. V jejím průběhu pobírá Podporu při rekvalifikaci, a je-li jeho skutečné bydliště mimo místo konání kurzu, po úspěšném absolvování je mu na základě doložení jízdenek proplaceno jízdné.

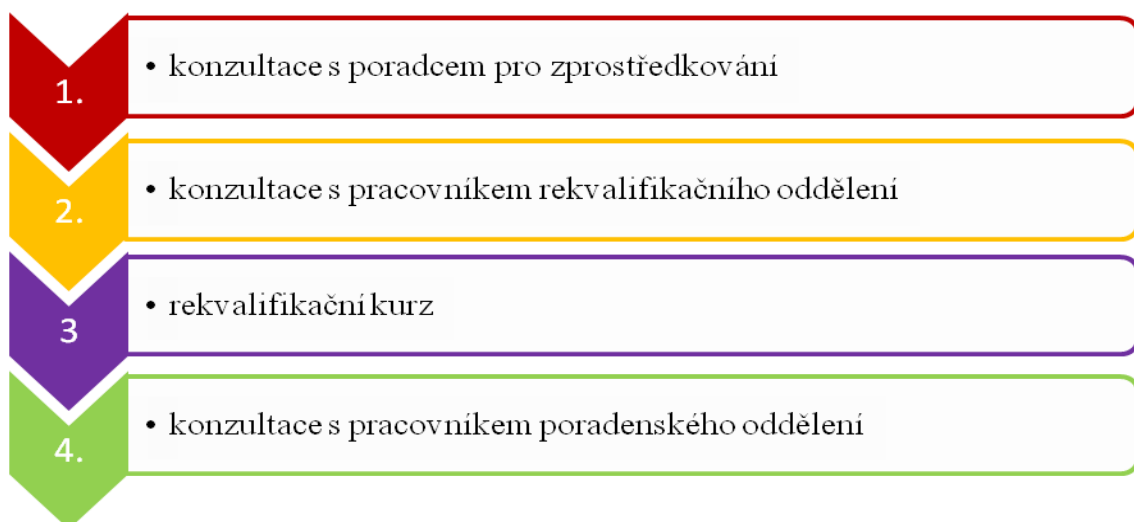
Po úspěšném dokončení rekvalifikačního kurzu obdrží od vzdělávacího střediska osvědčení a má povinnost dostavit se do 3 kalendářních dnů na kontaktní schůzku na poradenské oddělení Úřadu práce ve Zlíně.

V případě, že nedojde k úspěšnému absolvování rekvalifikace, postupuje se dle pokynů stanovených v Dohodě o rekvalifikaci. Zjišťuje se, zda nebyl rekvalifikační kurz dokončen z vážných důvodů, které jsou stanoveny v § 5 písmena c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V případě, že nejsou prokázány vážné důvody, rekvalifikovaný je vyřazen z evidence Úřadu práce ve Zlíně na dobu 6 měsíců podle § 30 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V některých případech je povinen uhradit vynaložené finanční náklady na nedokončený rekvalifikační kurz.



Po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu se uchazeč do 3 dnů dostaví na konzultaci k poradci pro zprostředkování. Dokládá také fotokopii osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikace. Nemá-li doložen příslib o zaměstnání nebo nezhajuje-li podnikání, je mu nabídnuto zaměstnání v oboru, v němž získal novou kvalifikaci.

**Graf č. 20** *Současný model rekvalifikačního vzdělávání realizovaný Úřadem práce ve Zlíně*



### **7.1.1 Výhody a nevýhody současného modelu rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně**

Výhodou tohoto modelu rekvalifikačního vzdělávání, je jistě rychlost jednotlivých kroků plynoucí z úzké spolupráce poradenského a rekvalifikačního oddělení. Vzájemná provázanost pak umožňuje, pružně reagovat na potřeby jednotlivých zájemců.

Nevýhodou tohoto vzdělávacího modelu je velké množství administrativních úkonů na straně Úřadu práce ve Zlíně. Na straně zájemce o rekvalifikační kurz, pak dokládání příslibu o zaměstnání či potvrzení o zdravotní způsobilosti, jež si musí nechat vystavit na své vlastní náklady. U některých profesí je většinou zcela nemožné doložit předem příslib od zaměstnavatele. Jedná se například o profese z oblasti služeb, dále pak řidiče či elektrikáře. Tito by sice po absolvování rekvalifikačního kurzu na trhu práce jistě uplatnění našli. Málokterý zaměstnavatel je však ochoten předem příslib o práci zájemci vystavit. Jako velkou nevýhodu spatřujeme nová pravidla při poskytování rekvalifikačních kurzů. Jejich cílem je snížení finančních nákladů na rekvalifikační vzdělávání. Zájemci tak lze poskytnout jen jeden rekvalifikační kurz během období 3 let. Pouze v případě rekvalifikací, které na sebe úzce navazují, je možné učinit výjimky. Například u zájemců, jež díky Úřadu práce ve Zlíně získají řidičské oprávnění skupiny E, C, nebo D, je umožněno získat i profesní průkaz. Ten je totiž bezpodmínečně nutný k výkonu profese řidiče.

Důležité je tedy volit rekvalifikační kurzy tak, aby na sebe vzájemně navazovaly. Domníváme se, že tento model rekvalifikačního vzdělávání je vhodný především pro zájemce, kteří již mají předem zajištěno zaměstnání nebo hodlají zahájit podnikání. Případně jsou schopni si práci v nejkratší možné době najít. Nemají vyhraněny speciální požadavky na úpravu pracovní doby, apod.

Účastníky kurzů jsou nejčastěji osoby, jež plynule přecházejí z jedné profese do druhé nebo si zvyšují kvalifikaci ve svém oboru. Aktivně si hledají zaměstnání a na úřadu práce pobývají jen dobu potřebně nutnou. Dostatečná míra motivace, dobré komunikační dovednosti, zdravé sebevědomí, umění sebezprezentace v kombinaci s nově nabytými znalostmi či dovednostmi jim tak mohou dopomoci k brzkému nalezení vhodného zaměstnání. Těmto osobám podle našeho názoru současný model rekvalifikačního vzdělávání vyhovuje nejvíce. Nezaměstnané ženy po rodičovské

dovolené však do této skupiny zájemců nepatří. Z výzkumného šetření vyplývá, že právě nízké sebevědomí, nedostatečné komunikační dovednosti, neschopnost prezentovat se před zaměstnavatelem jsou právě ty nedostatky, které jim komplikují cestu k nalezení vhodného zaměstnání. Absence těchto dovedností, znalostí a schopností v důsledku dlouhodobého pobytu mimo pracovní i společenské prostředí je patrné z grafu č. 10. Na základě zjištění z výzkumného šetření a studia odborné literatury, je sestaven následující funkční model vzdělávání, který je optimálním řešením pro nezaměstnané ženy po návratu z rodičovské dovolené. Je realizovatelný v aktuálních podmínkách Úřadu práce ve Zlíně.

