

Univerzita Hradec Králové
Ústav sociální práce

**Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnatelnost
uchazečů o zaměstnání**

Bakalářská práce

Autor: Martina Šrytrová
Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě
Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Zadání bakalářské práce

Autor:	Martina Šrytrová
Studium:	U1388
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce ve veřejné správě
Název bakalářské práce:	Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání
Název bakalářské práce v AJ:	Retraining and their impact on the employability of job seekers

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Rekvalifikační programy a zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání na trhu práce v určitém sledovaném období. Teoretická část bude obsahovat vymezení pojmů rekvalifikace, celoživotní vzdělávání, typy a cíle rekvalifikací a jejich členění, hodnocení rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Praktická část bude realizována jako evaluace vybraných rekvalifikací.

Zvolení metody a techniky: kvantitativní a kvalitativní výzkumná strategie, využití statistik MPSV, ÚP, studium dokumentů v kombinaci s kvalitativními interview.

Doporučená literatura: Hendl, J. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce. Sirovátka T. a Šimíková I. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize.

Garantující pracoviště:	Katedra sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.
Oponent:	PhDr. Ondřej Štěch, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	4. 12. 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 10. 03. 2016

Martina Šrytrová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, cenné rady a připomínky, kterými přispěl k jejímu vypracování.

Abstrakt:

ŠRYTROVÁ, Martina. *Rekvalifikace a jejich vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání*. Hradec Králové, 2016. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce.

Tato bakalářská práce pojednává o rekvalifikacích jako významném nástroji aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na lokální trh práce. Hlavním cílem bylo analyzovat problematiku rekvalifikací na trhu práce na základě analýzy dat a z hlediska subjektivního hodnocení pracovníky oddělení zaměstnanosti, Úřadu práce České republiky, kontaktní pracoviště Hradec Králové. Práce je rozdělena na teoretickou část a výzkumné šetření. V teoretické části je nejprve věnována pozornost funkci a rozdělení trhu práce, nezaměstnanosti, specifikuje pojem uchazeč a zájemce o zaměstnání a vymezení cílových skupin ohrožených nezaměstnaností. Následně je charakterizována státní politika zaměstnanosti a vymezení jejích nástrojů, z nichž je pozornost zaměřena na rekvalifikace a jejich cíle, význam, účinky a legislativní úpravu. V závěru teoretické části je vymezena oblast výzkumu. Výzkumné šetření bylo koncipováno jako komparativní studie porovnání let 2005 a 2015. Aplikována byla kombinovaná výzkumná strategie, kvantitativní sekundární analýza dat a kvalitativní polostrukturovaný rozhovor. Analýzou získaných dat a interpretací názorů pracovníků Úřadu práce Hradec Králové jsou v závěru shrnuty výsledky, kterých bylo ve výzkumu dosaženo.

Klíčová slova: politika zaměstnanosti, rekvalifikace, trh práce, uchazeč o zaměstnání

Abstract:

ŠRYTROVÁ, Martina. *Retraining and their impact on the employability of job seekers*. Hradec Králové, 2016. Bachelor Degree Thesis. University on Hradec Králové, Institute of Social Work.

The Bachelor Degree Thesis deals with retraining as a significant tool in active employment policy, specialized in local labour market. The aim of the thesis is to analyse retraining on labour market based on data analysis and subjective evaluation of the employees of the job centre of the Czech Republic, contact department Hradec Králové. The thesis is divided into theoretical part and research investigation. The theoretical part deals with the functions and division of labour market, unemployment, discusses the terms such as job applicant and target groups placed at risk of unemployment. Subsequently, the national employment policy and its tools are described with emphasis on retraining and its aims, significance, effects and legislative background. In the end, the theoretical part discusses the research area. The research approach was a comparative study comparing 2005 and 2015. Combined research strategy, quantitative secondary data analysis and qualitative half-structured interview were used as research methods. The research results are summarized at the end of the thesis.

Keywords: employment policy, retraining, labour market, job applicant

Obsah

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	13
1 Trh práce	13
1.1 Nezaměstnanost a nezaměstnaný.....	14
1.2 Typy nezaměstnanosti.....	16
1.3 Uchazeč o zaměstnání.....	17
1.4 Základní práva a povinnosti	17
1.5 Zájemce o zaměstnání.....	18
1.6 Vymezení rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností	18
2 Politika zaměstnanosti	21
2.1 Pasivní politika zaměstnanosti	22
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	23
2.3 Rekvalifikace a celoživotní vzdělávání	24
2.3.1 Rekvalifikace	24
2.3.2 Typy rekvalifikací	26
2.3.3 Vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikaci	28
2.3.4 Cíle rekvalifikací a jejich význam	28
2.3.5 Financování rekvalifikací	29
2.3.6 Účinky rekvalifikací.....	30
2.3.7 Legislativní úprava rekvalifikací	31
3 Charakteristika Královéhradecka	34
3.1 Úřad práce České republiky	35
3.2 Aktivní využití nástrojů APZ na ÚP Hradec Králové	36
3.3 Realizace rekvalifikace na KrP ÚP Hradec Králové	37
VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	39
4 Metodika výzkumu	39

4.1	Výzkumná strategie	39
4.2	Cíl práce	40
4.3	Stanovení dílčích cílů výzkumu	40
4.4	Výzkumná technika sběru dat	42
4.5	Výběr výzkumného vzorku	42
4.6	Způsob realizace a průběh výzkumu	43
5	Interpretace zjištěných výsledků	46
5.1	Dílčí cíl 1: Analyzovat problematiku trhu práce v období 2005-2015	46
5.2	Dílčí cíl 2: Identifikovat pozitivní a negativní stránky mající vliv na zařazení a průběh rekvalifikace	51
5.3	Dílčí cíl 3: Zjistit zájem a motivace účastníků o rekvalifikační programy	54
	ZÁVĚR	59
	Seznam použité literatury	62
	Seznam internetových zdrojů	63
	Právní předpisy, ze kterých bylo čerpáno	64
	Seznam tabulek	65
	Seznam grafů	65
	Seznam příloh	65

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP HK	Krajská pobočka Hradec Králové
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VÚSP	Výzkumný ústav sociální práce

ÚVOD

„Kdyby se tržní ekonomika nezrodila přirozenou cestou, bylo by nutno ji prohlásit za největší vynález lidských dějin.“

Friedrich A. Hayek

Politika zaměstnanosti je v současné době v České republice stále více aktuálním tématem a její význam stoupá i v evropském a světovém kontextu. Tím, co člověku pomáhá zařadit se do společnosti je práce. Politika zaměstnanosti napomáhá zřizování nových pracovních míst. Důležitou úlohu v politice zaměstnanosti mají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají podpořit přímou nabídku a poptávku na trhu práce. Jedním z prioritních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace, které se hodlám v této práci věnovat.

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat problematiku rekvalifikací na trhu práce na základě analýzy dat a z hlediska subjektivního hodnocení pracovníky oddělení zaměstnanosti Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové. Pozornost bude zaměřena na situaci na trhu práce s ohledem na rekvalifikace, které byly realizovány v roce 2005 a 2015 tak, aby bylo možné vyhodnotit, jaké nastaly změny u tohoto nástroje v době před nástupem hospodářské krize a v současné době.

Z hlavního cíle jsou zformulovány tři dílčí cíle. První dílčí cíl má objasnit a zhodnotit situaci na trhu práce v roce 2005 a zároveň současnou situaci na trhu práce v roce 2015, především míru nezaměstnanosti, strukturu uchazečů o zaměstnání, počet a objem realizovaných rekvalifikací. Druhý dílčí cíl má identifikovat, které negativní a pozitivní stránky mají vliv na zařazení a průběh v rekvalifikačních programech. Třetí dílčí cíl má zjistit zájem a motivace účastníků o rekvalifikační programy.

Práce je koncipována jako komparativní studie porovnání let 2005 a 2015. Bude použita kombinovaná výzkumná strategie. Jako metodu výzkumu jsem zvolila primárně polostrukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami a sekundárně metodu analýzy dokumentů. Důvodem mého rozhodnutí zvolit kombinovanou výzkumnou strategii bylo přesvědčení, že kombinovaná výzkumná strategie bude vzhledem k cíli výzkumu vhodnější a přesnější, protože lépe umožní rozkrýt problematiku rekvalifikací a následně objasnit uplatnění uchazečů o zaměstnání na ÚP Hradec Králové.

Námět na tuto práci jsem si zvolila sama z vlastního zájmu o tuto problematiku. Důvodem byla i skutečnost, že v okruhu mých blízkých známých jsou někteří uchazeči o zaměstnání a rekvalifikace by jim mohla pomoci najít cestu zpět na pracovní trh, ale také proto, že mám úzký vztah k Úřadu práce v Hradci Králové, kde jsem řadu let pracovala.

Můj zájem zjistit, jak rekvalifikace mohou ovlivnit zařazení uchazeče o zaměstnání zpět na trh práce, bych zdůvodnila tím, že pro současnou společnost je prioritní mít obyvatelstvo, které je kvalifikované a dovede se vyrovnat se změnami provázejícími vývoj na trhu práce.

Zpracování této problematiky je z mého pohledu významné pro obor sociální práce ve veřejné správě, který studuji, neboť rekvalifikace jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti má k sociální práci blízký vztah. Pro mne je toto téma zdrojem nových informací a získáním nových znalostí v dané problematice, a tím mi dává zpětnou vazbu pro získání přehledu o situaci na trhu práce.

Téma může být zajímavé a přínosné pro různé okruhy osob. Může být vhodnou pomůckou pro pracovníky na odboru zprostředkování a poradenství i na odboru zaměstnanosti úřadu práce, kteří s uchazeči o zaměstnání o možnostech rekvalifikačních programů často jednají. Také by zpracování této problematiky mohlo pomoci získat větší rozhled v dané oblasti potenciálním novým zaměstnancům. Samotným uchazečům o zaměstnání může být vhodným souhrnem informací o tom, jaké mají možnosti, pokud o rekvalifikaci projeví zájem. Závěrečné poznatky mohou být přínosem i pro ty studenty sociálních oborů, kde je politika zaměstnanosti součástí studovaného oboru.

Na Univerzitě Hradec Králové bylo v minulosti zpracováno několik bakalářských prací na téma rekvalifikací, ale žádná se nezabývala touto problematikou ve vztahu přímo ke krajské pobočce ÚP v Hradci Králové.

Tématem nástrojů APZ se v minulých letech ve svých studiích zabývali autoři Tomáš Sirovátka, Ivana Šimíková, Markéta Horáková, Miroslava Rákoczyová, Ondřej Hora a Václav Kulhavý. Za tyto studie mohu jmenovat „Hodnocení programů APZ realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace“, „Programy APZ v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006.“, „Srovnání efektů APZ v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009).“ a další.

Ke zpracování problematiky této práce bylo využito odborných zdrojů. Mezi autory, kteří měli vliv na provedení mé práce, mohu jmenovat představitele sociologie Petra Mareše. Jelikož se ve své práci zabývám problematikou trhu práce a s ní související nezaměstnaností a nástroji APZ, byl pro mě klíčovým autorem profesor Tomáš Sirovátka, který obohatil mé znalosti několika publikacemi, ale i analytickými studii uvezenými na internetových stránkách VÚSP. Autorky, které ovlivnily mé myšlenky při psaní práce i po stránce psychologické a ekonomické byly Božena Buchtová a Dagmar Brožová. Ze zahraničních autorů, kteří mně byli zdrojem informací, mohu uvést ekonomy Paula A. Samuelsona a Williama D. Nordhause. Při zpracování výzkumné části práce jsme vycházela z publikace Jana Hendla a Miroslava Dismana. Zpracování problematiky této práce ovlivnily i další zdroje, zde jsem uvedla pouze významné autory, kteří měli největší vliv na podobu této práce.

Má práce je rozdělena na dvě části, na část teoretickou a výzkumné šetření. Celkem má pět hlavních kapitol. Tyto kapitoly jsou doplněny dílčími podkapitolami. Teoretická část je určitým základem pro následné výzkumné šetření. Na jednotlivé kapitoly navazují stanovené dílčí cíle práce.

V první kapitole je charakterizován klíčový pojem, trh práce a jeho rozdělení. V jednotlivých podkapitolách jsou vymezeny pojmy úzce související s trhem práce, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání tak, aby text měl souvislou posloupnost. Aby čtenář získal přehled o osobách nejvíce ohrožených nezaměstnaností, uvádím zde rizikové skupiny těchto osob a jejich bližší charakteristiku.

Ve druhé kapitole se zabývám politikou zaměstnanosti a problematikou rekvalifikací. Tato kapitola podává důležité informace o rekvalifikaci a její realizaci, jsou uvedeny její typy, zdroje financování rekvalifikací, účinky, cíle a význam, který plní. V závěru této kapitoly je uvedena právní úprava, kterou se rekvalifikace řídí.

Třetí kapitola charakterizuje Královéhradecký kraj, město Hradec Králové a krajskou pobočku Úřadu práce Hradec Králové, kde bude probíhat výzkumné šetření. Jsou zde uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti aktivně využívané kontaktním pracovištěm ÚP Hradec Králové.

Čtvrtá kapitola navazuje na teoretickou část výzkumným šetřením, které obsahuje metodologické ukotvení, vymezení hlavního cíle výzkumu a formulaci dílčích cílů výzkumu. V poslední kapitole práce jsou interpretována data podle jednotlivých dílčích cílů výzkumu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Trh práce

Trh práce je velmi složitý systém spojený s průmyslovou tržní ekonomikou a jeho charakteristickým znakem je nabídka a poptávka práce. Výsledkem střetu této nabídky a poptávky je výměna odvedené práce za přiměřenou odměnu, kterou je mzda.

Trh práce představuje místo, kde se potkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé a jehož prostřednictvím se lidé rozmisťují do jednotlivých zaměstnání. Pracovní smlouvy a mzdy jsou směřovány za kvalifikaci pracovníků a jejich čas. Cena práce je určena tím, že proti sobě stojí na jedné straně nabídka práce a na straně druhé její poptávka. Nabídka práce představuje zaměstnance, kteří se o práci ucházejí, poptávka po práci je charakterizována zaměstnavateli, kteří hledají pracovní síly. Ti vytvářejí na trhu práce specifické záměry, které jsou individuální nebo mohou být i sdíleny.

„Trh práce je segmentován a má několik dimenzí“ (Mareš, 1994, s. 51).

V souvislosti s duálním trhem práce rozlišujeme trh práce primární a sekundární.

Na primárním trhu práce jsou soustředěny finančně výhodnější a lepší pracovní podmínky. Tato pracovní místa jsou relativně stabilnější a je zde jednodušší získat vyšší kvalifikaci, tím si posílit pozici v zaměstnání.

Sekundární trh práce je specifikován pracovními místy, o které není příliš velký zájem a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní příležitosti jsou zde málo stabilní, hrozí zde větší nezaměstnanost, na rozdíl od primárního trhu je zde mnohem jednodušší získat nové pracovní místo. Jen velmi těžko se dá budovat pracovní kariéra, která je často přerušována obdobím kratší či delší nezaměstnanosti a navíc tu existuje vysoká fluktuace pracovníků.

Tato dualita pracovního trhu způsobuje určitá omezení pohybu pracovníků, přičemž je prakticky nereálné, aby pracovníci ze sekundárního trhu přešli do trhu primárního. Tomu brání především rozdíly v požadované kvalifikaci pro výkon povolání, kdy pro uplatnění na primárním trhu práce je požadována vyšší kvalifikace.

Trh práce je také členěn na formální a neformální podle toho, zda se jedná o trh s formálními pracovními příležitostmi, které jsou pod dohledem organizací, pomocí nichž je tento trh usměrňován. Naopak na neformální trh lze zařadit především různé typy neoficiálního podnikání, což může být podnikání, které se vyhýbá daňovým i pracovním zákonům. Lze sem zahrnout i některé pracovníky ze zahraničí, kteří často

pracují bez řádného pracovního povolení, ale také různé formy rodinných a sousedských výpomocí. Tento trh je mimo kontrolu státu. Dle Mareše upozorňuje Pahl na skutečnost, „že oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dány lepším postavením na trhu formálním.“ (Mareš dle Pahl, 1994, s. 53).

Dále lze rozlišit trh interní a externí, přičemž oba tyto trhy se podílejí na snižování nezaměstnanosti. Na externím, otevřeném trhu dochází ke konkurenci jednotlivých firem a interní trh je trhem v konkrétní firmě.

Na posledním místě bych charakterizovala lokální trh práce, který má konkrétní vymezené území s určitými vztahy a postoji, jež jsou ovlivněny místními poměry, např. sociálními, finančními apod.

1.1 Nezaměstnanost a nezaměstnaný

Nezaměstnanost se objevila počátkem 90. let jako úplně nový, sociální, ekonomický a společenský jev, kterému občané České republiky musí čelit a naučit se s ním žít.

Otázka nezaměstnanosti je často diskutovaná a setkáváme se s ní velmi často. Existuje několik různých příčin nezaměstnanosti, ale vždy jsou tyto příčiny odrazem ekonomické situace ve společnosti. Sirovátka ve své publikaci označuje za jednu z hlavních příčin nízkou motivaci nezaměstnaných osob, což je způsobeno nízkými rozdíly mezi mzdou a sociálními podporami. Dalšími příčinami jsou strukturální změny v ekonomice, nízká kvalifikace nezaměstnaných, ale i vysoké požadavky některých zaměstnavatelů a dopravní obslužnost. V oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti je považována za příčinu celková nerozvinutost regionu. (Sirovátka, 2013, s. 19). Největší překážkou však zůstává nepružnost pracovního trhu, což je způsobeno zatížením práce vysokými daněmi a odvody, nízkou mobilitou práce a také vlivem špatně fungujícího trhu bydlení.

Nezaměstnaným může být člověk, který je schopen a ochoten pracovat, ale nemá dostatečnou kvalifikaci a práci si hledá. Může se jím stát člověk, který pracuje a bez jakéhokoliv jeho vlivu mu je pracovní poměr ukončen. Nezaměstnaný je i člověk, který pracovat nechce a využívá sociální podpory státu.

V současné demokraticky rozvinuté společnosti je nezaměstnanost těžkou životní zkouškou. Samuelson a Nordhaus (1991) řadí mezi důsledky vysoké nezaměstnanosti na osoby zejména plýtvání lidskými zdroji, nízké důchody a dopad na emoce a rodinný život.

Dle Giddense stále více narůstá nejistota práce „*a snaha o stále vyšší efektivitu a zisk znamená, že lidé s nižší kvalifikací jsou vykazováni na okraj pracovního trhu, kde vykonávají nejistou práci.*“ (Giddens, 2009, s. 840). Práce je hlavní činností člověka, která je spojována se zaměstnáním, jež mu zajistí určitou úroveň ve společnosti a uspokojování jeho základních potřeb. Proto dlouhodobá ztráta zaměstnání znamená nejen ztrátu určitého statusu ve společnosti, ale odráží se na celkovém psychickém stavu jedince. Ztráta určitého postavení způsobuje obavy z budoucnosti, člověk ztrácí pracovní vztahy, negativní pocity z hodnocení okolí, neboť se očekává, že každý, kdo je schopen práce, bude své příjmy získávat právě prací nebo podobnými činnostmi s ní spojenými. Nezaměstnaný ztrácí kontrolu nad pravidly každodenního života, což ovlivňuje jeho celkový psychický stav a zdraví. Mareš uvádí, že dle Warra lze identifikovat několik způsobů, které mohou psychické zdraví nezaměstnaného jedince ovlivňovat:

- úbytek příjmu, finanční těžkosti
- izolace od společnosti spojená s omezením kontaktů, změna vystupování navenek z důvodu nedostatku finančních prostředků neschopnost ovlivnit rozhodování ve svém životě
- zúžený prostor pro nové zkušenosti a omezené příležitosti pro nové dovednosti
- vyšší výskyt negativních zkušeností při hledání nové práce
- klesající hodnoty mezilidských vztahů
- strach z budoucnosti (Mareš dle Warr, 1994, s. 73).

Na přijetí podprůměrného statusu reagují někteří nezaměstnaní dle situace tak, že buď jsou přesvědčeni, že záleží jen na nich, jak o sobě rozhodnou, nebo naopak druzí žijí v přesvědčení, že situace, ve které se ocitli, je způsobena něčím, co oni sami nemohou ovlivnit. Tento negativní postoj mají spíše dlouhodobě nezaměstnaní, což jim ještě více ztěžuje hledání nového zaměstnání.

Nezaměstnanost se nevyskytuje v různých profesních kategoriích rovnoměrně. Existují určité profesní kategorie, které jsou ohroženy větším rizikem nezaměstnanosti stejně tak jako její délkou. Dlouhodobá nezaměstnanost a její vysoké riziko hrozí především lidem, které mají nízké vzdělání, ženám, mladým lidem a příslušníkům národnostních menšin.

Mareš uvádí, že „*nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestane masovou.*“ Tato nezaměstnanost ovšem může způsobit státu vážné problémy. Může ovlivnit rozdělení společnosti, změnu životních hodnot a způsob života části obyvatelstva, ale i celé společnosti. Nelze ji proto chápat jen jako nerovnováhu na trhu práce. (Mareš, 1994, s. 10-11).

Stát usiluje o zařazování jedinců i celé populace do společnosti za podpory hodnotného a dosažitelného vzdělání a pružného trhu práce. Rovněž usiluje o snížení rostoucí nezaměstnanosti a snaží se o sociální rovnost ve společnosti. (Jírová, 1999). Úkolem státu je provádět zásahy, které budou situaci stabilizovat. Zejména lze mezi ně zařadit poskytování podpor v nezaměstnanosti, regulaci pohybu osob na trhu práce, vstup nebo uvolňování celých sociálních kategorií na trh práce, vytváření pracovních příležitostí ve státním sektoru, v odvětví školství, zdravotnictví a sociální péče. (Mareš, 1994, s. 11-12).

1.2 Typy nezaměstnanosti

Z hlediska možných příčin nezaměstnanosti rozlišujeme celkem tři typy nezaměstnanosti:

1. nezaměstnanost frikční
2. nezaměstnanost cyklická
3. nezaměstnanost strukturální

Její bližší charakteristika je uvedena v Příloze A.

Rekvalifikace, jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je tématem této práce, nejvíce ovlivňují nezaměstnanost strukturální, kdy v konkrétním regionu převyšuje nabídka práce poptávku, což zadává důvod pro rekvalifikaci nezaměstnaných, ale i pracovníků, kteří si tak mohou vzdělání rozšířit nebo dosaženou kvalifikaci změnit.

Brožová ve své publikaci uvádí další typy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost dobrovolnou a nezaměstnanost nedobrovolnou, kdy osoby dobrovolně nezaměstnané charakterizuje jako osoby, které nepřijímají zaměstnání za nízkou odměnu a hledají zaměstnání výhodnější a osoby nedobrovolně nezaměstnané jako osoby, které práci hledají a jsou ochotné přijmout ji i za nižší mzdu, než tu, která na trhu práce převládá. (Brožová, 2003, s. 86).

Na trhu práce se lze setkat i s dalšími dvěma typy nezaměstnanosti, dlouhodobou a krátkodobou.

1.3 Uchazeč o zaměstnání

Práva fyzické osoby na zaměstnání a povinnosti pro fyzické osoby jsou upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Uchazečem o zaměstnání je osoba, která podle svého bydliště, kde žije, požádá na krajské pobočce úřadu práce o zprostředkování zaměstnání a splní podmínky, které stanoví zákon. Uchazečem o zaměstnání se kromě osoby s trvalým pobytem v ČR může stát i cizinec, který je občanem EU nebo je jeho rodinným příslušníkem podle zákonem stanovených podmínek, ale může se jím stát i cizinec, který občanem nebo jeho rodinným příslušníkem není, ale má na území ČR trvalý pobyt nebo dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání za podmínky, že jeho pracovní pozice vyžaduje vysokou kvalifikaci podle podmínek stanovených zákonem.

1.4 Základní práva a povinnosti

Každý uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání¹, poskytování informací o volných pracovních místech a poradenství. Pokud splní zákonem stanovené podmínky, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, a pokud potřebuje, také nárok na zvýšenou péči. Osoby se zdravotním postižením mají nárok na pracovní rehabilitaci.

Povinností každého uchazeče je spolupracovat s ÚP ČR, plnit povinnosti stanovené zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a poskytovat ÚP ČR potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a dodržovat jeho pokyny. Rovněž je povinen, aby zprostředkovateli sdělil údaje o svém zdravotním stavu, zda je osobou se zdravotním postižením nebo má zdravotní omezení. Pokud uchazeč o zaměstnání uplatňuje pracovní omezení ze zdravotních důvodů, musí ho doložit lékařským posudkem praktického lékaře. Na žádost ÚP ČR se rovněž musí podrobit vyšetření za účelem posouzení zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 20 stanoví, že vhodným zaměstnáním se rozumí zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, je uzavřeno na dobu neurčitou nebo pokud je sjednáno na dobu určitou, tak tato doba musí být delší než 3 měsíce. Toto zaměstnání musí odpovídat zdravotní způsobilosti a kvalifikaci fyzické osoby, jejím schopnostem s ohledem na dopravní dosažitelnost a možnosti ubytování.

jeho povinností, v nástupu na rekvalifikaci nebo ho omezuje ve výkonu konkrétní profese.

1.5 Zájemce o zaměstnání

Kdo je zájemcem o zaměstnání upravuje § 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle tohoto zákona je zájemcem o zaměstnání „*fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky.*“

Příslušný úřad práce pak tomuto zájemci zprostředkovává zaměstnání a je možné mu zabezpečit i rekvalifikaci. Tato osoba na rozdíl od uchazeče o zaměstnání, který smí vykonávat maximálně nekolidující zaměstnání², může doposud pracovat, ale má nejruznější důvody poptávat se po jiném zaměstnání. Tímto důvodem může být výpovědní doba plynoucí z dosavadního pracovněprávního vztahu nebo z důvodu nespokojenosti v dosavadním zaměstnání.

1.6 Vymezení rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností

Někteří jedinci či skupiny osob se často stávají opakovaně a dlouhodobě nezaměstnanými. Jsou to osoby, které ze strany zaměstnavatelů nenachází na trhu práce plnou poptávku a jsou pro ně málo atraktivní. Příčinou vzniku nezaměstnanosti těchto osob je především nedostatečný lidský a sociální kapitál, který je spojen s bariérami v přístupu na trh práce, což je projevem neúspěchu při hledání pracovního uplatnění. Na problémy při hledání zaměstnání má vliv řada činitelů, především je to nízký nebo naopak vyšší věk, pohlaví, dosažená kvalifikace, ta může být nedostatečná nebo nevhodná a také zdravotní postižení nebo nevyhovující zdravotní stav. Tyto osoby či skupiny osob se označují jako rizikové, jelikož vyžadují určitý dohled a podporu ze strany státu pro uplatnění na trhu práce.

² Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §25)

Tuto podporu ÚP si lze vysvětlit jako určité vyrovnání handicapu³ a pro zaměstnavatele větší atraktivitu těchto osob.

Za rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností jsou považovány:

- absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání
- fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let
- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby starší 50 let
- nekvalifikovaní uchazeči
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví

Charakteristika vybraných rizikových skupin je uvedena v Příloze B.

Marginalizací⁴ na trhu práce nejsou postiženi jen handicapované osoby, ale postihuje mnohem širší skupiny obyvatelstva. Není jen osobním problémem přímého účastníka, ale její dopady mohou být daleko větší. Především se týká rodin těchto osob, příslušných komunit a sociálního státu. Objektem se mohou stát i celé sociální kategorie. (Václavíková a kol., 2009, s. 115).

Shrnutí kapitoly 1: Trh práce se vyznačuje charakteristickými rysy, které jsou výrazem výjimečnosti práce. Vyrovnání poptávky a nabídky práce je výrazem rovnovážné situace, kdy tato rovnováha je však provázána existencí nezaměstnanosti, kterou nelze od trhu práce oddělit. ČR se poprvé setkala s nezaměstnaností po uplynutí několika let po návratu k tržnímu hospodářství po roce 1989, kdy došlo k zásadním změnám ve vývoji ČR. Práce začala být nabízena a prodávána, došlo k poklesu výroby a na trhu práce se objevila nezaměstnanost. V naší společnosti představuje ekonomický a sociální problém tím, že ohrožuje nejen vývoj společnosti, ale má i nepříznivé důsledky pro člověka. Pokud se jedinec ocitne bez práce, znamená to pro něho pokles životní úrovně, ztrátu sociálního statusu i sociální role. Tento jedinec se

³ Handicap pracovní síly spočívá v tom, že pracovní síla nemůže v rámci uplatnění svých strategií na trhu práce kontrolovat velikost vlastní nabídky (konkurence odborníků při hledání zaměstnání), je závislá na prostředcích obživy (pracuje pro získání prostředků na obživu a naplnění potřeb), potřeby životní úrovně nelze snížit pod minimum. Pracovní síla může být kombinována pouze s určitými činnostmi, což je dáno věkem, vzděláním, fyzickou zdatností a zkušenostmi (Anna Václavíková a kol., Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, s. 113)

⁴ Marginalizaci můžeme chápat jako absenci či omezení participace subjektů (z důvodů objektivních podmínek, subjektivní nedostatečnosti a velmi často v kombinaci obojího) v tržní soutěži o pracovní místa (Anna Václavíková a kol., Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti, s. 115)

při hledání nového zaměstnání většinou neobejde bez služeb ÚP. Jako uchazeč o zaměstnání využívá nástrojů APZ, kde nejčastěji používaným nástrojem je rekvalifikace, které se budu věnovat v následující kapitole.

V návaznosti na uvedenou kapitolu budu ve výzkumné části práce pokládat následující otázky: *Kteří uchazeči o zaměstnání žádají nejčastěji o rekvalifikace? Jsou rekvalifikace cíleně zaměřené?*

2 Politika zaměstnanosti

Jelikož samostatný hospodářský růst není schopen řešit relevantní důsledky globalizace ekonomiky na sociální oblast, zaujala politika zaměstnanosti jedno z předních míst rozvíjejících se politik zemí EU. (Václavíková a kol., 2009, s. 74). „*Předpokladem je dosažení stabilní zaměstnanosti a začlenění sociálně vyloučených skupin obyvatelstva na trh práce a do společnosti.*“ (Kotýnková, 2006, s. 9). Mezi politikou zaměstnanosti, sociální a hospodářskou politikou existují vzájemné vazby. Jejím cílem je především bránit nezaměstnanosti a odstranit určitou přísnost trhu práce, tak aby byla vytvořena stabilní a soudržná společnost.

Vytváří ji stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory. Politika zaměstnanosti se snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zajistit práva občanů na zaměstnání a plně využít zdroje pracovních sil.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Jejich nadřízeným orgánem je MPSV. Základní právní normou stanovující postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. 10. 2004. Tento zákon oproti předchozí úpravě usiluje o větší motivaci nezaměstnaných, aby si aktivněji hledali práci, nebylo zneužíváno sociálních dávek a zároveň zpřísňuje podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti v § 2 především:

- zajišťování práva na zaměstnání
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- koordinaci a tvorbu jednotlivých programů k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- tvorba a zapojení do mezinárodních programů, které souvisejí s rozvojem zaměstnanosti

- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- opatření na podporu na rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich etnický či rasový původ, zdravotně postiženými a dalšími osobami se ztíženým postavením na trhu práce

Nositeli státní politiky zaměstnanosti je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Jedná se o aktivitu, která je spojena se zabezpečením nezaměstnaných osob. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti je zaměřena pozornost na zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce a nezaměstnaným je poskytována podpora v nezaměstnanosti, která má nezaměstnané osobě alespoň z části nahradit její pracovní příjem. (Sirovátka, 1995, s. 40-41). Čím je vyšší nezaměstnanost, tím jsou výdaje státu větší, přičemž výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají přednost před výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje kromě již zmíněné podpory v nezaměstnanosti i podporu při rekvalifikaci, soustavu institutů životního minima a minimální mzdy. Jejich výše musí být v rovnováze, což znamená, že systém musí být nastaven tak, aby se lidem vyplatilo pracovat a zároveň, aby nezaměstnané osoby měli prostředky na svou obživu.

Podpora v nezaměstnanosti je finanční výpomoc pro osoby bez zaměstnání, které hledají práci nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Podmínkou je, aby osoba byla registrována na úřadu práce dle místa trvalého bydliště. Dle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, jestliže:

- předloží, že v délce 12 měsíců v posledních třech letech byl zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, která zakládá účast na pojistném na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- požádá pobočku ÚP, kde je v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- není-li ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána poživatelem starobního důchodu

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 40 rovněž definuje podmínky nároku uchazeče o zaměstnání na podporu při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci se

vyplácí osobě, která se účastní rekvalifikace zabezpečenou pobočkou ÚP po celou dobu rekvalifikace s výjimkou zákonem stanovených podmínek. O poskytnutí této podpory rozhoduje krajská pobočka ÚP a účastník rekvalifikace rovněž nesmí ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, být poživitelem starobního důchodu.

Za důležité považuji zmínit rozhodné období pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, která činí poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se soustředí na vytváření nových pracovních příležitostí a na uplatnění občanů na trhu práce. Dle zákona č. 435/2004 Sb., v § 104 je definována jako: „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“. Její zaměření by mělo být zejména na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, jelikož tyto osoby se dostávají do situace, kdy zjistí, že mají jen velmi nízkou šanci získat práci a postupně ztrácejí motivaci, jejich znalosti a dovednosti začínají zaostávat a ztrácí pracovní návyky. Z tohoto důvodu jsou proto součástí aktivní politiky zaměstnanosti i poradenské služby, které by měly být v kompetenci úřadů práce, avšak nutno podotknout, že kvalita těchto služeb není stejná.

Jak jsem již uvedla, výdaje na PPZ mají přednost před výdaji na APZ, proto jsou tyto výdaje relativně malé, jelikož lze využít pouze ty zbývající. Vzhledem k tomu, že nejsou upřesněny účinky na uplatnění osob, které využijí nástrojů APZ a těch, kteří jen používají služby PPZ, přetrvávají pochybnosti o efektivnosti vynaložených prostředků.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována pomocí níže uvedených nástrojů:

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- investiční pobídky
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Do APZ lze zařadit i individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty pro rizikové osoby na trhu práce. Její financování je prováděno ze dvou zdrojů:

- z prostředků státního rozpočtu – kdy je přidělen krajské pobočce ÚP limitovaný rozpočet

- z prostředků Evropského sociálního fondu – kdy je realizována investice do lidských zdrojů (podpory zaměstnanosti, vzdělání, podnikání atd.).

Pro naše národní hospodářství i pro společnost má APZ velký význam, zejména v oblasti státního rozpočtu. Prostředky, které jsou vynaloženy na APZ se odrazí na snížení výdajů na PPZ a na výdajích na sociální dávky. Uchazeč o zaměstnání v době, kdy nastoupí do zaměstnání, ušetří výdaje státu na zdravotní pojištění a na výdaje na sociální dávky. Rovněž odvod daní z jeho mzdy se vrátí zpět do státního rozpočtu. Z tohoto důvodu by se mělo stále usilovat o hledání nových opatření a takových nástrojů, které zajistí co největší účinek.

2.3 Rekvalifikace a celoživotní vzdělávání

V této kapitole bych chtěla specifikovat rekvalifikace jako součást celoživotního vzdělávání, vymežit typy rekvalifikací, význam a cíle rekvalifikací, financování a také účinky.

Vzdělání se s vývojem naší současné společnosti a s rozvojem nových technologií stává důležitým nástrojem, jak se vyrovnat se změnami a přizpůsobit se podmínkám. Proto je kladen velký důraz na celoživotní vzdělávání, do kterého lze zařadit i rekvalifikace. V důsledku potřeb pracovního trhu, požadavků zaměstnavatelů a nezaměstnanosti jsou rekvalifikační kurzy uspokojením právě těchto zaměstnavatelů. Nezaměstnaní, ale i zaměstnanci si pomocí těchto kurzů získávají, zvyšují nebo prohlubují kvalifikaci⁵. Pokud dosažené vzdělání je nedostačující a není v souladu s požadavky na současném flexibilním trhu práce, znamená to problém i pro ekonomický růst státu, neboť stát potřebuje pracovní sílu, která je kvalifikovaná, výkonná i motivovaná.