## **7.2 Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně**

Ženy po rodičovské dovolené tvoří početnou skupinu uchazečů o zaměstnání a také zájemců o rekvalifikační kurzy. Současný způsob rekvalifikačního vzdělávání realizovaný na Úřadu práce ve Zlíně nepokrývá celou řadu požadavků a potřeb, které tyto ženy mají. Domníváme se, že celý systém vzdělávání a péče by měl být mnohem provázanější. Dosud neexistoval optimální model vzdělávání, který by pomohl těmto ženám zvýšit jejich profesní kvalifikaci či rekvalifikovat se v požadovaném oboru a zároveň rozvíjet ostatní důležité složky jejich osobnosti.

Na základě vyhodnocení výzkumného šetření byly zjištěny skutečnosti, jež objasnilly specifické potřeby a motivaci žen k dalšímu vzdělávání. Odhalily nedostatky, jež pociťují při hledání zaměstnání.

Následující funkční model vzdělávání se skládá z 6 kroků. Každý krok má své opodstatnění a může dopomoci k optimálnímu řešení problematiky vzdělávání nezaměstnaných žen. Jeho realizaci je možné zabezpečit personálně, materiálně i finančně z prostředků Úřadu práce ve Zlíně a Evropského sociálního fondu. Administrativní agenda tohoto modelu je zajištěna stejnou formou jako u současného modelu vzdělávání. Zájemkyně se řídí podmínkami stanovenými Úřadem práce ve Zlíně a školicím střediskem, které rekvalifikace realizuje.



1.

- konzultace s poradcem pro zprostředkování

Prvním krokem v celém vzdělávacím procesu je konzultace s pracovníkem poradenského oddělení. Na této schůzce je zájemkyně seznámena se všemi aspekty rekvalifikačního vzdělávání, je zjištěna míra motivace k účasti v rekvalifikačním kurzu a její skutečné vzdělávací potřeby. Tato konzultace je velmi důležitá v tom, aby si zájemkyně vybrala vhodný kurz, po jehož absolvování by snadněji našla zaměstnání. Jak totiž vyplývá ze struktury zájmu o rekvalifikační kurzy (viz. Graf č. 12), některé ženy volí kurzy spíše z důvodu zájmu o problematiku daného pracovního oboru. Nikoli následné uplatnitelnosti na trhu práce. Po této první konzultační schůzce je zájemkyni doporučena účast v JOB klubu a kurzu výuky na počítači.

2.

- JOB club

Že ženy po rodičovské dovolené postrádají určité vlastnosti, schopnosti a dovednosti bylo ověřeno i v rámci výzkumného šetření (viz. Graf č. 10). Jedná se především o:

- nedostatek sebevědomí
- neschopnost umění sebeprezentace a vytvoření životopisu, motivačního dopisu
- nedostatečné komunikační dovednosti

Bylo zjištěno, že ze 100 respondentů, se motivačního programu JOB club zúčastnilo pouhých 24. Domníváme se, že právě neúčast velké části dotázaných žen v tomto motivačním programu, měla za následek četnější hodnocení vlastních nedostatků. Jako optimálním řešením se tedy jeví, účast žen v JOB klubu. Je totiž důležité nejprve zlepšit a zdokonalit stránky své osobnostní a teprve poté přestoupit k samotnému rekvalifikačnímu vzdělávání.

3.

- rekvalifikační kurz práce na počítači

Velmi vhodnou a potřebnou aktivitou je absolvování rekvalifikačního kurzu práce na počítači. Dnešní trh práce pro své fungování využívá nepřehledné množství různých komunikačních a informačních technologií. Jednou z nejdůležitějších oblastí, je práce s osobním počítačem a zařízeními s ním souvisejícími. Operační systémy se neustále zdokonalují a inovují a tak je nutné (pro úspěšné uplatnění se na trhu práce), naučit se s nimi pracovat.

Z výzkumného šetření vyplývá, že 44 respondentů má zájem právě o počítačové kurzy. Pouhá ¼ dotázaných (19 respondentů) pak považuje úroveň své počítačové gramotnosti za pokročilou. Bylo by tedy vhodné využít možnosti počítačového rekvalifikačního kurzu v základní či rozšířené podobě. Struktura zájmu osvojení si počítačových znalostí a dovedností (viz. Grafu č. 13) ukazuje, že kurz by měl být zaměřen především na výuku práce s programy Excel, Word a Internet. Pro uchazečky jež samy sebe hodnotí jako pokročilém, je v nabídce počítačových rekvalifikací možnost tzv. řidičáku na PC – zkoušky ECDL.

4.

- konzultace s poradcem pro zprostředkování zaměstnání, následná konzultace s pracovníkem rekvalifikačního oddělení a pracovníkem APZ

Po absolvování JOB clubu a rekvalifikačního kurzu na počítači, následuje konzultační schůzka s poradcem pro zprostředkování. Během konzultace bude navrhnout-dohodnut konkrétní rekvalifikační kurz. Následuje konzultační schůzka s pracovníkem rekvalifikačního oddělení, na níž budou sjednány podrobnosti k požadované rekvalifikaci a sepsána žádost o rekvalifikační kurz. (V případě, že žena projevila zájem o kurz, po jehož absolvování zahájí podnikatelskou činnost, dostaví se ještě před zahájením samotné rekvalifikace k pracovníkovi z oddělení APZ. Zde bude seznámena s možností získání dotací do začátku svého podnikání.)

5.

- rekvalifikační kurz dle vlastního výběru

Realizace samotného rekvalifikačního kurzu probíhá na základě podmínek stanovených v Dohodě o rekvalifikaci a pokynů školicího střediska. Ze struktury zájmu o rekvalifikační kurzy (Graf č. 12) je patrné, že ženy by se rády rekvalifikovaly v oblasti služeb, počítačů, ekonomiky a oblasti sociální práce. Po ukončení kurzu se rekvalifikovaná dostaví do 3 dnů na kontaktní schůzku k poradci pro zprostředkování.