2.3.1 Rekvalifikace

Přesná definice pojmu rekvalifikace vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a je uvedena v § 108 ve znění: „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“

⁵ Kvalifikace je především investicí do lidské schopnosti vykonávat náročnou práci v budoucnosti. Je investicí, kterou je třeba neustále obnovovat a její potence prohlubovat. Její kvalita však musí být v nynější tržní společnosti dobře prodejná na trhu práce. (Buchtová, 2013, s. 92)

Rekvalifikace jsou nejvíce využívaným nástrojem v boji proti nezaměstnanosti a s ohledem na jejich účel mají schopnost ovlivnit postavení nezaměstnaných na trhu práce. (Horáková, 2013, s. 5). Jejich účinnost je závislá na mnoha faktorech. Podstatné je, aby využití rekvalifikačních kurzů bylo co nejefektivnější. Při výběru rekvalifikace je nutno vycházet z dosavadní kvalifikace uchazeče, jeho zdravotního stavu, zkušeností a možností a v souladu s požadavky pro výkon práce.

Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu musí každý dodržet určité podmínky:

- musí být evidován na Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o práci
- pro konkrétní rekvalifikační kurz a pro výkon budoucí profese musí mít odpovídající kvalifikační předpoklady
- jeho zdravotní stav by měl odpovídat tomu, aby mohl daný rekvalifikační kurz absolvovat a byl schopen i výkonu nové profese
- rekvalifikaci nezbytně potřebuje z důvodu, že dosavadní kvalifikace mu neumožňuje získat danou pracovní pozici
- je reálné, že po absolvování rekvalifikace získá zaměstnání

Samotná realizace rekvalifikace by měla probíhat v souladu s potřebami na regionálním trhu práce, měla by odpovídat současným požadavkům a cíleně směřovat k požadované kvalifikaci uchazeče nebo zájemce o zaměstnání a zároveň splňovat i jeho osobní potřeby.

Získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace je především pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o práci, na rozdíl od zvyšování kvalifikace se jedná o získání kvalifikace pro výkon zcela jiné práce, než na kterou má uchazeč nebo zájemce kvalifikaci, a kterou vykonával dříve. Je možné, aby se každý rekvalifikoval sám na své náklady. Rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání i zájemce o práci v případě, že je tato rekvalifikace shledána jako účelná, může uhradit ÚP, případně i zaměstnavatel. Také je možné, aby rekvalifikaci, kterou provádí zaměstnavatel, uhradil ÚP. Po dobu rekvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou provádí ÚP, náleží tomuto uchazeči podpora při rekvalifikaci, která je hrazena státem a její výše činí 60% průměrné čisté předchozí mzdy po celou dobu rekvalifikace. Tato rekvalifikace je vždy založena na dohodě mezi uchazečem nebo zájemcem a úřadem práce. ÚP v této dohodě většinou stanoví podmínky, které ukládají uchazeči uhradit náklady spojené s rekvalifikací, pokud by vlastní vinou tuto rekvalifikaci nedokončil.

Pokud rekvalifikaci provádí zaměstnavatel, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a tato rekvalifikace je prováděna v pracovní době. Rekvalifikovaný je v této době zaměstnancem. Podstatné je uzavření dohody jednak mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, a také mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. ÚP může plně nebo částečně uhradit zaměstnavateli náklady s rekvalifikací spojené. Tento systém je přínosný pro všechny strany, jelikož ÚP platí pouze rekvalifikaci, nikoliv podporu při rekvalifikaci, zaměstnavatel neplatí rekvalifikaci a zná osobu, která k němu nastoupí a zaměstnanec je stále zaměstnán.

Rozdílné od získání nebo rozšíření kvalifikace je její zvyšování, které zaměstnanci není možné uložit. Je-li však toto zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele, může zaměstnavatel poskytnout tomuto zaměstnanci pracovní úlevy. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její obnovování a udržování. Stálé prohlubování kvalifikace je povinností každého zaměstnance.

Přestože, jak jsem již uvedla, je rekvalifikace nejvýznamnějším nástrojem APZ, může se, jak uvádí Mareš „*ukázat jako dvojsečná, jestliže není cílená a nemá efekt. Získat novou kvalifikaci a zůstat přesto dále nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti obstát na trhu práce.*“ (Mareš, 1994, s. 108)

2.3.2 Typy rekvalifikací

Členění rekvalifikací je několik, záleží na tom, jaké použijeme hledisko. Lze je členit dle cílové skupiny, dle obsahu, dle členění v informačním systému a dle délky trvání.

Podle cílové skupiny můžeme rekvalifikace rozdělit:

- rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o práci
- rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace nezaměstnaných osob se uskutečňují na základě písemné dohody uzavřené mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemce o práci. Tato dohoda musí mít zákonem stanovené náležitosti, které uvádí § 109 odst. 2 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Náklady na rekvalifikace hradí ÚP a zároveň může účastníkovi uhradit nutné náklady související s rekvalifikací, např. jízdné na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody, které by způsobil účastník rekvalifikačnímu zařízení.

Od 1. 1. 2012 byl novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zaveden nový nástroj, tzv. „zvolená rekvalifikace“, kdy si uchazeč o zaměstnání může sám vybrat rekvalifikační kurz, tedy konkrétní druh pracovní činnosti, ve které chce získat kvalifikaci pro budoucí zaměstnání, a také rekvalifikační zařízení. Podmínkou je, aby toto zařízení mělo akreditovaný vzdělávací program⁶. ÚP musí posoudit, zda získaná rekvalifikace bude mít uplatnitelnost na trhu práce a zároveň zvážit, zda bude vyhovovat zdravotnímu stavu uchazeče. Maximální finanční částka, kterou na zvolenou rekvalifikaci za uchazeče může zaplatit ÚP, nesmí přesáhnout po tři po sobě jdoucí kalendářní roky od prvního dne nástupu na rekvalifikaci částku 50 000 Kč.

Pokud je prováděna rekvalifikace zaměstnanců v zájmu dalšího pracovního uplatnění, musí být uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde-li o rekvalifikaci, kdy dochází k získání, rozšíření nebo zvýšení kvalifikace, může ÚP uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, a na základě této dohody může ÚP částečně nebo plně uhradit náklady na tyto zaměstnance. Pokud je rekvalifikace realizována rekvalifikačním zařízením, dohoda se uzavírá mezi tímto zařízením a zaměstnavatelem, případně ještě mezi úřadem práce.

Podle obsahu můžeme rekvalifikace rozdělit na specifické a nespecifické. Specifické rekvalifikace jsou zaměřeny na konkrétní kvalifikaci, po které je poptávka na trhu práce a nespecifickými rozumíme především přípravu uchazeče pro budoucí začlenění na trhu práce.

Informační systém „Národní soustava kvalifikací“ je registr pro občany i zaměstnance informující o profesních kvalifikacích na pracovním trhu v ČR. Pomáhá získat plnohodnotnou kvalifikaci a lepší uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace, které poskytují kvalifikaci pro novou profesi a otevírají uchazeči o zaměstnání a zájemci o práci vstup na trh práce jsou profesními rekvalifikacemi. Zájemce se může rekvalifikovat pro profesi např. zedník, tesař, zámečnick, sekretářka, programátor apod. Pokud rekvalifikace pouze doplňují získanou kvalifikaci v určité profesi, např. obsluha osobního počítače, vazačský průkaz apod., je tato rekvalifikace doplňková.

Podle délky trvání můžeme rekvalifikaci rozlišit na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobé rekvalifikace jsou většinou ukončeny do jednoho měsíce a svým zaměřením odpovídají doplnění kvalifikace. Dlouhodobé rekvalifikace jsou zaměřeny

⁶ Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím MŠMT udělena akreditace. Akreditace se uděluje na základě písemné žádosti, jejíž součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobu ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti §108, odst. 3)

na získání nové kvalifikace. Uchazeči také získávají mnohem více znalostí dovedností. Jsou vhodné pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a uchazeče se základním vzděláním.

2.3.3 Vzdělávací zařízení provádějící rekvalifikaci

Zákon o zaměstnanosti v § 108 stanoví zařízení oprávněná provádět rekvalifikaci. Nutnou podmínkou, aby vzdělávací zařízení, případně soukromá firma mohla provádět rekvalifikaci, je povolení MŠMT s tím, že se musí osvědčit, že je způsobilá k rekvalifikaci pro vymezenou pracovní činnost. Vymezení podmínek pro akreditaci je stanoveno vyhláškou č. 524/2004 Sb. o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Zařízení, která mohou akreditaci provádět:

1. Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, kdy na základě písemné žádosti rozhoduje MŠMT, platnost této akreditace je tři roky. Tato zařízení mají oprávnění vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

2. Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Akreditace je udělována příslušným ministerstvem, pod něhož spadá konkrétní právní předpis předmětné činnosti.

3. Škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu.

4. Zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Do této skupiny řadíme např. kurzy pro získání řidičského průkazu, svářečské kurzy apod.

Získanou akreditaci může odejmout MŠMT, jestliže rekvalifikační zařízení:

- a) nedodrhuje akreditovaný vzdělávací program
- b) není schopno zabezpečit odpovídající úroveň
- c) požádá-li o odejmutí akreditace (zákon č. 435/2004 Sb., § 108)

2.3.4 Cíle rekvalifikací a jejich význam

Cílem rekvalifikace je umožnit uchazeči změnit stávající kvalifikaci do té míry, aby byl uplatnitelný na trhu práce. Mareš uvádí, že cílem je „*dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce*“ (Mareš, 1994, s. 107). Značný význam spočívá v obsahu výuky, kdy obsahem většiny kurzů je

praktická výuka a lze se i setkat s odbornou praxí. (Sirovátka, a další, 2002). Po úspěšném ukončení rekvalifikace má uchazeč větší pravděpodobnost získat zaměstnání, lépe se přizpůsobuje požadavkům zaměstnavatelů a může lépe konkurovat na pracovním trhu. Tento rekvalifikovaný uchazeč má nejen snadnější uplatnění na pracovním trhu, ale také zároveň dochází k prevenci sociálního vyloučení a jako pracovní síla je určitým vkladem do budoucnosti. Rekvalifikace jako jeden z předních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti napomáhají naplňovat cíle aktivní politiky zaměstnanosti tím, že s jejich realizací dochází k vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce.

Programy rekvalifikace se soustřeďují zejména na rizikové skupiny osob a speciální programy se snaží o zlepšení konkurenceschopnosti dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce. Dle Mareše se jedná o skupiny programů:

1. Speciálně zaměřené, které připravují osoby bez zaměstnání i osoby ze sociálních skupin ohrožených nezaměstnaností (výcviky, podpora budoucím podnikajícím osobám formou „know how“⁷)

2. Nespecificky zaměřené na zdokonalení pružnosti pracovní síly (rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců). (Mareš, 1994, str. 108)

Zejména u rizikových skupin osob je podstatné posílit možnosti každého jedince, aby byl lépe uplatnitelný na trhu práce. Právě rekvalifikace posílí jejich šance na trhu práce. Mimo to také zvyšuje sebedůvěru člověka při hledání nového zaměstnání a příznivě ho motivuje.

2.3.5 **Financování rekvalifikací**

Finanční prostředky na realizaci rekvalifikací a nákladů s nimi spojených jsou hrazeny ze státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu. Financování APZ je řešeno v § 107 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a hospodaření s těmito prostředky upravuje zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

O rozdělování finančních prostředků jednotlivým pobočkám úřadu práce rozhoduje generální ředitelství Úřadu práce ČR. Při rozhodování o tom, v jaké výši budou finance na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přiděleny, přihlíží k několika

⁷ soubor nepatentovaných praktických poznatků vyplývajících ze zkušeností a testování jeho vlastníka, který je utajený, podstatný a identifikovatelný (<http://business.center.cz/business/pojmy/p1789-know-how.aspx>)

činitelům, které jsou příznačné pro trh práce, tj. k míře zaměstnanosti, počtu uchazečů o zaměstnání rozdělených v kategoriích podle věku, počtu evidovaných zdravotně postižených osob, počtu uchazečů o zaměstnání, kteří připadají na jedno volné pracovní místo a také k počtu osob dlouhodobě nezaměstnaných.

Dalším zdrojem financování rekvalifikací je Evropský sociální fond (ESF). Je strukturálním fondem EU a hlavním finančním nástrojem realizace Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním úkolem je zejména snižovat nezaměstnanost, pomoci rozvíjet zaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob se zacílením na trh práce. Finanční podpora z fondů EU je členěna pomocí operačních programů. V současné době probíhá Operační program Zaměstnanost, jehož řízením je pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí. Z tohoto programu jsou hrazeny rekvalifikace. (Horák, 2014, s. 139-142).

2.3.6 Účinky rekvalifikací

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tedy i rekvalifikace lze rozčlenit na několik dimenzí.

Jsou to účinky na zaměstnanost, které lze rozdělit na přímé a nepřímé, negativní účinky snižující efektivnost rekvalifikačních programů a další pozitivní a negativní účinky. Podstatnými a nejdůležitějšími jsou účinky na zaměstnanost. Přímým účinkem je úspěšné získání zaměstnání absolventů rekvalifikačních kurzů a také, jak dlouho si od ukončení kurzu dovedli toto pracovní místo udržet. Schopnost udržet si pracovní místo má vliv na zvýšení zaměstnatelnosti a souvisí i s kvalitou získaného zaměstnání.

Nepřímé účinky mají vliv na dlouhodobou zaměstnatelnost, a proto jsou stejně podstatné. Jestliže se účastníkovi rekvalifikačního kurzu nepodaří nalézt zaměstnání po ukončení rekvalifikačního kurzu, neznamená to ještě, že tato účast byla neúspěšná. Důležité je, aby tento účastník byl motivován, aktivně si hledal práci a ve chvíli, kdy se zlepší poměry na trhu práce, byl schopen na nabídku práce ihned reagovat.

Mezi pozitivní účinky lze zařadit i účinky sociální, které snižují rizika sociální exkluze. Účast v rekvalifikačních kurzech napomáhá rozšiřování sociálních kontaktů, účastníkovi se obnoví časová struktura dne a zmírní se i negativní projevy z období nezaměstnanosti. (Sirovátka, a další, 2002).

Do negativních účinků snižujících efektivnost rekvalifikací zahrnujeme tzv. creaming efekt, což znamená, že do programů rekvalifikací jsou upřednostňováni

schopnější uchazeči, kteří mají větší šanci získat zaměstnání, než ti kteří by ji skutečně potřebovali. Tento jev je zcela evidentní, kdy jde o udržení zájmu zaměstnavatelů o pracovní sílu. (Sirovátka, a další, 2002). Také vznikají obavy, že nemotivovaní uchazeči rekvalifikační kurz nedokončí. Tato skutečnost následně přispívá ke zvyšování efektu mrtvé váhy.

Jako mrtvá váha se vyznačují uchazeči v rekvalifikačních kurzech, kteří by si zaměstnání na trhu práce našli i bez absolvování rekvalifikace.

Dalším negativním účinkem je efekt uzamčení, kdy účastník během rekvalifikačního kurzu nehledá pracovní místo a zcela se soustředí na nové informace a dovednosti. (Sirovátka, a další, 2002). Tento jev se nejčastěji vyskytuje u dlouhodobějších rekvalifikací zaměřených na specifické pracovní pozice. V tomto případě však nemusí tento jev být nedostatkem u rekvalifikací, které výrazně zvýší příležitosti na pracovním trhu.

Aby byly eliminovány tyto negativní účinky, je nepostradatelnou součástí rekvalifikačních programů jejich cílenost přednostně k uchazečům, kteří mají jen velmi nízké možnosti získat zaměstnání a nedávat přednost těm uchazečům, kteří problémy s uplatněním na pracovním trhu nemají.

2.3.7 Legislativní úprava rekvalifikací

Na závěr této kapitoly uvádím právní předpisy, kterými se rekvalifikace řídí. Ústředními právními dokumenty, které jsou nadřazeny konkrétním právním předpisům, jsou Všeobecná deklarace lidských práv a zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v nichž jsou zakotvena nejdůležitější subjektivní práva, což jsou práva lidská. Konkrétně LZPS zaručuje právo na práci a svobodnou volbu povolání v ustanovení hlavy čtvrté, čl. 26, odst. 1, jenž zní: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“ Z hlediska interpretace tato práva lze vysvětlit tak, že tam, kde zákon není zcela jednoznačný, vykládá se ve prospěch těchto práv. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který v této práci zmiňuji, zabezpečuje provádění státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení plné zaměstnanosti. Účinností tohoto zákona mohou být rekvalifikace prováděny pouze v akreditovaných zařízeních s akreditovaným vzdělávacím programem. Kromě tohoto zákona je realizace rekvalifikací upravována

dalšími prováděcími předpisy MPSV a vnitřními předpisy Úřadu práce České republiky.

Pravidla pro zabezpečování a realizaci rekvalifikací upravují i další právní normy:

- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- vyhláška č. 519/2004, Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, která stanoví formy vzdělávání, jimiž jsou rekvalifikace realizovány, určuje její náklady
- zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů
- vyhláška č. 176/2009 Sb., stanovuje náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizaci vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a stanoví způsob jeho ukončení
- 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
- zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, kterým jsou upraveny postupy zadávání zakázek veřejnými zadavateli, dotovanými zadavateli a sektorovými zadavateli
- dalšími právními předpisy na oddělení rekvalifikací jsou vyhlášky ministerstva zdravotnictví o cenových předpisech za lékařský výkon, tabulky hodinových dotací, kterými MŠMT stanoví potřebný počet hodin pro jednotlivé kurzy, zvláštní vyhlášky, např. vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice, svářečský průkaz, řidičské průkazy

Shrnutí kapitoly 2: Tržní ekonomika potřebuje co nejvíce pružnou nabídku práce a právě rekvalifikace může být klíčovým faktorem k jejímu dosažení a jednou z forem k snižování nezaměstnanosti. Může být také cestou, jak najít nové zaměstnání pro ty, kteří pracují na pracovištích provádějících organizační změny a snižují počty zaměstnanců. Při organizování a zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání vycházejí úřady práce příslušného územního obvodu z profesí, po kterých je poptávka na pracovním trhu a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst.

Podstatná změna v realizaci rekvalifikací nastala s účinností novely zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012, kdy byl zaveden nový pojem – zvolená

rekvalifikace. Tato novela zákona umožnila uchazečům nebo zájemcům o práci, aby se mohli rozhodnout a sami si zvolit rekvalifikační kurz, který chtějí absolvovat i rekvalifikační zařízení, ve kterém se chtějí vzdělávat, což do konce roku 2011 nebylo možné a uchazeči i zájemci o zaměstnání se mohli účastnit pouze rekvalifikací, které jim zabezpečil úřad práce.

Základním principem rekvalifikačních kurzů je umožnit nezaměstnaným nebo osobám, kterým hrozí, že o práci přijdou, získat novou kvalifikaci a tak zvýšit jejich šance na trhu práce. Cílem rekvalifikací je vytvořit rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, přizpůsobit pracovní sílu současným potřebám trhu práce, aby tento trh byl dostatečně pružný.

V souvislosti se zjištěnými poznatky mě budou ve výzkumné části práce zajímat tyto otázky: *Jaké okolnosti mohou mít vliv na schválení či zamítnutí rekvalifikace? Věnují uchazeči o zaměstnání dostatečnou pozornost rekvalifikacím? Které rekvalifikační kurzy jsou nejvíce žádané? Jak často je uchazeči rekvalifikace zamítnuta? Jak velký zájem mají uchazeči o zaměstnání o zvolenou rekvalifikaci?*

3 Charakteristika Královéhradecka

Cílem této práce je zjistit, jak rekvalifikace mohou ovlivnit zařazení uchazeče o zaměstnání zpět na trh práce se zaměřením na krajskou pobočku Úřadu práce Hradec Králové. Vzhledem k tomu, že výzkum je zaměřen na lokální trh práce, konkrétně na krajskou pobočku Úřadu práce Hradec Králové, považuji za podstatné, oblast Královéhradecka blíže charakterizovat.

Královéhradecký kraj se rozkládá na severovýchodě Čech a svoji rozlohou 4759 km² mu náleží 9. místo v pořadí krajů. Celá severovýchodní oblast patří spolu s Libereckým a Pardubickým krajem ke třem největším oblastem rozlohou i počtem obyvatel. Lze ho charakterizovat jako zemědělsko-průmyslový, který má hojně rozvinutý cestovní ruch. Nejvyšší koncentrací tohoto cestovního ruchu jsou Krkonoše. (ČSÚ, 2015). Po provedené reformě státní správy tvoří od 1. 1. 2000 území kraje pět okresů – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Od 1. 1. 2003 bylo v Královéhradeckém kraji zřízeno celkem 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Kraj má celkem 448 samostatných obcí, z nichž má 43 obcí statut města. Na konci března 2015 měl Královéhradecký kraj celkem 551 153 obyvatel, přičemž nejlidnatějším okresem je okres Hradec Králové s více než 162 000 obyvateli. (KHK, 2011, s. 11-12).

Město Hradec Králové je čtvrtým největším statutárním městem, které není členěno na městské části a městské obvody. Je složeno z celkem 21 místních částí a 21 katastrálních území. Město jako obec rozšířenou působností má 81 obcí a 39 obcí s pověřeným obecním úřadem. K 1. 1. 2015 mělo město Hradec Králové necelých 93 000 obyvatel. V sociální oblasti se řadí mezi města s mimořádnou sociální situací a vysokou životní úrovní. Existuje zde široká síť soukromých poskytovatelů sociálně-zdravotních služeb. Díky existenci rozvojového dokumentu jsou tyto služby dobře dosažitelné pro obyvatelstvo. Ve městě funguje příspěvková organizace Dětský rehabilitační stacionář, který se zabývá rehabilitační péčí o děti s opožděným psychomotorickým vývojem a s poruchami hybnosti.

Školství je na velmi vysoké úrovni, Hradec Králové je univerzitním městem. Působí zde Univerzita Hradec Králové, Lékařská fakulta a Farmaceutická fakulta Univerzity Karlovy, Lékařská fakulta Univerzity obrany. Ve městě je několik odborných škol, ke kterým lze zařadit tři významná gymnázia, Obchodní akademii a Střední průmyslovou školu.

3.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR byl zřízen dne 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jedná se o správní úřad s celostátní působností, jenž je organizační složkou státu. Tvoří ho generální ředitelství, krajské pobočky, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště a pobočka pro hlavní město Prahu.

Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které Úřad práce ČR řídí. V jeho čele stojí generální ředitel a v čele každé krajské pobočky je ředitel. Jednotlivá kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR řídí ředitel nebo vedoucí. Byla zřízena na základě reorganizace předchozích úřadů práce a jejich kontaktních míst.

Správní řízení, která jsou v působnosti Úřadu práce vedena, se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správním řádem, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce ČR je oprávněn rozhodovat ve správním řízení v I. stupni a o odvoláních proti rozhodnutí ÚP ČR rozhoduje MPSV.

Krajská pobočka ÚP Hradec Králové je organizačním útvarem Úřadu práce ČR a zároveň kontaktním pracovištěm, které je organizační složkou ÚP ČR – krajské pobočky v Hradci Králové. Další kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP Hradec Králové jsou ve městech Broumov, Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Jaroměř, Jičín, Kostelec nad Orlicí, Náchod, Nová Paka, Nové Město nad Metují, Nový Bydžov, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov a Vrchlabí.

Organizační strukturu krajské pobočky a KoP ÚP Hradec Králové k 31. 12. 2015 tvoří:

- ředitel
- oddělení evidence a podpor v nezaměstnanosti
- oddělení nepojistných dávek
- oddělení státní sociální podpory a dávek péčovské péče
- oddělení zprostředkování a poradenství
- oddělení trhu práce
- informační a poradenské středisko
- oddělení právní, informaticí, ekonomické středisko

3.2 Aktivní využití nástrojů APZ na ÚP Hradec Králové

Výzkumná část mé práce bude realizována na krajské pobočce a kontaktním pracovišti Úřadu práce Hradec Králové, budu se proto v této kapitole zabývat nástroji APZ, které jsou zde aktivně využívány. Záměrně zde neberu v úvahu další nástroje, projekty ESF, jelikož se jimi v této práci nechci zabývat. Rozpracování této problematiky by vyžadovalo samostatnou práci.

Krajská pobočka ÚP Hradec Králové se při formulaci principů APZ řídí normativní instrukcí MPSV č. 15/2014 a směrnicí Generálního ředitelství ÚP č.1/2015. V závislosti na situaci regionálního trhu práce a struktuře uchazečů a zájemců o práci byla v uplynulém období zaměřena pozornost na odstranění bariér omezujících konkrétní skupiny osob ve vstupu na trh práce, na soulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a její kvalifikaci a na aktivizaci osob dlouhodobě vyloučených z trhu práce.

Žádosti o finanční prostředky jsou přijímány a vyřizovány Oddělením trhu práce. Ředitel krajské pobočky ustanovuje k projednávání těchto žádostí hodnotící komisi, která musí mít nejméně pět členů. Tato komise po projednání žádostí vypracovává stanovisko o doporučení nebo o nedoporučení. Pokud komise nedojde ke shodnému názoru na schválení nebo neschválení poskytnutí příspěvku na realizaci jednotlivých nástrojů APZ, pak v tomto případě přísluší konečné rozhodnutí řediteli KrP HK. Vyjádření pracovníků o doporučení nebo nedoporučení uchazeče o zaměstnání na jednotlivá finančně podporovaná místa je zaznamenáno v tzv. projednávacím listu. Ve vyjádření je uváděno zdůvodnění, zda byla splněna kritéria pro schválení. Hodnotící komise přihlíží např. ke zdravotnímu stavu, věku, počtu dětí, neuplatnitelné kvalifikaci, dopravní obslužnosti apod. Proces schvalování probíhá alespoň jednou v měsíci a dohodu je nutné uzavřít před nástupem uchazeče do pracovního poměru.

Tyto zásady jsou platné pro všechny nástroje APZ na KrP ÚP v Hradci Králové.

Těmito nástroji jsou:

- společensky účelná pracovní místa (SÚPM)
- příspěvek zaměstnavatelům, kteří zřídí nebo vyhradí pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání
- příspěvek uchazečům o zaměstnání při zřízení SÚPM za účelem výkonu SVČ
- překlenovací příspěvek
- veřejně prospěšné práce

- příspěvek na aktivizační pracovní příležitost
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa
- rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání
- zvolená rekvalifikace
- sdílené zprostředkování zaměstnání
- poradenské činnosti
- pracovní rehabilitace

3.3 Realizace rekvalifikace na KrP ÚP Hradec Králové

Požadavky na rekvalifikace přijímá a vyřizuje Oddělení zprostředkování a poradenství podobným způsobem jako v případě ostatních nástrojů APZ. Výběr a zařazování klientů do rekvalifikace probíhá na úrovni kontaktního pracoviště Hradec Králové. Pracovníci oddělení zprostředkování a poradenství spolupracují pro tento účel s pracovníky útvaru zaměstnanosti. Žádosti o rekvalifikace projednává komise pro rekvalifikace, která je složena z jednoho pracovníka útvaru zaměstnanosti kontaktního pracoviště, kterého pověřuje vedoucí pracovník kontaktního pracoviště, nebo je účasten sám vedoucí pracovník a ze dvou pracovníků referátu zprostředkování a poradenství. Není vyloučena ani účast dalších pracovníků kontaktního pracoviště ani krajské pobočky. Komise při projednávání bývá většinou sedmičlenná. Osobně jsem měla možnost se účastnit projednávání schvalování rekvalifikace a mohu říci, že ne vždy je schvalování jednoznačné, a vždy vyplývá z aktuální situace. Vzhledem k požadavku přizpůsobivosti při vyřizování jednotlivých návrhů na zařazení do rekvalifikace probíhá operativně.

Z jednání se pořizuje zápis, který podepisují zúčastnění pracovníci a tím schvalují konkrétní zařazení nebo nezařazení do rekvalifikace. Tento zápis obsahuje i stručné zdůvodnění tohoto zařazení či nezařazení do rekvalifikace. Je-li to účelné, může komise požádat o písemné nebo telefonické stanovisko poradce pro zprostředkování, který pracuje s daným zájemcem o rekvalifikaci, případně může být tento poradce přizván i na jednání komise.

Tento postup projednávání je platný i pro zvolenou rekvalifikaci.

Shrnutí kapitoly 3: Krajská pobočka Úřadu práce Hradec Králové je zároveň kontaktním pracovištěm, které především zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti. Je organizační složkou státu a správním úřadem. Oddělení zprostředkování a poradenství na KoP Hradec Králové vykonává státní správu a při své činnosti se řídí zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jeho úlohou je zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti. Zabezpečuje rekvalifikace a řídí jejich kompletní agendu včetně jejího poradenství. Vede evidenci o rekvalifikačních kurzech, analyzuje situaci na trhu práce a zpracovává podklady pro statistiky. Při své činnosti spolupracuje s akreditovanými rekvalifikačními zařízeními, státními i soukromými školami a dalšími orgány státní správy.

Prostřednictvím úřadu práce je dána možnost lidem, kteří se nemohou uplatnit na trhu práce z důvodu nízké nabídky schopností a dovedností, aby si účastí v rekvalifikačních programech zvýšili kvalifikaci a stali se tak ze strany poptávky pro trh práce žádanými. Rekvalifikace umožňují mnoha lidem zlepšit si kvalitu a úroveň života. Měli by se však využívat cíleně a v souladu se situací na lokálním trhu práce.

Rekvalifikace jsou nenárokovou složkou, tzn., že ne každý uchazeč, který je v evidenci na Úřadu práce má na rekvalifikaci nárok.

Poznatky získané v této části budou využity ve výzkumné části, kde budu zjišťovat odpovědi na tyto otázky: *Jak lze charakterizovat trh práce v období před hospodářskou krizí a nyní? Jaký objem rekvalifikačních kurzů byl v tomto období? Existují indikátory, které v tomto období ovlivnily rekvalifikace? Jaký význam plní finanční prostředky na rekvalifikace?*

VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Na teoretickou část bakalářské práce bude navazovat výzkumné šetření, jehož obsahem bude metodika výzkumu, kde bude uvedena výzkumná strategie a metody, které byly pro výzkum zvoleny. Poté bude definován hlavní výzkumný cíl a dílčí cíle výzkumu. Následně budou vymezeny transformační kroky výzkumu, technika sběru dat a popis způsobu realizace výzkumu. Na závěr bude realizována interpretace získaných poznatků, pomocí dílčích cílů výzkumu budou uvedeny odpovědi na výzkumné otázky.

4 Metodika výzkumu

4.1 Výzkumná strategie

Pro splnění hlavního výzkumného cíle jsem zvolila kombinovanou výzkumnou strategii, která je vzhledem k cíli výzkumu vhodným řešením. Pomocí sekundární analýzy bude provedeno zpracování dostupných dat z již předchozích provedených výzkumů. Výsledkem bude získání dosud nevyhodnocených informací k problematice rekvalifikací, o struktuře, počtech nezaměstnaných a četnosti rekvalifikací ve sledovaném období. Kvalitativní expertní rozhovory umožní získat potřebné informace o negativních a pozitivních stránkách, které mohou ovlivnit schválení rekvalifikace a o motivaci uchazečů o zaměstnání od pracovníků odboru zprostředkování a poradenství Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové.

Hendl užívá ve svém díle charakteristiku kvalitativního výzkumu Milese a Creswella (1992 in Hendl 2008, s. 49), podle kterého se „*kvalitativní výzkum provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců.*“ Sám výzkumník je hlavním nástrojem výzkumu, usiluje o získání jednotného obrazu tématu studie a snaží se vytvořit důkladný popis svého zjištění. (Hendl, 2008, s. 50).

Výzkum bude koncipován jako komparativní studie porovnání let 2005 a 2015 tak, aby bylo možné diferencovat změny, ke kterým v tomto období došlo. Surynek popisuje komparativní studie jako „*velmi cenné a to jak na úrovni národní, v rámci jedné země, tak na úrovni mezinárodní.*“ (Surynek, 2001, s. 46).

4.2 Cíl práce

Hlavním cílem této práce je analyzovat problematiku rekvalifikací na trhu práce na základě analýzy dat a z hlediska subjektivního hodnocení pracovníky oddělení zaměstnanosti Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové. Pozornost bude zaměřena na rekvalifikace, které proběhly v roce 2005 a 2015 tak, aby bylo možné vyhodnotit a poukázat na to, jaká byla situace na trhu práce v době ještě před hospodářskou krizí, a jaká situace je v současné době. Záměrem této práce bude analyzovat z dostupných dat výši nezaměstnanosti, strukturu uchazečů o zaměstnání a počet rekvalifikací v uvedeném období. Následně pomocí kvalitativních interview se zaměstnanci ÚP Hradec Králové zjistit hlediska ovlivňující zařazení uchazeče do rekvalifikace a motivace a zájem samotných uchazečů o zaměstnání o tento druh nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

4.3 Stanovení dílčích cílů výzkumu

Hlavní cíl je rozdělen na dílčí cíle, které jsou vytyčeny tak, aby bylo možné nalézt řešení a odpovědět na hlavní výzkumný cíl.

- DC1:** Analyzovat míru nezaměstnanosti, strukturu uchazečů a četnost rekvalifikací ve sledovaném období 2005 a 2015
- DC2:** Identifikovat negativní a pozitivní stránky mající vliv na zařazení a průběh rekvalifikace
- DC3:** Zjistit zájem a motivace uchazečů o rekvalifikační programy

Níže uvedená tabulka znázorňuje, jakou výzkumnou technikou budou zjišťovány jednotlivé dílčí cíle. Jsou zde uvedeny zdroje, pomocí nichž budou informace zjišťovány a přehled tazatelských otázek.

Tabulka č. 1: Přehled transformačních kroků

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Tazatelské otázky
DC1 - Analyzovat míru nezaměstnanosti, strukturu uchazečů a četnost rekvalifikací ve sledovaném období 2005 a 2015	Analýza dokumentů	Integrovaný portál MPSV, vnitřní dokumenty ÚP	- Jaká byla situace na trhu práce ve sledovaném období?
			-Jaký byl počet realizovaných rekvalifikačních kurzů a odliv uchazečů po rekvalifikaci v tomto období?
			-Volí si uchazeči o zaměstnání častěji zvolenou rekvalifikaci?
			-Došlo v tomto období ke změnám, které by měly podstatný vliv na rekvalifikace?
DC2 – Identifikovat negativní a pozitivní stránky mající vliv na zařazení a průběh rekvalifikace	Rozhovor	Pracovníci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Hradec Králové, oddělení zprostředkování a poradenství	-Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?
			-Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?
			-Je ÚP omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?
DC3-Zjistit zájem a motivace uchazečů o rekvalifikační programy	Analýza dokumentů	Dostupná data KrP ÚP	-O jaké rekvalifikační kurzy projevují uchazeči nejčastěji zájem?
	Rozhovor	Pracovníci ÚP ČR, kontaktní pracoviště Hradec Králové, oddělení zprostředkování a poradenství	-Kteří uchazeči o zaměstnání žádají o rekvalifikace?
			-Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?
			-Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu zpravidla schválena?

4.4 Výzkumná technika sběru dat

Výzkumnou kvantitativní technikou bude sekundární analýza dat, která bude významným zdrojem poznatků při sběru dat a jejich následném vyhodnocení.

Disman popisuje tuto kvantitativní techniku jako úspornější eventualitu oproti obsahové analýze a uvádí, že *ne vždycky, ale častěji, než bychom očekávali, mohla být data, která potřebujeme, už někdy někým sebrána.* (Disman, 2002, s. 175).

Tuto techniku jsem využila při výkonu své praxe na Úřadu práce Hradec Králové. Zde jsem získala poznatky o organizaci i o rekvalifikacích z vnitřních úředních dokumentů. Dalším významným zdrojem informací mně byl Internetový portál MPSV v sekci Zaměstnanost, který obsahuje důležité statistické údaje o uchazečích o zaměstnání i o rekvalifikacích. Volba této kvantitativní techniky byla východiskem pro získání potřebných informací k danému cíli práce, získat a analyzovat data o počtu a struktuře uchazečů o zaměstnání a o jednotlivých druzích rekvalifikací ve sledovaném období roku 2005 a roku 2015.