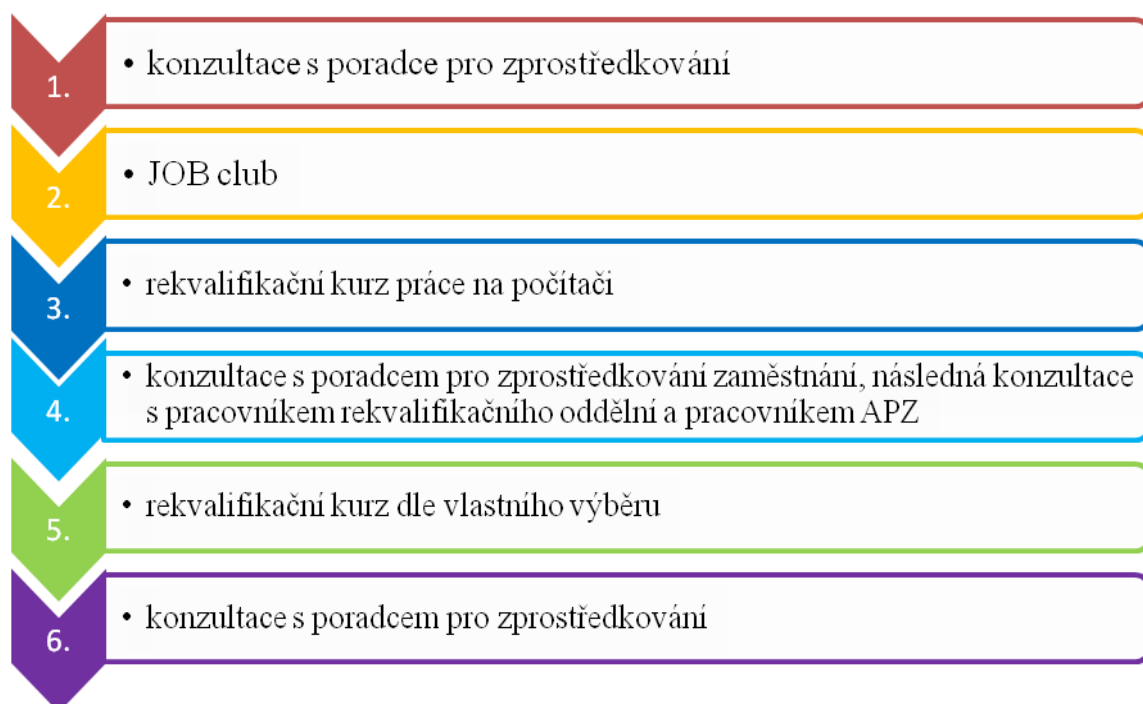
6.

- konzultace s poradcem pro zprostředkování

Konzultace s poradcem pro zprostředkování proběhne do 3 dnů po ukončení rekvalifikace. Po doložení osvědčení o úspěšném absolvování kurzu budou rekvalifikované nabízeny vhodné pracovní pozice, kde by mohla využitím své nově získané dovednosti, znalosti a schopnosti. Nabídnuta bude možnost získání dotací z APZ pro potencionálního zaměstnavatele. Osoby pečující o děti do 7 let věku, které pobývající na Úřadu práce delší dobu než 3 měsíce, totiž mohou využít nástrojů APZ.

Domníváme se, že takovýto model vzdělávání a péče by mohl ženám mnohem více usnadnit cestu k nalezení vhodného zaměstnání. Na základě tohoto modelu si totiž osvojí nejen znalosti v rámci rekvalifikačního kurzu, ale pozornost bude soustředěna i na další stránky jejich osobnosti. Myslíme si, že pouze nově nabyté znalosti nepomohou člověku plně se rozvinout. Důležité je formovat a zdokonalovat všechny stránky lidské osobnosti.

**Graf č. 21** Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně



## ZÁVĚR

Rychlý vývoj dnešní společnosti sebou přináší velkou řadu změn, na něž člověk musí umět správně reagovat. K tomu, aby byl úspěšným na trhu práce, je nucen neustále zvyšovat svoji kvalifikaci nebo se rekvalifikovat do zcela nových profesí. Pro člověka, který se pohybuje nepřetržitě dlouhá léta na pracovním trhu, je zvyšování kvalifikace samozřejmostí. Ženy, jež dobrovolně opustily trh práce kvůli mateřským povinnostem, však na své kvalifikaci v průběhu rodičovské dovolené jen velmi těžko pracují. Cílem této diplomové práce proto bylo, vytvořit optimální model vzdělávání, který jim usnadní přechod z rodičovské dovolené do nového zaměstnání.

V teoretické části práce byla důkladně objasněna problematika nezaměstnanosti a rizika s ní spojená. Byla přiblížena situace nezaměstnaných žen v roce 2010 na Úřadu práce ve Zlíně. V kapitole Žena a trh práce, byl popsán současný systém finanční podpory žen na rodičovské a mateřské dovolené. Dále pak definovány největší překážky, jež jim brání v úspěšném nalezení vhodného zaměstnání.

Z obsahu jednotlivých kapitol zjišťujeme, jak obtížný, je pro ženy po rodičovské dovolené návrat zpět na trh práce. První obtíže však přicházejí ještě před samotným návratem z rodičovské dovolené. Jedná se o nedostačující finanční podporu během těhotenství a mateřství. To má kromě jiného za následek i fakt, že volbu pobytu na rodičovské dovolené využívají převážně jen ženy. Přestože od roku 2001, může tuto možnost využívat i otec dítěte. Stát tedy těmto ženám příliš neusnadňuje přechod do pracovního procesu. Po ukončení rodičovské dovolené je velkou překážkou také nízký počet zařízení předškolní péče a celkové nastavení rodinné politiky v České republice.

Závěr teoretické části je věnován vzdělávání dospělých. Objasnění a popsání náležitosti rekvalifikačního vzdělávání a projektů Evropského sociálního fondu. Dále pak možnosti motivačních, poradenských a vzdělávacích aktivit, které jsou ženám po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně nabízeny.