„Vlastní analýza dokumentů se opírá především o správné porozumění analyzovaným dokumentům. Za vodítko pro takové porozumění slouží základní otázky, na které by si měl výzkumný pracovník odpovědět.“ (Surynek, 2001, s. 130)

Jako kvalitativní výzkumnou techniku jsem zvolila polostrukturovaný rozhovor s cílovou skupinou, kterou tvoří zaměstnanci Úřadu práce Hradec Králové, odboru zaměstnanosti, oddělení zprostředkování a poradenství. Tento druh rozhovoru jsem zvolila z důvodu, aby bylo možné stanovené okruhy otázek přizpůsobit situaci a respondenti měli možnost plynule na dané téma odpovídat. Při vedení rozhovoru jsem ponechala každému respondentovi určitý prostor, aby při svých výpovědích mohl využít své znalosti, které byly pro cíl práce důležité a zároveň, aby bylo možné si případné nejasnosti upřesnit.

4.5 Výběr výzkumného vzorku

Pro realizaci výzkumu této práce byly jednotkou zkoumání realizované rekvalifikace, které se uskutečnily v roce 2005 a v roce 2015 na krajské pobočce ÚP v Hradci Králové s cílem zjistit a podat informace o situaci na trhu práce v oblasti rekvalifikací v době před hospodářskou krizí a o situaci v současné době.

Pro naplnění 1. dílčího cíle jsou zpracována data o počtu nezaměstnaných, struktuře uchazečů o zaměstnání, o počtu rekvalifikací v roce 2005, tak, aby je bylo

možné porovnat s rekvalifikacemi uskutečněnými v roce 2015 a zjistit tak k jakým změnám došlo.

Naplnění 2. a 3. dílčího cíle bude realizováno prostřednictvím rozhovorů s pracovníky na oddělení zprostředkování a poradenství Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové. Záměrem bude se dozvědět co nejvíce informací ovlivňujících počet rekvalifikací a zjistit motivaci a zájem uchazečů o rekvalifikace. Pro zjištění počtu nejvíce žádaných rekvalifikačních kurzů budou analyzována data z informačního systému ÚP.

Naplnění těchto dílčích cílů bude realizováno prostřednictvím rozhovorů s pracovníky na oddělení zprostředkování a poradenství Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové.

Pro vytvoření výběrového souboru jsem použila teoreticky zaměřený výběr. Hendl používá ve svém díle definici Glasera a Strausse (1967, in Hendl, 2008, s. 149), kteří vymezují teoreticky zaměřený výběr za „*proces sběru dat potřebných ke generování teorie, přičemž výzkumník svá data zároveň shromažďuje, kóduje a analyzuje a přitom se rozhoduje, která další data jsou zapotřebí a kde se mají získat.*“

U vybraných respondentů jsem stanovila jako hledisko příslušnost ke skupině pracovníků, kteří se přímo problematikou rekvalifikací zabývají. Při výběru jsem se snažila o to, aby jednotka pro výzkum byla tvořena pracovníky na různých pracovních pozicích a umožnila mi tak získat odpovědi z pohledu různého pracovního postavení.

Mým předpokladem pro výzkum bylo oslovit celkem 5 respondentů, což by mělo být pro zjištění mého cíle dostačující. Nakonec jsem oslovila a výzkumu se zúčastnilo celkem 7 respondentů, což mi zajistilo další nové informace. Pracovní náplň těchto respondentů, jak jsem již uvedla je odlišná od pracovního postavení, které na oddělení zprostředkování a poradenství vykonávají. Všichni oslovení respondenti se podílí na rozhodování o schválení či neschválení rekvalifikace.

4.6 Způsob realizace a průběh výzkumu

Pro realizaci výzkumu je podstatné vypracování teoretické části práce, která je východiskem pro samotné výzkumné šetření.

Pro zjištění struktury a počtu uchazečů o zaměstnání včetně informací o druzích rekvalifikací jsem využila Internetový portál MPSV v sekci Zaměstnanost. Získaná data jsem zpracovala pomocí programu Excel.

Rozhovory s respondenty se konaly v prostorách Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové na oddělení zprostředkování a poradenství v průběhu měsíce listopadu 2015.

Před zahájením výzkumného šetření jsem nejprve požádala o souhlas s provedením rozhovorů zástupce ředitele krajské pobočky v Hradci Králové Bc. Máriu Paclíkovou a vedoucí oddělení zprostředkování a poradenství Mgr. Anetu Trojanovou. Se získáním souhlasu jsem neměla problém, obě oslovené pracovnice souhlasily.

Rozhovory s respondenty jsem na oddělení zprostředkování a poradenství realizovala během výkonu své závěrečné praxe v týdnu od 23. 11. 2015 do 30. 11. 2015. Celkem jsem realizovala 7 rozhovorů. Mým záměrem původně bylo uskutečnit 5 rozhovorů, nakonec se mi však podařilo oslovit další dva pracovníky, kteří mi sami rozhovor nabídli. Tím jsem získala další nové informace.

Rozhovory probíhaly v místnosti samostatně bez přítomnosti dalších osob. Nejprve jsem si domluvila s jednotlivými respondenty časový harmonogram a vysvětlila postup, jak budou rozhovory probíhat, tak abych neohrozila plynulý chod oddělení. Seznámila jsem je s cílem výzkumu a ujistila o zaručené anonymitě. Pro jednotlivé rozhovory jsem chtěla využít diktafonu. I přes zaručenou anonymitu jsem nedostala souhlas žádné dotazované osoby, proto jsem při realizaci rozhovorů zvolila doslovný přepis rozhovoru. Snažila jsem se o přesné zachycení odpovědí na jednotlivé otázky, abych zamezila úniku důležitých informací. Každý dotazovaný mohl do zápisu nahlížet a svou odpověď případně i doplnit a upřesnit. Některé otázky byly zodpovězeny již předem v průběhu rozhovoru, proto nemusely být dotazovaným pokládány. Po skončení rozhovoru jsem se každého respondenta dotázala na dosažené vzdělání a počet let praxe v oblasti rekvalifikací.

Tabulka č. 2: Tabulka realizace rozhovorů s pracovníky oddělení zprostředkování a poradenství ÚP ČR, kontaktní pracoviště Hradec Králové

Zaměstnanci odboru zaměstnanosti	Pracovní pozice	Počet let praxe v oblasti rekvalifikací	Datum realizace rozhovoru jeho délka (zaokrouhлено na minuty)
Z1	pracovník pro jednání se zaměstnavateli	8 let	24. 11. 2015, 40 minut
Z2	odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání	9 let	24. 11. 2015, 35 minut
Z3	referent zaměstnanosti	8 let	25. 11. 2015, 30 minut
Z4	vedoucí odboru zaměstnanosti KrP + zástupce ředitele	20 let	26. 11. 2015, 40 minut
Z5	vedoucí oddělení zaměstnanosti	16 let	26. 11. 2015, 20 minut
Z6	vedoucí referátu zprostředkování	15 let	27. 11. 2015, 35 minut
Z7	odborný pracovník poradenství a dalšího vzdělávání	2,5 let	30. 11. 2015, 30 minut

Následně jsem provedla analýzu dat a interpretaci zjištěných poznatků. Získané poznatky a data z analýzy dokumentů a citované části z rozhovorů jsem začlenila do vlastní interpretace.

V některých situacích byly použity přesně celé věty, jindy se jednalo pouze o části vět. Abych zaručila anonymitu všem sedmi respondentům, uvedla jsem u citovaných pasáží zkratky Z1 až Z7.

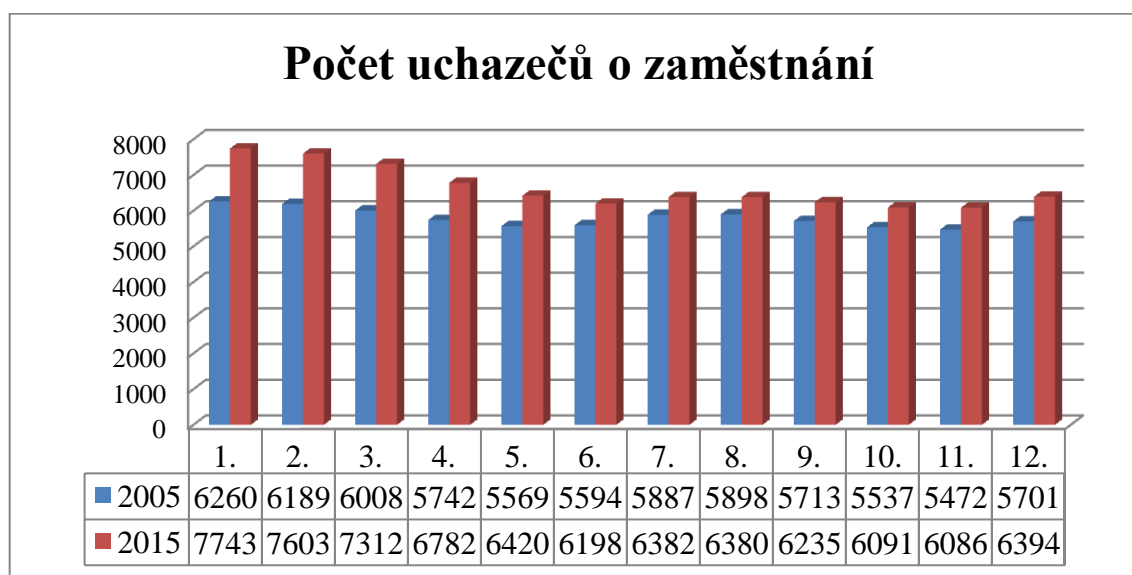
5 Interpretace zjištěných výsledků

V této části bakalářské práce jsou interpretována data zjištěná při výzkumu. Data byla získána kombinovanou výzkumnou strategií, jednak sekundární analýzou dat a prezentací dat, která byla získána pomocí kvalitativních interview. Tato kapitola je rozdělena celkem do třech podkapitol, kde jsou prezentována zjištění jednotlivých dílčích cílů výzkumu vztahujících se k danému cíli práce.

5.1 Dílčí cíl 1: Analyzovat problematiku trhu práce v období 2005-2015

V této kapitole jsem se zaměřila na zjištění situace na trhu práce se zaměřením na rekvalifikace v tomto období vztahující se na krajskou pobočku ÚP Hradec Králové. Dostupná data jsem získala ze zpráv krajské pobočky ÚP v Hradci Králové, při práci s dokumenty jsem pracovala s Integrovaným portálem MPSV a z dostupných statistických dat jsem vybírala data potřebná a následně je analyzovala. Aby bylo možné porovnat situaci na trhu práce v časovém odstupu let 2005 a 2015, zpracovala jsem zjištěné údaje do následujících grafů a tabulek.

Graf č. 1: Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2005 a 2015



Graf: vlastní zpracování, zdroj dat: Integrovaný portál MPSV

Nezaměstnanost se v průběhu roku 2005 i roku 2015 vyvíjela vlivem působení sezonních faktorů. Z předchozí tabulky vyplývá, že nejvyšší počet nezaměstnaných byl vždy v měsíci lednu, vzhledem k absenci sezónních prací. Od měsíce února se

jejich počet postupně snižoval až do měsíce června. V měsíci červenci se tento počet v obou sledovaných letech zvýšil. V roce 2005 se počet nezaměstnaných navýšil i v měsíci srpnu a poté se dále snižoval až do listopadu. Nárůst se objevil až v posledním měsíci roku, kdy se projevilo ukončení sezónních prací. V roce 2015 se počet uchazečů postupně snižoval stejně jako v roce 2005 do listopadu a nárůst se ze stejného důvodu objevil také v prosinci.

Z dostupných dat bylo zjištěno, že průměrný rozdíl uchazečů o zaměstnání byl v roce 2015 vyšší o 838.

Tabulka č. 3: Vývoj nezaměstnanosti a počet UoZ na 1 volné pracovní místo v roce 2005 – 2015

rok	celkem UoZ	dosažitelní uchazeči 15 - 64 ⁸	počet volných pracovních míst	míra nezam. v %	počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	ženy	mladiství a absolventi	Osoby ZTP
2005	5701	5398	1001	6,3	5,7	2906	432	736
2015	6394	6125	977	5,8	6,5	3033	449	992

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Integrovaný portál MPSV

K 31. 12. 2005 evidoval ÚP ČR, krajská pobočka Hradec Králové celkem 5701 uchazečů o zaměstnání, v porovnání k 31. 12. 2015 byl jejich počet o 693 uchazečů nižší. Z tohoto počtu bylo k 31. 12. 2005 evidováno 5398 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (ve věku 15 – 64 let). V porovnání se stejným obdobím roku 2015 byl jejich počet nižší o 727.

Počet volných pracovních míst byl k 31. 12. 2005 v porovnání se stejným obdobím roku 2015 vyšší o 24. Z dat získaných obsahovou analýzou bylo zjištěno, že v důsledku celosvětové hospodářské krize nedošlo na trhu práce k navýšení počtu volných pracovních míst. Přesto lze říci, že k dlouhotrvajícím následkům v oblasti nezaměstnanosti nedošlo. Míra nezaměstnanosti byla k 31. 12. 2015 o 0,5% nižší než ve stejném období roku 2005.

⁸ Dosažitelní uchazeči 15-64 - jedná se o uchazeče o zaměstnání ve věku 15-64, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. (Internetový portál MPSV).

Tabulka č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v roce 2005 - 2015

	méně než 20	20-30	31-40	41-55	více než 55
2005	305	1510	1295	1870	721
2015	216	1517	1445	2053	1163

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Integrovaný portál MPSV

Analýzou dokumentů byla získána data o struktuře uchazečů podle věku, ze kterých je patrné, že nejvyšší nárůst uchazečů byl v roce 2015 zaznamenán u nezaměstnaných nad 55 let, přičemž rozdíl v těchto letech činil 442 uchazečů. Na rozdíl v tomto roce poklesl počet uchazečů mladších 20 let.

Tabulka č. 5: Počet rekvalifikací a struktura uchazečů v roce 2005 a 2015

	počet rekvalifikací celkem	% z UoZ	ženy	mladiství a absolventi	osoby ZP	ostatní	zaměření rekvalifikací	
							profesní	ostatní
2005	1145	20,8	698	52	87	308	-	-
2015	310	4,84	126	14	22	148	54	256

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP Hradec Králové, Integrovaný portál MPSV

Tabulka č. 6: Objem vynaložených finančních prostředků na rekvalifikace v roce 2005 a 2015

	2005	2015
výdaje k 31.12. v Kč	6 191 695	3 313 517

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP Hradec Králové

Tabulka č. 7: Odliv absolventů rekvalifikací z nezaměstnanosti v roce 2005 a 2015

	počet rekvalifikací celkem	z toho umístění			umístění v %	
		celkem	do 3měsíců	od 4 do 6 měsíců		od 6 do 12 měsíců
2005	1145	470	252	135	93	41
2015	310	167	128	34	5	53,87

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP Hradec Králové, Integrovaný portál MPSV

Tabulka č. 8: Počet rekvalifikací zabezpečovaných ÚP a jejich zaměření v roce 2015

RK zabezpečované účastníci RK	celkem v rekvalifikaci	zahájené v daném roce	ukončené		pokračující do dalšího období	zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	168	168	168	158	0	27	141
z toho ženy	72	72	72	69	0	3	69
UoZ	166	166	166	156	0	27	139
evidence OZP	7	7	7	7	0	2	5

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP Hradec Králové

Tabulka č. 9: Počet rekvalifikací zvolených a jejich zaměření v roce 2015

RK zvolené - účastníci RK	celkem v rekvalifikaci	zahájené v daném roce	ukončené		pokračující do dalšího období	zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
celkem	142	142	126	122	16	27	115
z toho ženy	54	54	45	43	9	8	44
UoZ	142	142	142	141	0	27	115
evidence OZP	15	15	15	14	0	8	7

Tabulka: vlastní zpracování, zdroj: Informační systém ÚP Hradec Králové

Odpověď na otázku k počtu realizovaných rekvalifikací, umístění absolventů rekvalifikací a na otázku, zda uchazeči volí častěji spíše zvolenou rekvalifikaci, jsem zjišťovala z dat dostupných na Internetovém portále MPSV a z dat z informačního systému ÚP. Data jsem následně převedla do vlastních tabulek.

Vzhledem k tomu, že práce je zaměřena na uchazeče o zaměstnání, neuvádím data o rekvalifikacích zájemců o zaměstnání. V počtu realizovaných rekvalifikací byl zjištěn značný rozdíl. V roce 2005 bylo realizováno celkem 1145 rekvalifikací, v roce 2015 bylo pouze 310 realizovaných rekvalifikací. V roce 2005 není záměrně vyplněn počet profesních rekvalifikací⁹ z důvodu, že v tomto roce ještě nebylo možné si tento typ rekvalifikace udělat.

V souvislosti s počtem rekvalifikací mě zajímalo, jak velký objem finančních prostředků byl v těchto letech na rekvalifikace vynaložen. Bylo zjištěno, že příčinou značného poklesu počtu rekvalifikací byl úbytek financí, neboť v roce 2005 ještě

⁹ Profesní rekvalifikace (kvalifikace) umožňují zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení prostřednictvím Národní soustavy kvalifikací. Umožňují získat plnohodnotnou kvalifikaci a lepší pracovní uplatnění na trhu práce. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz/predstaveni>

nebyly komise na rekvalifikační kurzy a byl dostatek finančních prostředků, proto každý uchazeč, který v tomto roce o rekvalifikaci požádal, ji dostal. Z tabulky č. 6 vyplývá, že objem vynaložených finančních prostředků v roce 2015 se snížil téměř na polovinu objemu finančních prostředků vynaložených v roce 2005.

V tabulce č. 7 je uveden odliv uchazečů o zaměstnání, kteří po absolvování rekvalifikace odešli z nezaměstnanosti. Ze získaných dat v obou sledovaných obdobích bylo zjištěno, že nejvíce absolventů rekvalifikací odešlo z evidence ÚP během prvních tří měsíců po rekvalifikaci. V porovnání let 2005 a 2015 lze říci, že z celkového počtu rekvalifikací byl vyšší úbytek absolventů rekvalifikací v roce 2015, tím v tomto roce vykazují realizované rekvalifikační kurzy vyšší efektivnost. Uvědomuji si, že data odlivu uchazečů z nezaměstnanosti jsou relativní a jde spíše o vnějškové vyjádření z důvodu, že někteří uchazeči se z různých příčin i přes umístění na trhu práce vracejí po určité době zpět do nezaměstnanosti.

Odpověď na otázku, zda si uchazeči volí spíše rekvalifikaci zvolenou, jsem zjišťovala z dat roku 2015 z důvodu, že tento typ rekvalifikace v roce 2005 nebyl. Porovnáním počtu realizovaných rekvalifikací v tomto roce lze říci, že rekvalifikace zabezpečené ÚP mírně převyšují rekvalifikace zvolené. Uchazeči tak patrně volí primárně raději rekvalifikaci zabezpečenou ÚP z důvodu hmotných výhod (podpora při rekvalifikaci, úhrada nákladů spojená s rekvalifikací).

Výhody zvolené rekvalifikace v tom, že si mohou sami vybrat rekvalifikační zařízení a mají možnost si vykonat rekvalifikační kurz kdekoliv v republice, spatřují uchazeči spíše jako sekundární.

Jako poslední z tohoto dílčího cíle jsem vyhodnocovala výzkumnou otázku, zda došlo od roku 2005 do současné doby ke změnám, které by mohly rekvalifikace významně ovlivnit.

Analýzou dostupných dat bylo zjištěno, že v porovnání let 2005 a 2015 bylo získání rekvalifikace mnohem snadnější v roce 2005. V této době ještě neexistovaly komise pro schvalování rekvalifikací (zřízení komisí od srpna 2010), každý uchazeč získal rekvalifikaci, o kterou si požádal. Důvodem byl i dostatek finančních prostředků na rekvalifikace.

Změnu přinesl zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, kdy byly rekvalifikace propojeny s Národní soustavou kvalifikací, což umožnilo získání profesní kvalifikace nebo úplné profesní kvalifikace všem

účastníkům rekvalifikačních kurzů. Od 1. 1. 2012 vznikl nový nástroj tzv. zvolená rekvalifikace, která přinesla uchazečům další možnosti, jak si zvýšit kvalifikaci.

Dílčí závěr:

Situace na trhu práce se ve sledovaném období neprojevila většími výkyvy v počtu uchazečů o zaměstnání. Porovnání průměrného počtu nezaměstnaných s počtem volných pracovních míst poukazuje na skutečnost, že v důsledku celosvětové hospodářské krize **nedošlo k žádnému navýšení pracovních míst**, naopak **se jejich počet snížil**. Věková struktura uchazečů o zaměstnání je z mého pohledu ovlivněna demokratickým stárnutím populace, kdy v roce 2015 **narůstal počet uchazečů s přibývajícím věkem**, naopak věk uchazečů do 20 let se v porovnání s rokem 2005 snížil. Vysoký pokles počtu rekvalifikací se zřejmě projevil v důsledku zostření předpokladů a snížením objemu finančních prostředků na rekvalifikace. **Odliv uchazečů o zaměstnání po absolvování rekvalifikace byl vyšší v roce 2015**, i když **tento údaj není přímou odpovědí na zaměstnatelnost uchazečů**, jelikož **někteří se po určité době vracejí zpět do nezaměstnanosti**. **Nejvýznamnějším dopadem na rekvalifikace se jeví vznik schvalovací komise v roce 2010**. Od roku 2012, kdy mají uchazeči možnost volby mezi rekvalifikací zabezpečovanou ÚP a rekvalifikací zvolenou, **preferují spíše rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP z důvodu hmotných výhod** jako je podpora při rekvalifikaci, příspěvek na jízdné apod.

5.2 Dílčí cíl 2: Identifikovat pozitivní a negativní stránky mající vliv na zařazení a průběh rekvalifikace

V této kapitole jsem se snažila zjistit jaké pozitivní a negativní stránky mohou ovlivnit zařazení uchazeče do rekvalifikace a samotný průběh rekvalifikace. Výsledná zjištění budou specifikovat stávající zkušenost a budou analyzovat současný stav. Z rozhovorů se zaměstnanci oddělení zprostředkování a poradenství vyplynulo, že na schválení či zamítnutí rekvalifikace má rozhodný vliv situace na trhu práce, *„pokud je na trhu práce dostatečně volný počet míst na danou pozici, tak se těm rekvalifikacím nebráníme, protože z pozice zprostředkovatelky víme, že ty nabídky tady jsou, a že těm lidem rekvalifikace k něčemu je, když si udělá rekvalifikaci, tak já mu mohu nabídnout zaměstnání, protože ty nabídky tu jsou, pokud tomu tak není, pak musí přijít s tím, že má rozjednané zaměstnání.“* (Z2). *„jestli vůbec je uchazeč nebo taková pozice žádaná na trhu práce, jestli jsme schopni potom ho zaměstnat, a když vidíme, že ta profese*

není žádaná, tak mu tu rekvalifikaci ani nedáme. Pokud se na trhu práce ta pozice neobjevuje, tak my ho nerequalifikujeme.“(Z4).

Všechny žádosti o rekvalifikace jsou schvalovány hodnotící komisí, která ke každé žádosti o rekvalifikaci přistupuje individuálně a hodnotí i minulost uchazeče. Pokud byl uchazeč v minulosti rekvalifikován na určitou pracovní pozici a tuto rekvalifikaci nevyužil, není mu zpravidla dána možnost se znovu rekvalifikovat na jinou pracovní pozici.

Klíčovým hlediskem při schvalování je příslib zaměstnání, „*pak tam ty rekvalifikace téměř schvalujeme vždy.*“(Z4). Ale pokud je na trhu práce velká poptávka po pracovních místech na určitou pozici, pak příslib zaměstnání vyžadován není, jelikož je velká pravděpodobnost, že uchazeč se na trhu práce umístí. Uchazeč, který chce zahájit podnikání, musí předložit podnikatelský záměr. Zde je podstatné, aby byly jasně a srozumitelně uvedeny všechny náležitosti a bylo patrné, že uchazeč má vše dobře promyšleno, „*protože rekvalifikace má směřovat k trvalému uplatnění na trhu práce...*“(Z2).

Všichni zaměstnanci shodně uvedli jako rozhodující kritérium vzdělání uchazeče, „*protože ty vzdělávací organizace, které tu rekvalifikaci zajišťují, pak požadují třeba středoškolské vzdělání a ten uchazeč má třeba jen základní nebo je vyučen, a taky předchozí praxi, kde ten uchazeč pracoval předtím, to se stává u takových specifických rekvalifikací, jako je třeba účetní...*“(Z4).

Na otázku, zda jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání, odpovídali zaměstnanci různě. Rekvalifikační kurzy jsou určeny pro osoby, které nemají dostatečné vzdělání nebo aktuální vzdělání pro trh práce, „*tato specifická skupina by měla být upřednostňována...*“(Z3). Některé odpovědi směřovaly k rizikovým skupinám na trhu práce s tím, že APZ, která zahrnuje i rekvalifikace je zaměřena na specifické skupiny uchazečů – dlouhodobě nezaměstnané, absolventy, ženy po mateřské dovolené, osoby nad 50 let. Při rozhodování o schválení rekvalifikace záleží na dané situaci, o jakou rekvalifikaci se jedná, na zdravotním stavu, vzdělání a zkušenostech té konkrétní osoby. Z pohledů respondentů jsem mimo jiné zjišťovala odpovědi na otázku, zda je ÚP nějak omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace. Všichni dotazovaní shodně odpovídali, že každý ÚP má přidělen roční rozpočet na celou APZ, ve které je část těchto prostředků přidělena na rekvalifikace. Tento rozpočet však nelze navyšovat během kalendářního roku, ale je možné tyto prostředky v rámci APZ dle potřeby

přesouvat mezi jednotlivými nástroji nebo v rámci kraje mezi jednotlivými Úřady práce. Jak vyplynulo ze slov zástupkyně ředitele krajské pobočky ÚP Hradec Králové, „*nepamatuji se, že by nám v posledních letech došly peníze na rekvalifikace, a když se to stane, tak určitě se dá i tady v rámci krajské pobočky z peněz na celou APZ přidělit další prostředky.*“ Jak systém funguje by se dalo uvést na příkladu situace, „*kdyby v Trutnově došly peníze na rekvalifikace, udělala by se burza a co jsou prostředky na rekvalifikace v celém kraji, třeba jim krajská pobočka Hradec Králové pošle nebo Rychnov nad Kněžnou...a když pak by se zjistilo, že ani takhle nejsou peníze, tak pak se to řeší v rámci celé zaměstnanosti s trhem práce, a kdyby ani tady neměli peníze, tak můžeme požádat nadřízený orgán a ten udělá burzu v rámci celé republiky, ale zatím se nám to ještě nestalo, že bychom kvůli finančním prostředkům nedali nějakou rekvalifikaci.* (Z4). Dalším významným zdrojem financí na rekvalifikace je Evropský sociální fond, který tvoří jeden ze tří strukturálních fondů EU, jež napomáhá nezaměstnaným vrátit se zpět na trh práce. V současné době probíhá programové období 2014 -2020 s názvem Operační program Zaměstnanost, který podporuje mj. zaměstnanost a další vzdělávání.

Dílčí závěr:

Na základě provedených rozhovorů s pracovníky oddělení zprostředkování a poradenství jsem zjistila, že zařazení uchazeče do rekvalifikačního kurzu a samotný průběh rekvalifikace ovlivňuje několik faktorů. K těm zásadním patří **situace na trhu práce**, jelikož pokud není o určitou pracovní pozici na trhu práce zájem, uchazeč o zaměstnání se nemůže na danou pracovní pozici rekvalifikovat. Dalším důležitým faktorem při schvalování rekvalifikace je **příslib zaměstnání**. Pokud uchazeč o zaměstnání má příslib zaměstnání a po určité pracovní pozici je na trhu práce poptávka, rekvalifikace je mu vždy schválena. Podnikatel musí předložit **podnikatelský záměr**. Třetím významným faktorem zejména u specifických rekvalifikací je dosažené **vzdělání a předchozí praxe**, což požadují organizace, které rekvalifikace zajišťují.

Komise při schvalování rekvalifikací posuzuje každou žádost individuálně, přičemž přihlíží **k aktuálnímu vzdělání uchazeče** pro trh práce a **zaměřuje se na specifické skupiny nezaměstnaných osob**, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání. Vždy záleží na druhu rekvalifikace, dosaženém vzdělání, zdravotním stavu, zkušenostech konkrétního uchazeče.

Objem finančních prostředků na rekvalifikace je určen výší ročního rozpočtu z MPSV, který **nelze během roku navýšit**. Tím je Úřad práce limitován a s tím je v kontextu zvýšená pozornost, aby prostředky na rekvalifikace byly vynakládány účelně a hospodárně a rekvalifikace směřovaly k trvalému uplatnění na trhu práce. Proto příslib zaměstnání je významným faktorem pro uskutečnění rekvalifikace a následné uspokojení nároků trhu práce na požadované pracovní pozice. Určitou výhodu při pevně dané výši rozpočtu spatřuji v možnosti přesunu finančních prostředků v rámci APZ mezi jednotlivými nástroji nebo v přesunu financí vyčleněných na rekvalifikace v rámci kraje mezi jednotlivými Úřady práce.

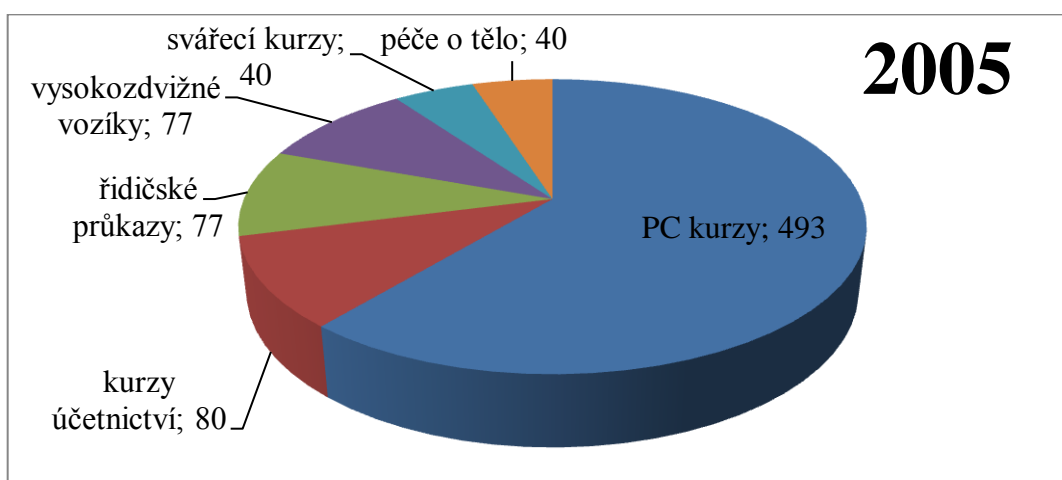
Druhý dílčí cíl dle výpovědí zaměstnanců lze zhodnotit tak, že na zařazení a průběh rekvalifikace má vliv několik faktorů, kterými jsou zejména situace a trhu práce, tím jaká je poptávka po konkrétní pracovní pozici, příslib zaměstnání, tj. prokazatelně rozjednané pracovní místo a u specifických rekvalifikací vzdělání uchazeče o zaměstnání.

5.3 Dílčí cíl 3: Zjistit zájem a motivace účastníků o rekvalifikační programy

Účelem této kapitoly bylo zjistit, jaký zájem a motivaci o rekvalifikační kurzy projevují sami uchazeči o zaměstnání. Pokud uchazeč projeví zájem a rekvalifikace je mu schválena, je podstatné, aby tuto dohodnutou rekvalifikaci řádně dokončil. Pokud by na daný rekvalifikační kurz bez řádné omluvy nebo vážných důvodů nenastoupil nebo kurz nedokončil, musí veškeré výdaje včetně kurzovného zaplatit sám.

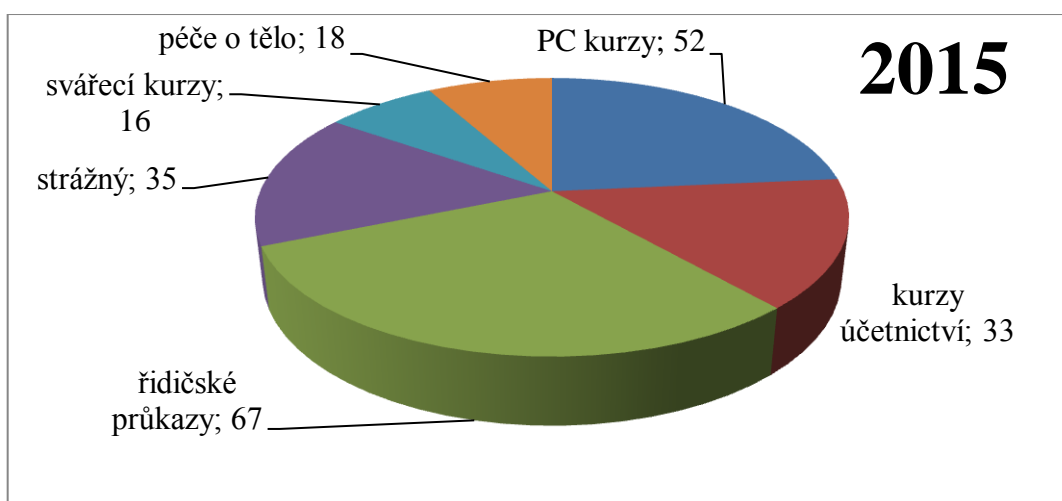
Otázku: „O jaké rekvalifikační kurzy projevují nejčastěji zájem?“ jsem zjišťovala z dat dostupných přímo na krajské pobočce ÚP Hradec Králové. Získaná data jsem analyzovala a převedla do následujících grafů.

Graf č. 2: Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2005



Graf: vlastní zpracování, zdroj dat: Informační systém ÚP Hradec Králové

Graf č. 3: Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2015



Graf: vlastní zpracování, zdroj dat: Informační systém ÚP Hradec Králové

V roce 2005 byl jednoznačně největší zájem o PC kurzy (od obsluhy PC přes Webmastera, ECDL až po AutoCad), podle počtu následovaly kurzy v oblasti účetnictví, řidičské průkazy (C, CE, T, D a záchranářská vozidla). Zájem byl o vysokozdvížené vozíky, svářecí kurzy a kurzy péče o tělo (kadeřnice, kosmetičky, modelace nehtů, manikúra a pedikúra, masér). V roce 2015 byl nejvyšší zájem o řidičské průkazy (C, CE, BE, D a PP) a PC kurzy (Základy obsluhy PC, Obsluha P a ECDL), na třetím místě dle počtu uchazečů se umístil kurz na strážného, velký zájem byl o kurzy účetnictví, péče o tělo (výživový poradce, instruktor cvičení, masér, kosmetička, kadeřnice). Následovaly kurzy v oblasti svařování.

Složení a počet kurzů se mění v průběhu doby, potřeb společnosti a trhu práce. V roce 2005 byl poměrně malá počítačová gramotnost, proto byl o tento druh kurzů velký zájem, v současné době klesá. Kvalifikace na strážného v roce 2005 ještě neexistovala a nebyla nutná k profesi, proto se v rekvalifikačních kurzech neobjevuje.