Domníváme se, že oblast vzdělávání je zajištěna dostatečně, jak po stránce personální, tak i odborné. Co nejvíce chybí, je však větší objem financí vyhrazených

na rekvalifikační vzdělávání. Podle mého názoru je tato situace zapříčiněna i nedostatečným využíváním nabízených prostředků z Evropského sociálního fondu.

Veškerá zjištění a informace obsažené v teoretické části, se staly důležitým podkladem při zpracování empirické části diplomové práce. Především pak část *Překážky při hledání zaměstnání po návratu z rodičovské dovolené* a také celá kapitola *Vzdělávání dospělých a profesní vzdělávání*. Z těchto zjištění bylo nejvíce čerpáno při tvorbě dotazníku a i následném vytvoření funkčního modelu vzdělávání.

Empirická část diplomové práce byla zaměřena na výzkumné šetření, díky němuž jsme zjistili podstatné skutečnosti, které významně přispěly k vytvoření funkčního modelu vzdělávání. Na základě tohoto šetření potom byly zjištěny následující skutečnosti:

- Nezaměstnané ženy po rodičovské dovolené jsou dostatečně motivovány pro rekvalifikační vzdělávání. Hlavní motivaci spatřují ve snadnějším nalezení vhodného zaměstnání, touze po seberealizaci a přání získat lépe placenou práci.
- Za největší nedostatky považují především neznalost či neschopnost ovládat cizí jazyky, neznalost práce na počítači, absenci znalostí z oblasti ekonomiky a držení řidičského oprávnění. Význam také hraje nízké sebevědomí či nedostatečné umění seberepresentace.
- Ženy jeví nejčastěji zájem o rekvalifikační kurzy z oblasti služeb, počítačové kurzy a kurzy z oblasti ekonomiky.
- Dále bylo zjištěno, že cílová skupina má velký zájem o kurzy cizích jazyků. Především pak jazyka anglického. Tento druh kurz není v nabídce rekvalifikačního oddělení Úřadu práce ve Zlíně. Domníváme se, že nejvhodnějším řešením tedy bude nabídnout těmto zájemkyním účast v projektu Evropského sociálního fondu „Šance pro rodiče“. Projekt totiž obsahuje aktivitu: Odborná jazyková výuka a je zaměřen na výuku anglického a německého jazyka.

Na základě zjištění v teoretické i praktické části diplomové práce docházíme k závěru, že současný model rekvalifikačního vzdělávání na Úřadu práce ve Zlíně je možné úspěšně využívat při vzdělávání žen po rodičovské dovolené pouze částečně. Domníváme se totiž, že jako samostatná aktivita plně nepokrývá veškeré vzdělávací

potřeby naší cílové skupiny. Mnohem vhodnější by tedy bylo využít nově vytvořeného funkčního modelu vzdělávání žen, který je možné zajistit jak personálně, tak i materiálně i finančně. Takovýto model nepochybně povede k větší aktivizaci nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené. Díky všem šesti krokům funkčního modelu vzdělávání budou ženy jistě lépe čelit nástrahám trhu práce a v hledání nového pracovního místa tak mohou být úspěšnější.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BEDNAŘÍKOVÁ, I. *Kapitoly z andragogiky 2*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006.  
ISBN 80-244-1193-8.
- BENEŠ, M. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2002. ISBN 80-86432-40-8.
- BUCHTOVÁ, B. A kolektiv. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- BURDOVÁ, E., SCHMIED, Z. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.
- FRYJAUFOVÁ, E. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1454-4.
- GRECMANOVÁ, H. et al. *Obecná pedagogika II*. Olomouc: Hanex, 2003.  
ISBN 80-85783-24-X.
- CHRÁSTKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007.  
ISBN 978-80-247-1369-4.
- JOUZA, L. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2006.  
ISBN 80-7273-137-8.
- KOPECKÝ, M. *Sociální hnutí a vzdělávání dospělých*. Praha, 2004.  
ISBN 80-86432-96-3.
- KŇAŽKO, V., MANDYS, J. *Podpora při hledání zaměstnání a na pracovišti pro osoby znevýhodněné na trhu práce z důvodu sociální situace nebo ztráty pracovních návyků*. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, 2008.  
ISBN 978-80-87244-02-9.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008.  
ISBN 978-80-86429-94-6.
- KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MUŽÍK, J. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2006.  
ISBN 80-7238-220-9.



- Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009.  
ISBN 978-80-86878-92-8.
- SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006.  
ISBN 80-7362-104-9.
- SIROVÁTKA, T., HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*.  
Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené  
na trh práce v České republice*. Brno: Muni press, 2009.  
ISBN 978-80-210-5012-9.
- TURECKIOVÁ, M. *Další vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti*.  
Praha: Educa Service, 2008. ISBN 978-80-87306-00-0.
- TURECKIOVÁ, M., VETEŠKA, J. *Kompetence ve vzdělávání*. Grada Publishing, 2008.  
ISBN 978-80-247-1770-8.
- VAGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Portál, 1999.  
ISBN 80-7178-496-6.
- VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9.
- ZLÁMAL, J. *Didaktika profesního vzdělávání v širším pedagogickém kontextu*.  
Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-79-2.

## SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Interní zdroj: Organizační struktura Úřadu práce ve Zlíně.
- Interní zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010.

## SEZNAM POUŽITÝ ELEKTORNICKÝCH ZDROJŮ

MAŘÍKOVÁ, H., RADIMSKÁ, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži.* [online]. c2003, [cit. 2011-01-03] <<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/rodicovska-dovolena.pdf>>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

PŘÍLOHA č. 1 – Rekvalifikační kurzy pořádané Úřadem práce ve Zlíně

PŘÍLOHA č. 2 – Dotazník

## **PŘÍLOHA č. 1 Rekvalifikační kurzy nabízené Úřadem práce ve Zlíně**

### **POČÍTAČOVÉ KURZY:**

- **Základy obsluhy osobního počítače**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání

**Doba trvání:** 4 týdny (40 hodin + 4 hodiny zkouška)

**Učební plán:** MS Windows XP, MS Word 2007, MS Excel 2007, Internet a elektronická pošta

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

Horní náměstí 111, Slavičín

- **Obsluha osobního počítače**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání

**Doba trvání:** 5 týdnů (80 hodin + 4 hodiny zkouška)

**Učební plán:** MS Windows XP, MS Word 2007, MS Excel 2007, Internet a elektronická pošta

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

Horní náměstí 111, Slavičín

- **Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL START)**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání

**Doba trvání:** 4 týdny (40 hodin + 4 hodiny zkouška)

**Učební plán:** Základy informačních technologií, MS Windows XP, MS Word 2007, MS Excel 2007, Internet a elektronická pošta

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání

**Doba trvání:** 5 týdnů (80 hodin + 7 hodin zkouška)

**Učební plán:** Základy informačních technologií, MS Windows XP, MS Word 2007, MS Excel 2007, Internet a elektronická pošta, MS PowerPoint, Databáze Access

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

## **IT TECHNOLOGIE:**

- **Administrátor www serveru**

**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání s výučním listem, znalost MS Office

**Doba trvání:** 6 týdnů (100 hodin + 6 hodin zkouška)

**Učební plán:** webová grafika, webové prohlížeče, www servery, programy pro tvorbu www, hypertextový jazyk (X)HTML, kaskádové styly - CSS, skripty, databáze, návrh serveru, tvorba vlastního webu

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Správce počítačové sítě**

**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání s výučním listem, základní znalost výpočetní techniky

**Doba trvání:** 6 týdnů (100 hodin + 5 hodin zkouška)

**Učební plán:** školení BOZP, vyhláška §50/1978 Sb., hardware – složení a konstrukce PC, přídatná zařízení, praktická montáž PC a demontáž, upgrade, počítačové sítě, síťové protokoly a operační systémy, síť Windows XP, Windows 2003 server, Novell NetWare, Unix – Linux, hardware a software pro WiFi sítě, plánování a výstavba WiFi sítě, zabezpečení WiFi sítí

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Pracovník/pracovnice grafického studia**

**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání s výučním listem, znalost MS Office

**Doba trvání:** 6 týdnů (80 hodin + 6 hodin zkouška)

**Učební plán:** školení BOZP, úvod do problematiky počítačové grafiky, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Adobe Acrobat, Correl, digitální fotografování a skenování

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Obsluha osobního počítače (se zaměřením na program AutoCAD)**

**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání s výučním listem, znalost Windows XP, práce se soubory, složkami (adresáři), znalost práce s MS Office

**Doba trvání:** 6 týdnů (80 hodin + 5 hodin zkouška)

**Učební plán:** úvod do problematiky počítačového navrhování, 2D dokumentace, technické kreslení, 3D modelování a vizualizace, spolupráce AutoCADu s jinými aplikacemi

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

## **DOPRAVA:**

### **Řízení motorových vozidel**

- **Získání odborné způsobilosti k řízení mot. vozidel skupiny C**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání, ŘP sk. B, bez praxe, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení.

**Doba trvání:** 8 týdnů (64 hodin + 4 hodiny zkouška)

- **Získání odborné způsobilosti k řízení mot. vozidel skupiny D**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání, ŘP sk.C, bez praxe, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení.

**Doba trvání:** 8 týdnů (58 hodin + 4 hodiny zkouška)

- **Získání odborné způsobilosti k řízení mot. vozidel skupiny C + E**  
**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání, ŘP sk. C, bez praxe, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení.  
**Doba trvání:** 6 týdnů (26 hodin + 4 hodiny zkouška)
- **Získání odborné způsobilosti k řízení mot. vozidel skupiny T**  
**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání, bez praxe, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení.  
**Doba trvání:** 8 týdnů (77 hodin + 4 hodiny zkouška)
- **Vstupní školení dle Vyhl. č. 156/2008 Sb. pro získání průkazu profesní způsobilosti řidiče (sk.C, sk.D, ze sk.C na D., ze sk.D na C)**  
**Kvalifikační předpoklad:** ŘP sk. C, C+E, D,D+E, bez praxe, zdravotní prohlídka, bez zákazu řízení  
**Doba trvání:** 8 týdnů (140 hodin + 2 hodiny zkouška)  
**Vzdělávací firma:** VRLA s.r.o., Zlín  
**Místo konání:** Bartošova 5532, Zlín

## **SVAŘOVÁNÍ:**

### **Svářečské kurzy**

- **Základní kurzy svařování dle ČSN 05 0705**
  - \* ZK 135 1.1 (Základní kurz ručního obloukového svařování tavící se Elektrodou v aktivním plynu)
  - \* ZK 111 1.1 (Základní kurz ručního obloukového svařování obalenou elektrodou)
  - \* ZK 141 8 (Základní kurz ručního obloukového svařování netavící se elektrodou v inertním plynu)
  - \* ZK 311 1.1 (Základní kurz ručního plamenového svařování kyslíko-acetylenovým plamenem)
  - \* ZK 135 1.1 (doplněk) - (Základní kurz ručního obloukového svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu)



- **Kurzy svařování dle ČSN EN 287-1**

- \* Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu 135 P
- \* Svařování netavící elektrodou v inertním plynu 141 T
- \* Svařování netavící elektrodou v inertním plynu 141 P
- \* Svařování kyslíko – acetylenovým plamenem 311 T
- \* Svařování obalenou elektrodou 111 T

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání, bez praxe, zdravotní prohlídka, u kurzů dle ČSN EN 287-1 platný průkaz pro danou metodu svařování (základní kurz), u kurzu ZK 135 1.1 doplněk platný průkaz ZK 111 1.1

**Doba trvání:** 2 - 4 týdny dle typu kurzu a vzdělávacího zařízení (76 -168 hodin včetně zkoušky)

**Vzdělávací firma:** Jiří Vendolský, Zlín

ZEKA plus, s.r.o., Slavičín

**Místo konání:** Areál TOMA Otrokovice; ul. Jasmínová, Slavičín

## **EKONOMIE:**

- **Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky**

**Kvalifikační předpoklad:** střední vzdělání s výučním listem, znalost práce e na PC

**Doba trvání:** 8 týdnů (120 hodin + 4 zkouška)

**Učební plán:** BOZP, pracovní právo, mzdová problematika, veřejné zdrav. pojištění, soc. pojištění, důchodové pojištění, nemocenské pojištění. náhrady cest. výdajů, státní soc. podpora, daň z příjmu FO ze závislé činnosti příklady na výpočet mezd, sestavení mzdových .listů, vyplňování tiskopisů, zpracování mezd na PC

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Účetnictví a daňová evidence (s využitím VT)**

**Kvalifikační předpoklad:** střední vzdělání s výučním listem, znalost práce na PC

**Doba trvání:** 8 týdnů (170 hodin + 4 zkouška)

**Učební plán:** BOZP, Základy účetnictví, legislativa, finanč. účetnictví podnikatelů, daňové předpisy, účetní uzávěrka, vedení daňové evidence, písemné procvičování probrané problematiky, procvičování probírané látky na počítači

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

### **PODNIKÁNÍ:**

- **Základy podnikání**

**Kvalifikační předpoklad:** základní vzdělání, znalost práce na PC

**Doba trvání:** 8 týdnů (174 hodin + 6 hodin zkouška)

**Učební plán:** BOZP, právo, ekonomika, marketing, struktura podnikatelského plánu, soc. zabezpečení, zdravotní pojištění, zpracování projektu, závěrečná obhajoba projektů

**Vzdělávací firma:** Sdružení CEPAC – Morava, Olomouc

**Místo konání:** Potoky 4318, Zlín

### **SOCIÁLNÍ SLUŽBY:**

- **Pracovnice/pracovník v sociálních službách - přímá obslužná činnost**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost

**Doba trvání:** 12 týdnů (342 hodiny + 2 hodiny zkouška)

**Učební plán:** soc. právní minimum, základy ochrany zdraví, standardy kvality soc. služeb, metody soc. práce, úvod do psychologie, patologie, somatologie, komunikativní dovednosti, asertivita, problematika zdravotně postižených, krizová intervence, prevence týrání a zneužívání osob, základy péče o nemocné, základy hygieny, aktivizační techniky, základy péče o domácnost, základy péče o nemocné, psychosociální aspekty chronických onemocnění

- **Pracovnice/pracovník v sociálních službách - pečovatelská činnost**  
**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost  
**Doba trvání:** 12 týdnů (342 hodiny + 2 hodiny zkouška)  
**Učební plán:** soc. právní minimum, základy ochrany zdraví, standarty kvality soc. služeb, metody soc. práce, úvod do psychologie, patologie, somatologie, komunikativní dovednosti, asertivita, problematika zdravotně postižených, krizová intervence, prevence týrání a zneužívání osob, základy péče o nemocné, základy hygieny, aktivizační techniky, základy péče o domácnost, základy péče o nemocné, psychosociál. aspekty chronických onemocnění
- **Pracovnice/pracovník v sociálních službách - osobní asistence**  
**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost  
**Doba trvání:** 12 týdnů (270 hodin + 2 hodiny zkouška)  
**Učební plán:** soc. právní minimum, základy ochrany zdraví, standarty kvality soc. služeb, metody soc. práce, úvod do psychologie, patologie, somatologie, psychologie v komunikaci, prevence vzniku závislosti osob na soc. službě, problematika zdravotně postižených, krizová intervence, prevence týrání a zneužívání osob, základy péče o nemocné, základy hygieny, aktivizační techniky, základy péče o domácnost, úvod do vývojové psychologie, vzdělávání a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času
- **Pracovnice/pracovník v sociálních službách – základní výchvná – nepedagogická činnost**  
**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání, zdravotní způsobilost, trestní bezúhonnost  
**Doba trvání:** 12 týdnů (274 hodin + 2 hodiny zkouška)  
**Učební plán:** soc. právní minimum, základy ochrany zdraví, standarty kvality soc. služeb, metody soc. práce, úvod do psychologie, patologie, somatologie, psychologie v komunikaci, prevence vzniku závislosti osob na soc. službě, problematika zdravotně postižených, krizová intervence, prevence týrání a

zneužívání osob, základy péče o nemocné, základy hygieny, aktivizační techniky, základy péče o domácnost, vzdělávací a výchovné techniky, základy pedagogiky volného času

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín (teorie), praxe v zařízeních soc. služeb

## **STROJÍRENSTVÍ:**

- **Obsluha CNC strojů**

**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 3 měsíce (312 hodin + 8 hodin zkouška)

**Učební plán:** technické materiály, technologie, základní pojmy automatizace a mechanizace, zařízení CNC, programování, technologie výroby, obsluha stoje a ovládání, základní funkce programování, obrábění kovů, měření a kontrola

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64. budova, Zlín

- **Obsluha CNC strojů**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 5 měsíců (600 hodin + 8 hodin zkouška)

**Učební plán:** technické materiály, technologie, zákl. pojmy automatizace a mechanizace, zařízení CNC, programování, technologie výroby, obsluha stoje a ovládání, základní funkce programování, obrábění kovů, měření a kontrola

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64. budova , Zlín

- **Kovoobráběčské práce**

**Kvalifikační předpoklad:** min. střední vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 3 měsíce (312 hodin + 8 hodin zkouška)

**Učební plán:** technická dokumentace, materiály, měření, lícování, technologické postupy při obrábění, ruční opracování kovů a nekovů, základy ručního zpracování kovů, soustružení, frézování, vrtání, měření a kontrola

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64.budova ,  
Zlín

- **Kovoobráběčské práce**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 5 měsíců (600 hodin + 8 hodin zkouška)

**Učební plán:** technická dokumentace, materiály, měření, lícování, technologické postupy při obrábění, ruční opracování kovů a nekovů, základy ručního zpracování kovů, soustružení, frézování, vrtání, měření a kontrola

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64.budova ,  
Zlín

- **Zámečnick (23-003-H)**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost, svářečský kurz dle ČSN 050705

**Doba trvání:** 4 měsíce (304 hodiny + 10 hodin zkouška dle hodnotícího standardu dílčí kvalifikace)

**Učební plán:** strojnické normy, technická dokumentace, měření a kontrola, ruční obrábění a zpracování kovů, popř. plastů, výroba jednoduchých součástí, rovnání kovů pod lisem a pomocí ohřevu, orýsování součástí a polotovarů, sestavování částí strojů, zařízení a výrobních linek – montáž, zásady provádění údržby, rekonstrukcí a GO, ohýbání a zkružování kovových materiálů, volba postupů práce

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64.budova ,  
Zlín

## **STAVEBNICTVÍ**

- **Zedník (36-020-H)**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 3 měsíce (388 hodin + 14 hodin zkouška dle hodnotícího standardu dílčí kvalifikace)