Odpovědi na otázku, kteří uchazeči o zaměstnání nejčastěji žádají o rekvalifikace, přinesly jednoznačné informace. Všichni dotazovaní respondenti uvedli, že o rekvalifikace žádají všechny kategorie uchazečů o zaměstnání a nelze specifikovat některou skupinu uchazečů ani z hlediska věku, vzdělání nebo zdravotního omezení. „...i absolventi přijdou, že chtějí pracovat v jiném oboru, stává se, že na školách je spousta oborů, a když se vyučí, a přijdou na trh práce tak zjistí, že ta pozice se tam neobjeví.“ (Z2). „...moc nežádají Romové, sociálně slabí, protože jim vzniká povinnost se učit, režim...“ (Z1). Rekvalifikační kurzy jsou nenárokovou složkou, ale požádat o rekvalifikaci může každý, „záleží na tom, o jakou rekvalifikaci se jedná, existuje asi 3000 rekvalifikačních kurzů, a myslím, že na každý obor na trhu práce se najde nějaká rekvalifikace nebo alespoň se ty rekvalifikační střediska o to snaží. Získávají nové a nové akreditace a neustále se seznam těchto rekvalifikačních kurzů aktualizuje.“ (Z7). „Především žádají ti motivovaní, kteří vědí, že díky rekvalifikaci se dostanou do zaměstnání, aktivní uchazeči...“ (Z4).

Na otázku, zda je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet odpovídali všichni dotazovaní zaměstnanci shodně, že jim je aktivně nenabízejí, projevují o ně zájem sami. Informace získávají na pravidelných informačních schůzkách. „Spíše přijdou sami s nápadem, co se sebou dělat, přijdou sami a my jim na základě toho doporučíme konkrétní rekvalifikaci.“ (Z5). „Ze zprostředkování to dávají většinou se to týká počítačových kurzů nebo jednodušších kurzů, když chtějí, aby ten člověk vyvíjel nějakou aktivitu, spouště lidí bohužel situace být v evidenci na ÚP vyhovuje, nemusejí nic dělat, berou dávky, takže se to dělá proto, ale stává se, že oni pak ty kurzy narušují nebo z nějakého důvodu nedochodí a pak vznikají zbytečné komplikace.“ (Z7). Z výpovědí zaměstnanců mj. vyplynulo, že někteří uchazeči využívají rekvalifikací z hmotného charakteru, když zjistí, že již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a některé kurzy nabízejí možnost podpory při rekvalifikaci, a tím si zajistí možnost pobírat další finanční podporu.

Dále mě zajímalo, pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, zda je zpravidla schválena. Ze zjištěných odpovědí vyplynulo, že většina rekvalifikací je komisí schválena, ale rozhodování o schválení každé rekvalifikace je individuální. Jak již bylo

zjištěno v předchozí kapitole, významným faktorem pro schválení rekvalifikace je příslib zaměstnání, „*prokazatelně rozjednané pracovní místo, nesmí se překročit 50 000Kč za 3 roky na zvolenou rekvalifikaci, nejde to celostátně sledovat, tak musíme ověřovat.*“ (Z1). „*Hodně mají zájem o služby pedikúra, manikúra, ale to hodně zvažujeme, že oni pak zjistí, že se neuživí a vrátí se nám zpět do evidence, tady jsme se spíše domluvili, že nás musí přesvědčit podnikatelský záměr, když např. jde do zavedeného salonu, po někom přebírá klientelu, tak k tomu taky přihlížíme, počítače děláme bez problémů, pokud uchazeč o zaměstnání nemá počítačové znalosti, ty jsou nutné na každé pozici, to vyloženě nezkoumáme*“ (Z6).

Komise při schvalování nerozlišuje, zda se jedná o rekvalifikaci zabezpečenou ÚP nebo o zvolenou rekvalifikaci, ale přihlíží k tomu, aby další rekvalifikace uchazeče si vzájemně neodporovaly. „*Jestli si obešel trh práce, jestli mu to navazuje na vzdělání nebo na nějakou rekvalifikaci, kterou u nás dělal v krátké době a jestli bude mít uplatnění na trhu práce s tou rekvalifikací, podnikatel pak musí předložit podnikatelský záměr, jakou má úvahu o tom, jak bude podnikat a pokud to má z 50% nějakou životaschopnost, tak mu to schválíme.*“ (Z7).

Dílčí závěr:

Z dostupných dat informačního systému ÚP ČR bylo zjištěno, že v roce 2005 byl největší zájem o počítačové kurzy. V roce 2015 to byly řídičské průkazy.

Shrnutím výpovědí respondentů vyplynulo, že o rekvalifikace **žádají všechny kategorie uchazečů o zaměstnání** bez rozdílu věku, vzdělání nebo zdravotního omezení. Především projevují zájem aktivní uchazeči, kteří mají zájem se vrátit do zaměstnání. **Nižší zájem lze zaznamenat u Romů a skupiny sociálně slabých uchazečů**, vzhledem k požadavkům se učit a dodržovat specifický režim.

O rekvalifikace **žádají uchazeči převážně z vlastního zájmu**. O těchto možnostech se dovídají na pravidelných informačních schůzkách, kdy na základě získaných informací přicházejí sami se svým záměrem. Některé **situace dlouhodobě nezaměstnaných** jsou řešeny na oddělení zprostředkování, když při pohovoru je uchazeči **doporučena možnost absolvování jednodušších rekvalifikačních kurzů z důvodu nastavení aktivity uchazeče**. Některí uchazeči, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, jsou motivováni do rekvalifikačních kurzů tím, že je využívají pro výhody hmotného charakteru, kdy jim je u vybraných rekvalifikačních kurzů **zajištěna podpora při rekvalifikaci**.

Při rozhodování o schválení vybrané rekvalifikace je podstatné, aby uchazeč splňoval daná kritéria jako je příslib zaměstnání, poptávka na trhu práce a rekvalifikace by měla navazovat na dosažené vzdělání a na předchozí rekvalifikaci, s výjimkou počítačových kurzů, kde se splnění těchto podmínek nevyžaduje. Komise nezkoumá, zda jde o rekvalifikaci zabezpečenou ÚP nebo o zvolenou rekvalifikaci.

Odpovědí na třetí dílčí cíl je, že uchazeči o zaměstnání projevují zájem o rekvalifikace sami z vlastního zájmu, o nichž dozvídají na informačních schůzkách ÚP. Motivací jim je možnost získání potřebného vzdělání pro danou pozici a šance pro získání zaměstnání. Někteří dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči mají motivaci v možnostech hmotného charakteru, jelikož jim některé druhy rekvalifikací zajistí finanční podporu.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat problematiku rekvalifikací na trhu práce na základě analýzy dat a z hlediska subjektivního hodnocení pracovníky oddělení zaměstnanosti Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, kontaktní pracoviště Hradec Králové. Pozornost byla zaměřena na situaci na trhu práce s ohledem na rekvalifikace, které byly realizovány v roce 2005 a 2015 tak, aby bylo možné vyhodnotit, jaké nastaly změny u tohoto nástroje v době před nástupem hospodářské krize a v současné době. V rámci hlavního výzkumného cíle byly stanoveny tři dílčí výzkumné cíle, které mi umožnily získat odpověď na hlavní cíl bakalářské práce a na jejichž základě jsem dospěla k následujícím výsledkům.

Z analýzy statistických dokumentů vyplynulo, že situace na trhu práce v letech 2005 a 2015 se neprojevila výraznějšími výkyvy v počtu uchazečů o zaměstnání, přesto více nezaměstnaných bylo zaznamenáno v roce 2015. V důsledku celosvětové hospodářské krize nedošlo k žádnému navýšení počtu pracovních míst, naopak se jejich počet snížil. Vlivem demografického stárnutí populace narůstal v roce 2015 počet uchazečů s přibývajícím věkem, počet uchazečů do 20 let se oproti roku 2005 snížil. V počtu realizovaných rekvalifikací byl zjištěn značný rozdíl, což se zřejmě projevilo v důsledku poklesu objemu finančních prostředků, ale také se zpřísnila kritéria pro rekvalifikace. V roce 2005 bylo realizováno celkem 1145 rekvalifikací, v roce 2015 se počet snížil na 310 rekvalifikací. Odliv uchazečů po absolvování rekvalifikace byl zjištěn vyšší v roce 2015, celkem 53,87% z celkového počtu rekvalifikací k počtu uchazečů o zaměstnání, v roce 2005 byl 41%. Tento údaj však nelze považovat za přímou odpověď na zaměstnatelnost uchazečů, jelikož někteří se po určité době vracejí zpět do nezaměstnanosti. Provedenou analýzou dat z roku 2015 průzkum ukázal, že rekvalifikace zabezpečované ÚP mírně převyšovaly rekvalifikace zvolené. Uchazeči primárně volili rekvalifikaci zabezpečovanou ÚP z hlediska hmotných výhod a výhody rekvalifikace zvolené, že si mohou zvolit rekvalifikační kurz kdekoliv v rámci republiky a vybrat si i rekvalifikační zařízení viděli spíše jako sekundární.

Zhodnocením změn, které byly v odstupu těchto let zaznamenány, bylo zjištěno, že nejvýznamnější dopad na rekvalifikace měl v roce 2010 vznik schvalovacích komisí. Velkou změnu přinesl zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, kdy byly rekvalifikace propojeny s Národní soustavou kvalifikací a všem účastníkům rekvalifikací bylo umožněno získání profesní

nebo úplné profesní kvalifikace. Začátek roku 2012 pak přinesl uchazečům další nové možnosti zvýšení kvalifikace zavedením zvolené rekvalifikace.

Z uskutečněných rozhovorů s pracovníky oddělení zprostředkování a poradenství vyplynulo, že v současné době na zařazení uchazeče do rekvalifikačního kurzu má největší význam:

- situace na trhu práce
- příslib zaměstnání
- podnikatelský záměr
- vzdělání a předchozí praxe (u specifických rekvalifikací)

Schvalovací komise přitom posuzuje každou žádost o rekvalifikaci individuálně, přičemž přihlíží k aktuálnímu vzdělání uchazeče a zaměřuje se na specifické skupiny nezaměstnaných osob, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání. Vždy to závisí na druhu rekvalifikace, dosaženém vzdělání, zdravotním stavu i zkušenostech konkrétního uchazeče.

Z provedené analýzy dat již bylo zjištěno, že celkový objem prostředků vyčleněných na rekvalifikace byl v roce 2015 téměř o polovinu nižší než v roce 2005. Na základě odpovědí z realizovaných rozhovorů bylo zjištěno, že objem finančních prostředků je určen výší ročního rozpočtu, který nelze během roku navýšit. Určitou výhodu spatřuji v možnosti přesunu financí v rámci APZ mezi jednotlivými nástroji nebo v přesunu financí vyčleněných na rekvalifikace v rámci kraje mezi jednotlivými Úřady práce. V roce 2005 byl nejvyšší zájem o počítačové kurzy, následovaly kurzy v oblasti účetnictví a řidičské průkazy. V roce 2015 měli uchazeči největší zájem o řidičské průkazy, následovaly počítačové kurzy a kurzy na strážného.

Provedený výzkum naznačil, že v současné době o rekvalifikace projevují zájem všechny kategorie uchazečů o zaměstnání, především však aktivní uchazeči, kteří mají zájem se vrátit do zaměstnání. Nižší zájem lze zaznamenat u Romů a skupiny sociálně slabých uchazečů vzhledem k požadavkům se učit a dodržovat specifický režim. O rekvalifikace žádají uchazeči převážně z vlastního zájmu, některé situace dlouhodobě nezaměstnaných řeší zprostředkovatelky při pohovoru s uchazeči doporučením absolvovat některé jednodušší rekvalifikační kurzy z důvodu nastavení aktivity uchazeče. Motivací jim je možnost získání potřebného vzdělání pro danou pozici a šance získání nového zaměstnání, někteří dlouhodobě nezaměstnaní jsou však motivováni výhodami hmotného charakteru, kdy je jim u vybraných rekvalifikačních kurzů zajištěna podpora při rekvalifikaci.

Při schvalování konkrétní rekvalifikace komise nerozlišuje, zda se jedná o rekvalifikaci zabezpečenou ÚP nebo o zvolenou rekvalifikaci, ale přihlíží k tomu, aby si případné další rekvalifikace uchazeče vzájemně neodporovaly.

Komparací let 2005 a 2015 se ukázalo, že rekvalifikace představují na trhu práce stále velmi významný nástroj proti nezaměstnanosti. Motivují uchazeče lépe reagovat na podněty trhu práce a přispívají k jejich vyšší aktivitě.

Z mého pohledu provedený výzkum ukázal, že v současné době jsou podmínky pro získání rekvalifikace složitější, než tomu bylo v roce 2005, což je dáno i nižším objemem finančních prostředků. Pro uchazeče o zaměstnání představují rekvalifikace v současné době více možností, jak si zvýšit kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že se počet volných pracovních míst od roku 2005 snížil, přispívá možnost volby rekvalifikace k lepšímu uplatnění nezaměstnaných na trhu práce. Za příznivý posun v možnostech zvýšení kvalifikace považuji přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování výsledků dalšího vzdělávání, který umožnil získání profesní nebo úplné profesní kvalifikace. Zvolené rekvalifikace jsou z mého pohledu výhodné pro uchazeče, kteří nejsou dlouhodobě nezaměstnaní. Pro osoby dlouhodobě nezaměstnané je tento typ rekvalifikace těžko dostupný z důvodu vlastní úhrady nákladů.

V průběhu zpracování výsledků výzkumného šetření vyplynula některá doporučení:

- Vzhledem k narůstajícímu počtu nezaměstnaných osob nad 50 let a prodlužování věku odchodu těchto osob do důchodu by byla vhodná vyšší cílenost na tuto skupinu nezaměstnaných.
- Zaměřit se na možnost centrálního propojení dat o nezaměstnaných osobách v oblasti rekvalifikací, což by velmi usnadnilo práci pracovníkům na oddělení zprostředkování a poradenství při schvalování rekvalifikací.

V souvislosti s tématem této práce by jako námět pro další výzkumná šetření mohla být komparace realizovaných rekvalifikací na jednotlivých úřadech v rámci Královéhradeckého kraje nebo analyzování problematiky tohoto nástroje v souvislosti s ostatními nástroji APZ.

Seznam použité literatury

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Univerzita Karlova, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie: Vydání revidované Philipem W. Suttonem*. 1. vyd. Praha: Argo, 2009. 840-851 s. ISBN 728-80-257-0807-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 2. Aktualizované vydání. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, Kapitola 13, Nezaměstnanost, s. 283-304. ISBN 80-205-0192-4.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Economics*. 14th ed. New York: McGraw-Hill, ©1992, Chapter 31, Business Cycles and Unemployment, p. 566-586. ISBN 0-07-054879-X.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA, Tomáš, ed., HORÁKOVÁ, Markéta, ed. a HORÁK, Pavel, ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. 231 s. ISBN 978-80-210-7149-0.

SURYNEK, Alois; KOMÁRKOVÁ, Růžena; KAŠPAROVÁ, Eva. *Základy sociologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna; KOLIBOVÁ, Helena; KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Seznam literatury související s tématem

BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef; BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

HORÁKOVÁ, Markéta. Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na českém trhu práce. *Fórum sociální politiky*. 2013, roč. 7, č. 1, s. 2-15. ISSN 1803-7488.

Dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2013-01.pdf

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.

Seznam internetových zdrojů

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2015. [cit. 14. 01. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2015. [cit. 14. 01. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015p1/anal2015p1.pdf

Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence). *Výzkumný ústav sociální práce a sociálních věcí*. [Online] 2009 [cit. 02. 12. 2015]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf

Charakteristika kraje. *Český statistický úřad, Krajská správa ČSÚ v Hradci Králové*. [Online] [cit. 10. 11. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/strucna_charakteristika_kraje

Manuál k provádění a schvalování APZ. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2015. [cit. 18. 11. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/apz_kriteria/kriteria_2015/kriteriaapz2015khk.pdf

Měsíční statistická zpráva prosinec 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2015. [cit. 25. 02. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/vyvoj_12_2015.pdf

Nabídka a poptávka na trhu práce. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2005. [cit. 14. 01. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

Nabídka a poptávka na trhu práce. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2015. [cit. 14. 01. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

Národní soustava kvalifikací. *Národní ústav pro vzdělávání*. [Online] [cit. 11. 02. 2016]. Dostupné z: <http://www.narodnikvalifikace.cz>

Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*. [Online] 2013 [cit. 02. 12. 2015]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

Slovník pojmů. *Business center.cz*. [Online] [cit. 29. 10. 2015]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p1789-know-how.aspx>

Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [cit. 20. 01. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [cit. 20. 01. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Statistiky o rekvalifikacích. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [cit. 12. 01. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2015. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [cit. 26. 02. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [cit. 11. 01. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] [cit. 22. 01. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz/kralovehradecky_kraj_2014.doc

Právní předpisy, ze kterých bylo čerpáno

Zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s.

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s.

Zákon č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s.

Zákon č. 73/2011Sb., o Úřadu práce ČR; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání; In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled transformačních kroků	41
Tabulka č. 2: Tabulka realizace rozhovorů s pracovníky oddělení zprostředkování a poradenství ÚP ČR, kontaktní pracoviště Hradec Králové	45
Tabulka č. 3: Vývoj nezaměstnanosti a počet UoZ na 1 volné pracovní místo v roce 2005 – 2015	47
Tabulka č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v roce 2005 - 2015	48
Tabulka č. 5: Počet rekvalifikací a struktura uchazečů v roce 2005 a 2015	48
Tabulka č. 6: Objem vynaložených finančních prostředků na rekvalifikace v roce 2005 a 2015	48
Tabulka č. 7: Odliv absolventů rekvalifikací z nezaměstnanosti v roce 2005 a 2015.....	48
Tabulka č. 8: Počet rekvalifikací zabezpečovaných ÚP a jejich zaměření v roce 2015....	49
Tabulka č. 9: Počet rekvalifikací zvolených a jejich zaměření v roce 2015.....	49

Seznam grafů

Graf č. 1: Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2005 a 2015.....	46
Graf č. 2: Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2005	55
Graf č. 3: Realizované rekvalifikační kurzy v roce 2015	55

Seznam příloh

Příloha A - Charakteristika typů nezaměstnanosti

Příloha B - Charakteristika rizikových skupin

Příloha C - Organizační struktura ÚP ČR, krajská pobočka a kontaktní pracoviště
Hradec Králové

Příloha D - Formulář k podání zájmu o zvolenou rekvalifikaci

Příloha E - Záznam rozhovoru

Příloha A: Charakteristika typů nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost – je charakterizována přirozeným pohybem pracovníků na trhu práce v důsledku sezónnosti zaměstnání, pohybem obyvatelstva mezi pracovními místy, oblastmi a regiony. Mobilita pracovníků mezi pracovními místy je zcela přirozená a může být určena osobními potřebami pracovníků nebo ekonomickým vývojem. (Samuelson a Nordhaus, 1991, s. 288). Lidé mění své zaměstnání z důvodu lepšího uplatnění nebo změny bydliště. Doba nezaměstnanosti je u těchto osob krátká a je označována jako „lidé mezi **dvěma zaměstnáními**.“

Cyklická nezaměstnanost – nastává v důsledku klesajícího počtu pracovních příležitostí, kdy poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostačující a nízká je i poptávka po zboží. (Samuelson a Nordhaus, 1991, s. 289). Ekonomika se nachází ve fázi hospodářského poklesu. Klesající poptávkou po práci jsou postižena všechna odvětví a profese. Lidé, kteří ztratí zaměstnání v určitém odvětví, nemohou najít práci v odvětví jiném. Tuto nezaměstnanost se daří řešit až v období hospodářského růstu, kdy se počet pracovních míst zvyšuje.