**Učební plán:** stavební výkresy a dokumentace, pracovní postupy zdění dle norem, pracovní postupy omítkářských prací dle norem, návrh pracovních postupů zdění nosných stěn, pilířů, příček, komínů, posuzování kvality staveb. materiálů, vytyčování konstrukčních prvků, výpočty spotřeby materiálu, opravy vícevrstvých a tenkovrstvých omítek, výroba malt a betonu ze suchých směsí, zdění nosných stěn, pilířů a příček, zárubně, provádění svislých konstrukcí z betonu, výztuže železobetonových konstrukcí, betonování vodorovných konstrukcí, zdění komínů jednovrstvých, stavění komínů vícevrstvých, osazování prefabrikátů, překladů a schodišť, obsluha stroj. zařízení pro zednické práce

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64. budova, Zlín

- **Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H)**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 2 měsíce (304 hodiny + 14 hodin zkouška dle hodnotícího standardu dílčí kvalifikace)

**Učební plán:** stavební výkresy a dokumentace, orientace v normách a předpisech pro zateplování budov, prac. postupy a volba technolog. podmínek, posuzování kvality staveb. materiálů, volba, použití a údržba nářadí a pomůcek, doprava, skladování a příprava materiálů, výpočty zateplovacích ploch a spotřeby materiálů, příprava podkladů pro zateplovací systém, zateplování obvod. pláště budov kontaktním systémem, provádění povrchových úprav omítkami včetně barevných nátěrů, zateplování vodorovných konstrukcí – podlah a stropů, zateplování podzemních částí budov a soklů

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64.budova ,  
Zlín

- **Montér suchých staveb (36-021-H)**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 3 měsíce (388 hodin + 14 hodin zkouška dle hodnotícího standardu dílčí kvalifikace)

**Učební plán:** stavební výkresy a dokumentace, technolog. postupy montáže konstrukcí, návrh prac. postupů, výběr materiálů a pomůcek, vyměřování plochy, výpočet spotřeby materiálů, doprava a skladování materiálů, úpravy rozměrů a tvarů desek a konstrukčních materiálů, dokončovací úpravy opláštění tmelením a broušením, zhotovování dřevěných nosných konstrukcí, opláštění staveb deskami, instalace tepelné a zvukové izolace, příprava pro elektrické instalace, zhotovování instalačních příček a předsazených stěn, upevňování předmětů na stěny a stropy, napojování stěn, osazování zárubní a ráků, opláštění nosníků a sloupů, nosné konstrukce a opláštění stropních podhledů, zhotovování kazetových podhledů, zhotovování obloukových stěn a podhledů, zhotovování půdních vestaveb, zhotovování plovoucích podlah

**Vzdělávací firma:** Střední škola obchodně technická s.r.o., Zlín

**Místo konání:** nám. T. G. Masaryka 1279, Zlín, průmyslový areál, 64.budova ,  
Zlín

## **OBSLUHA MOTOVOZÍKU A ELEKTROVOZÍKU**

- **Výuka obsluhy technických zařízení – motovozík bez ŘP**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 4 týdny (52 hodiny + 2 hodiny zkouška)

**Učební plán:** nauka o provozu, pravidla provozu na pozemních komunikacích, bezpečnost práce při provozu MV, nauka o konstrukci, nehody, bezpečnostní požadavky na provoz MV, alternativní pohon LPG, CNG, přídatná zařízení, provoz, manipulace, denní kontrola a údržba

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Výuka obsluhy technických zařízení – elektrovozík bez ŘP**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost

**Doba trvání:** 4 týdny (52 hodiny + 2 hodiny zkouška)

**Učební plán:** nauka o provozu, pravidla provozu na pozemních komunikacích, bezpečnost práce při provozu MV, nauka o konstrukci, nehody, bezpečnostní požadavky na provoz MV, alternativní pohon LPG, CNG, přídatná zařízení, provoz, manipulace, denní kontrola a údržba

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín

- **Výuka obsluhy technických zařízení – elektrovozík a motovezík s ŘP**

**Kvalifikační předpoklad:** min. základní vzdělání, zdravotní způsobilost, řidič. průkaz min. sk. B, T

**Doba trvání:** 4 týdny (60 hodin + 2 hodiny zkouška)

**Učební plán:** nauka o provozu, pravidla provozu na pozemních komunikacích, bezpečnost práce při provozu MV, nauka o konstrukci, nehody, bezpečnostní požadavky na provoz MV, alternativní pohon LPG, CNG, přídatná zařízení, provoz, manipulace, denní kontrola a údržba

**Vzdělávací firma:** MARLIN, s.r.o., Uherské Hradiště

**Místo konání:** Vavrečkova 5262, Zlín



## PŘÍLOHA č. 2 Dotazník

### DOTAZNÍK

Vážená paní,

obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho vyhodnocení se stane podkladem pro praktickou část diplomové práce na téma “Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně”.

**Dotazník je zcela anonymní.**

**Vámi vybranou odpověď vždy zakroužkujte.**

**V otázce č. 8 a č. 10 prosím zakroužkujte maximálně 3 možné odpovědi.**

**Každá Vaše odpověď je velmi důležitá a proto prosím odpovídejte pravdivě.**

**Předem Vám děkuji za spolupráci, čas a energii věnovanou vyplnění tohoto dotazníku**

Marcela Zmeškalová

---

- 1) Váš věk: .....
  
- 2) Vaše nejvyšší dosažené vzdělání
  - a) bez vzdělání
  - b) základní vzdělání
  - c) vyučení
  - d) středoškolské vzdělání
  - e) vyšší odborné vzdělání
  - f) vysokoškolské vzdělání
  
- 3) Počet dětí: .....
  
- 4) Místo bydliště
  - a) Zlín
  - b) Otrokovice
  - c) Napajedla
  - d) Vizovice
  - e) Slušovice
  - f) Luhačovice
  - g) jiné – uveďte: .....
  
- 5) Délka trvání poslední rodičovské dovolené před zaregistrováním na úřadu práce
  - a) dva roky
  - b) tři roky
  - c) čtyři roky
  - d) jiné – uveďte .....

- 6) Zúčastnila jste se motivačního programu JOB Club pořádaného Úřadem práce ve Zlíně?
- ano
  - ne
- 7) Máte nějaké zdravotní omezení?
- nemám
  - mám, ale **neovlivňuje** mě při výběru rekvalifikačního kurzu
  - mám, **ovlivňuje** mě při výběru rekvalifikačního kurzu
- 8) Co Vás nejvíce motivuje k absolvování rekvalifikačního kurzu?  
**(zakroužkujte prosím maximálně 3 možné odpovědi)**
- touha po seberealizaci, sebeuplatnění
  - snadnější nalezení nového zaměstnání
  - získání finanční podpory při rekvalifikaci
  - získání lépe placeného zaměstnání
  - „odreagování“ se od rodiny, domácích povinností, apod.
  - efektivní využití volného času
  - chci změnit svoji kvalifikaci
  - uznání ze strany rodiny (např. dětí, partnera, rodičů, přátel, aj.)
  - jiná motivace, uveďte jaká: .....
- 9) Jaké schopnosti, znalosti a dovednosti Vám nejvíce chybějí, při hledání zaměstnání?
- počítačové znalosti a dovednosti
  - ekonomické znalosti a dovednosti
  - jazykové znalosti a dovednosti – uveďte jaké.....
  - řidičský průkaz
  - komunikační dovednosti
  - kreativita
  - umění sebeprezentace
  - sebevědomí
  - motivace
  - schopnost vytvořit životopis a motivační dopis
  - schopnost připravit se na přijímací pohovor u zaměstnavatele
  - jiné – uveďte: .....
- 10) O jaký rekvalifikační kurz nabízený úřadem práce máte zájem?  
**(zakroužkujte prosím maximálně 3 možné odpovědi)**
- základní kurz obsluhy osobního počítače (Internet, Word, Excel)
  - pokročilý kurz výuky na počítači např. AutoCad, administrátor www serveru, aj.
  - ekonomický kurz např. podvojný účetnictví, mzdové účetnictví, aj.
  - kurz základy podnikání
  - kurz získání řidičského oprávnění
  - kurz pracovníka v sociálních službách
  - kurz z oblasti služeb: masérka, modeláž nehtů, manikúra-pedikúra, kadeřnice, aj.
  - kurz z oblasti pohostinství: kuchařka, servírka, barmanka

i) jiný kurz (i mimo nabídku ÚP), uveďte jaký:

.....

11) Jak byste charakterizovala svoji současnou počítačovou gramotnost (schopnost práce na počítači)?

- a) pokročilá (dobrá znalost Word, Excel, Powerpoint, Outlook, Internet, aj.)
- b) průměrná (uživatelská znalost Word, Excel, Internet, aj.)
- c) základní (základní znalost práce na Internetu, případně jiné základní znalosti)
- d) žádná – nemám zkušenosti

12) Pokud jste v otázce č. 10 projevila zájem o některý z počítačových kurzů, uveďte jaké znalosti, byste si chtěla osvojit?

- a) Word
- b) Excel
- c) Internet
- d) prezentační program (např. Powerpoint)
- e) získání oprávnění dle osnov ECDL (tzv. řidičák na počítač)
- f) jiný – uveďte jaký: .....

13) Máte zájem o rekvalifikační kurz, který jste neobjevila v nabídce úřadu práce ve Zlíně?

- a) ano – uveďte jaký: .....
- b) ne

14) Měla byste zájem o kurz cizího jazyka?

- a) ano
- b) ne

15) Pokud jste v předchozí otázce (č. 14) **odpověděla ano**, označte prosím, o jaký druh jazykového kurzu byste měla zájem

- a) kurz anglického jazyka
- b) kurz německého jazyka
- c) kurz francouzského jazyka
- d) kurz ruského jazyka
- e) jiný – uveďte:

.....

16) Byla byste ochotna se finančně spolupodílet na rekvalifikačním kurzu?

- a) ano
- b) ne

17) Jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu mimo místo svého bydliště?

- a) ano
- b) ne

- 18) Pokud jste v předchozí otázce (č. 17) odpověděla ano, uveďte prosím do jaké vzdálenosti jste ochotna dojíždět do rekvalifikačního kurzu
- a) do 10 km
  - b) do 20 km
  - c) do 40 km
  - d) nad 40 km
- 19) Máte v případě absolvování Vámi vybraného rekvalifikačního kurzu již někde zajištěno (přislíbeno) zaměstnání?
- a) ano
  - b) ne
  - c) po absolvování kurzu začnu podnikat
- 20) Jste spokojena s nabídkou rekvalifikačních kurzů Úřad práce ve Zlíně?
- a) ano
  - b) ano, ale přála bych si více rozšířit nabídku kurzů
  - c) ne
  - d) jiné – uveďte: .....

## ANOTAČNÍ LIST

<b>Jméno a příjmení:</b>	Marcela Zmeškalová
<b>Katedra:</b>	Ústav pedagogiky a sociálních studií
<b>Vedoucí práce:</b>	doc. PhDr. Iveta Bednaříková, Ph.D.
<b>Rok obhajoby:</b>	2011

<b>Název práce:</b>	„Funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně“
<b>Název v angličtině:</b>	„Functional model of woman's education after parental leave in Zlín Job Centre“
<b>Anotace práce:</b>	Diplomová práce je zaměřena na oblast nezaměstnanosti a dalšího vzdělávání žen po rodičovské dovolené. Teoretická část práce se zabývá problematikou nezaměstnaných žen po návratu z rodičovské dovolené, jejich pobytem na Úřadu práce ve Zlíně a možnostmi jejich dalšího vzdělávání. V empirické části práce jsou identifikovány vzdělávací potřeby této cílové skupiny a na základě těchto zjištění je vytvořen funkční model vzdělávání žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce ve Zlíně.
<b>Klíčová slova:</b>	Úřad práce ve Zlíně, Nezaměstnanost, Žena na trhu práce, Vzdělávání dospělých, Profesní vzdělávání, Vzdělávání žen po rodičovské dovolené, Model vzdělávání žen
<b>Anotace v angličtině:</b>	The graduation thesis is aimed at the area of unemployment and further education of women after parental leave. The theoretical part deals with the problems of unemployed women after their return from parental leave, their evidence in Job Centre Zlín and their possibilities of further education. The educational needs of this targeted group are identified in the empirical part of the thesis where is created a functional model of educating women after their return from parental leave which is based on this investigation.
<b>Klíčová slova v angličtině:</b>	Job Centre Zlín, Unemployment, Woman in the job market, Adult education, Profesional education, Education of women after parental leave, Model of women's education
<b>Přílohy vázané v práci:</b>	č. 1 – Rekvalifikační kurzy pořádané Úřadem práce ve Zlíně č. 2 – Dotazník
<b>Rozsah práce:</b>	101 stran
<b>Jazyk práce:</b>	Český