Strukturální nezaměstnanost – je typická pro vyspělé průmyslové země. V těchto zemích dochází k ekonomickým změnám, kde lidé přicházejí o práci v důsledku zániku neefektivních podniků a institucí vlivem útlumu nebo zániku celých starých odvětví. Dřívější povolání zanikají a vytvářejí se povolání nová. V souvislosti s měnící se strukturou ekonomiky může docházet k nerovnováze mezi nabízenou pracovní silou a požadavky zaměstnavatelů. Poptávka se po určité profesi zvyšuje a naopak u jiné profese klesá. (Samuelson a Nordhaus, 1991, s. 288). Bez zaměstnání se mohou často ocitnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci s dlouholetými pracovními zkušenostmi ve svém oboru, jejichž kvalifikace již není na trhu práce požadována. Tyto změny na trhu práce vyžadují, aby se mohli lidé, kteří ztratili práci rekvalifikovat a nalézt tak uplatnění v nově vznikajících odvětvích. Strukturální nezaměstnanost je zcela přirozenou a nezbytnou součástí vývoje ekonomiky, pokud by nutné změny v hospodářství byly utlumovány, vedlo by to k jeho oslabování a zaostávání.

Příloha B: Charakteristika rizikových skupin

Absolventi škol a mladiství

Dříve byla této skupině osob věnována zvýšená péče. Situace se změnila přijetím novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která nabyla v platnosti od 1. 1. 2009, kdy tato kategorie osob již nepatří mezi osoby, kterým je věnována zvýšená pozornost. Do okruhu osob se zvýšenou péčí patří pouze fyzické osoby do 20 let věku, nikoli do 25 let, jak tomu bylo před novelou zákona. (Václavíková a kol., 2009, s. 118).

Zařazení absolventů mezi problémové skupiny je zpravidla také ovlivněno tím, že nemají žádné praktické zkušenosti, je pro ně velice obtížné je získat a upevnit tak svoje postavení na trhu práce, jelikož zaměstnavatelé o ně nejeví zájem. Přitom se jedná o osoby, které jsou aktivními uchazeči o zaměstnání, flexibilní, snadno se adaptují na nové pracovní podmínky, mají zájem o nové informace a nemají problémy se změnou pracovní profese nebo jeho prostředím. Pokud tito absolventi nenajdou uplatnění na trhu práce, dochází u nich k nevyužití nabytých dovedností získaných ve škole, nemožnosti jejich rozvíjení, nevytvoří si jisté pracovní návyky nebo v některých případech odcházejí za prací do zahraničí.

Buchtová ve své knize „Nezaměstnanost“ uvádí, že právě: „*mladým lidem, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost i několikrát za sebou nabídnout různé rekvalifikace i jazykové kurzy*. Pro tyto mladé lidi a absolventy škol vzniká v důsledku delší nezaměstnanosti riziko, že přijmou nestandardní práci za nedostatečnou odměnu a zaměstnavatelé využijí jejich situace a rozšíří se uzavírání smluv na dobu určitou.“ (Buchtová, 2013, s. 83-84).

Někteří mladiství jsou osobami pouze se základním vzděláním bez kvalifikace a nemají žádné pracovní zkušenosti. Jak uvádí Václavíková, „snižovat dlouhodobou nezaměstnanost těchto osob lze pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti individuálním a skupinovým poradenstvím, motivačními kurzy, rekvalifikacemi a u skupiny absolventů preventivním zvyšováním kvality výuky a výcvikem absolventů škol.“ (Václavíková a kol., 2009, s. 119).

Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Do této skupiny osob jsou zařazeny ženy, které z důvodu zvýšené péče o nezletilé děti a rodinu se velmi obtížně uplatňují na trhu práce. Těžko se jim plní požadavky zaměstnavatelů na práci ve vícesměnných provozech, práce přesčas, případně péče o osoby v rodině v případě nemoci. Ženy, které nastupují po mateřské dovolené, mají problémy se prosadit, mívají nižší sebedůvěru z důvodu delší absence na trhu práce. Pocity ze ztráty pracovních zkušeností a znalostí je znevýhodňují. Spojení profesního života s rodinnými a pečovatelskými povinnostmi je pro ně mnohdy velmi komplikované.

Lidé bez kvalifikace

Tuto skupinu tvoří osoby, které jsou uchazeči o zaměstnání s nízkou úrovní vzdělání a nízkou kvalifikací s nedostačujícími zkušenostmi. Často jsou to osoby společensky nepřizpůsobené, které mají problémy se začleněním do společnosti a nacházejí se v mimořádně obtížných poměrech. Těmito osobami jsou osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, závislé na alkoholu a toxických látkách nebo je proti nim vedeno trestné řízení. Jak uvádí Buchtová ve své knize „Nezaměstnanost“, že *„pokud se priority společnosti nezmění, o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem a tyto lidé se stanou potenciální destruktivní silou a kriminálním podhoubím společnosti.“* (Buchtová, 2013, s. 90)

Pro tyto osoby je pracovní uplatnění velmi důležité, jelikož práce je pro ně prostředkem k obživě, ale i příležitostí pro zařazení do společnosti. Na straně zaměstnavatele vznikají obavy z nespolehlivosti, z chování těchto osob a možného trestného činu na pracovišti. Situace je komplikována i kombinací rizikových faktorů, kterými jsou také zdravotní postižení a věk nad 50 let.

Zdravotně postižení občané

Zásadní ochrana zdravotně postižených osob v pracovních vztazích je upravena v Listině základních práv a svobod. Tato skupina osob je jednou z nejohroženějších na trhu práce a s ohledem na stupeň a obor dosaženého vzdělání mají tyto osoby možnost získat zaměstnání pouze na sekundárním trhu práce. Z tohoto důvodu jsou uchazeči o zaměstnání vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti, která se může stát i dlouhodobou nezaměstnaností. Úřady práce těmto osobám nemohou nabídnout žádné volné běžné pracovní místo.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je za zdravotně postiženou osobu považována fyzická osoba, která na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení byla uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni, případně osobou zdravotně znevýhodněnou.

Zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, jejíž schopnost pracovat zůstala zachována, ale tato schopnost byla podstatně omezena z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu¹⁰.

S ohledem na rozsah zdravotního postižení lze považovat některé osoby za nezaměstnatelné. Pracovní výkon je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu podstatně snížen. V tomto ohledu mohou Úřady práce finančně pomáhat zaměstnavatelům při vytváření tzv. chráněného pracovního místa tím, že mohou na žádost zaměstnavatele uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na chráněné pracovní místo nebo případně v domácnosti osoby, která je občanem se zdravotním postižením. Napomáhat snižování nezaměstnanosti těchto osob také pomocí rozšiřování pracovních příležitostí, vytvářením nových míst s nižším počtem pracovních hodin s náhradou výdělku ztraceného zkrácenou pracovní dobou a individuálním a skupinovým poradenstvím.

Osoby nad 50 let věku

Problematika starších lidí v posledních letech nabývá na intenzitě tím, jak populace stárne a narůstá snaha o udržení sociálního systému. Osoby nad 50 let věku patří v České republice ke znevýhodněným skupinám na pracovním trhu a jsou skupinou s největší nezaměstnaností. Důvodem bývá často propouštění, některé firmy již nechtějí tyto osoby zaměstnávat kvůli poklesu jejich výkonnosti a nezájmu najít pro ně odpovídající pracovní náplň. Zaměstnavatelé raději dají přednost mladším zájemcům před těmi staršími, přitom opomíjejí zkušenosti a zodpovědný přístup těchto osob. V této věkové kategorii osob vládne obava ze ztráty zaměstnání v předdůchodovém věku a jejich pozice a možnosti na pracovním trhu jsou vnímány negativně. Záleží i na regionu, kde člověk žije. Právem se na tyto osoby zaměřuje i Evropský sociální fond, jelikož potenciál mají tito lidé vysoký, ale velmi často opomíjený a nevyužitý. Najít si snadněji zaměstnání mohou např. pomocí profesního poradenství a vzdělávacím rekvalifikačním kurzům.

¹⁰ Za dlouhodobě nepříznivý stav se pro účely zákona považuje takový zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a výrazně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti člověka a tím i schopnost pracovního uplatnění (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §67, odst. 4)

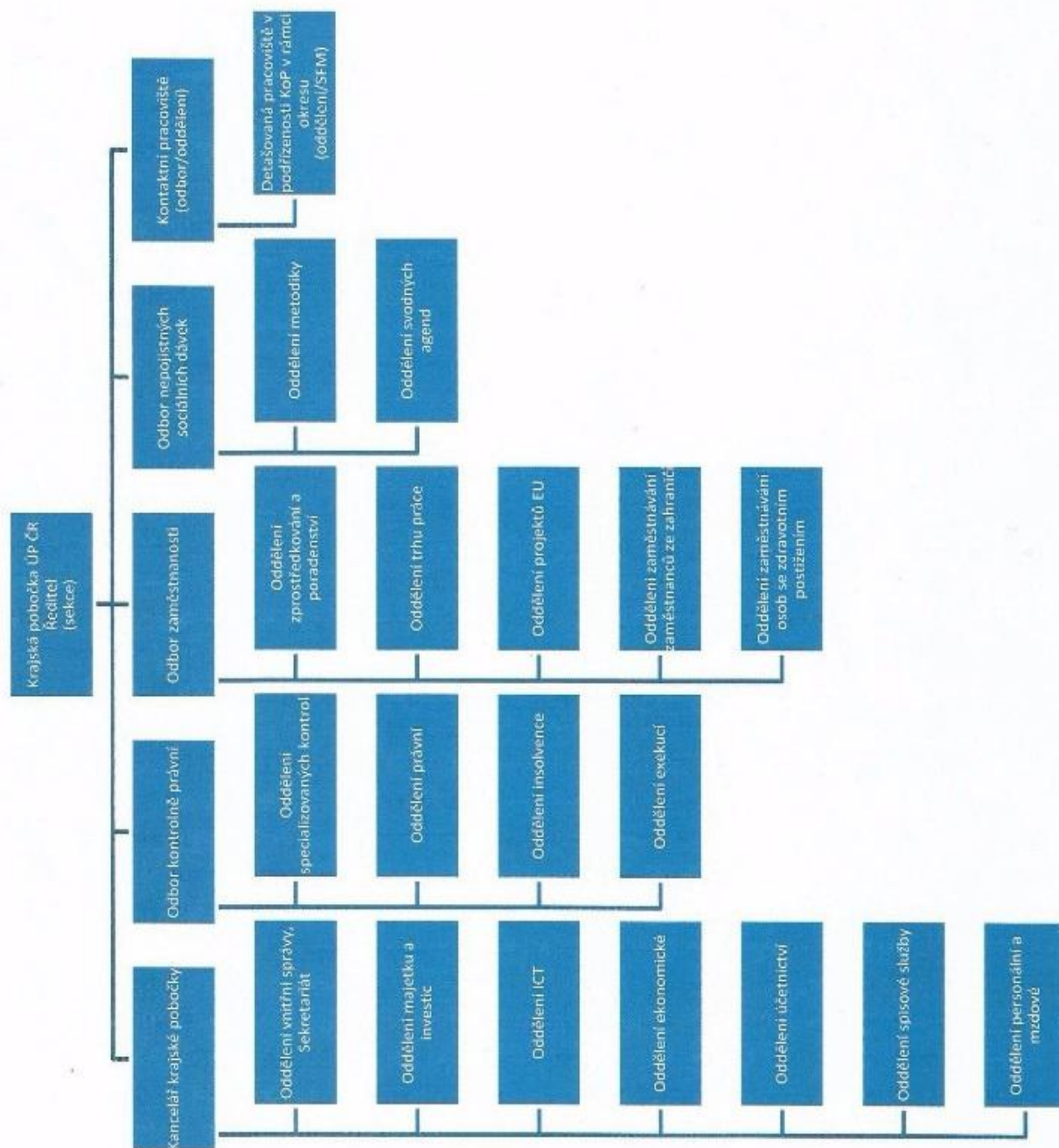
Romské etnikum

Romové tvoří v České republice specifickou menšinu žijící na okraji společnosti. Romské etnikum je charakterizováno vysokou mírou nezaměstnanosti s nízkou životní úrovní. Jde o osoby s nízkou kvalifikací a nejnižším stupněm vzdělání. Často se tyto osoby spoléhají na pomoc společnosti a z důvodu stávajícího sociálního systému využívají sociálních dávek před uplatněním na trhu práce.

Mají problémy s dodržováním zákonů a obecně platných norem. Přítěží zůstávají i předsudky spojené s těmito příslušníky národnostních menšin.

S pomocí realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako je dozdělení, motivační kurzy, rekvalifikace, vytváření individuálních plánů osobního rozvoje, lze usilovat o snižování nezaměstnanosti této kategorie osob.

Příloha C: Organizační struktura ÚP ČR, krajská pobočka a kontaktní pracoviště Hradec Králové



Příloha D: Formulář k podání zájmu o zvolenou rekvalifikaci



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* nehodící se škrtněte):

Příjmení a jméno:		
Rodné číslo:		
Kontaktní spojení		
Telefon:		
E-mail		
Adresa:	Datová schránka:	
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, RP apod.:		
Absolvované rekvalifikace:	Absolvování v roce:	
Vykonávané profese a pracovní činnosti:	Počet roků (měsíců) praxe	
a)		
b)		
c)		
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu):		
Rekvalifikační zařízení:		

¹ Formuláře A,B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

Zdůvodnění požadované rekvalifikace – uveďte, jak rekvalifikace přispěje k Vašemu uplatnění na trhu práce:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plánované uplatnění po rekvalifikaci – od kdy:	
Předpokládaný zaměstnavatel:	
Zahájení samostatné výdělečné činnosti, v jakém oboru:	
Datum:	
Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:	

- Povinné přílohy:**
Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží Úřadu práce ČR:
1. Podepsané Poučení pro uchazeče/zájemce o zaměstnání.
 2. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu.
 3. V případě, že rekvalifikační zařízení před vstupem do rekvalifikačního kurzu požaduje posouzení zdravotního stavu lékařem, je povinností uchazeče/zájemce o zaměstnání toto lékařské vyšetření doložit Úřadu práce ČR. Náklady na lékařská vyšetření hradí uchazeč/zájemce o zaměstnání.

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí (dle § 109 odst. 2, písm. f) zákona o zaměstnanosti). Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

www stránky:

bankovní spojení:

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):, z toho:

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte

Příloha E: Záznam rozhovoru

Záznam rozhovoru č. 4 – doslovný zápis

Respondent: Z4

Vzdělání: vysokoškolské; **Délka praxe:** 20 let

T: „Můžete specifikovat hlediska, která ovlivňují schválení či zamítnutí rekvalifikace?“

R: *„Určitě víte, že rekvalifikace tedy schvaluje hodnotící komise, i sama jsem Vás tam viděla, že jste byla na jedny ty komisi přítomna, možná na dvou, teď už si to nepamatuju a záleží samozřejmě při schvalování, za prvé určitě se díváme na to, jestli ten uchazeč o zaměstnání má příslib do zaměstnání, pak tam ty rekvalifikace téměř schvalujeme vždy. I tam můžou být nějaké výjimky a to jsou spíš jedinci, kdy třeba jsme měli řidičský průkaz schválit, ale on byl téměř vyhodovaný, že by toho řidiče ani nemohl dělat, tak i když má příslib, tak to prostě nepovolíme. To bylo ale jedenkrát taková výjimka, kdy se to jako stalo, takže i to může ovlivnit, kdy to třeba neschválíme. Anebo nemusíme schválit, i když má příslib do zaměstnání, nám se stal případ, že uchazeč pracoval pouze na civilní práci už asi 5 let a na zimu k nám chodil do evidence a pokaždé chtěl nějakou rekvalifikaci, tak jsme mu řekli, že ne, že už i podpořený rekvalifikací byl, a že to nevede k trvalému zaměstnání, tak jsme mu to nedali. Hodně taky schvalujem, když člověk chce zahájit podnikání, ale tam to je zase ovlivněno tím, že chceme, aby předložil podnikatelský záměr, a když vidíme, že to je úplně špatně sepsaný nebo že se prostě nemůže uživit nebo že nám řekne, že to chce dělat na vedlejšák, tak to teda nepodpoříme, aby si pak dělal koničky svý po práci doma večer, tak to prostě je. Určitě se při schvalování nebo zamítnutí díváme na to, jestli ta žádaná rekvalifikace, jestli vůbec je uchazeč nebo taková pozice žádaná na trhu práce, jestli jsme schopni potom ho zaměstnat. Když vidíme, že za profese není žádaná, tak mu tu rekvalifikaci ani nedáme. Pak jde třeba na poradenský rozhovor, aby si ten uchazeč ujasnil vlastně, co chce. Stává se nám, že každý dva měsíce uchazeč mění rozhodnutí, 1x chce kuchaře, pak chce řidiče. Nebo když přijde uchazeč a chce nějakou rekvalifikaci a nemá příslib, ale když děvčata ze zprostředkování, které se účastní taky komise, řeknou, ano nevádí, ale je tu hodně nabídek tady v tom oboru, tak*

mu tu rekvalifikaci taky dáme, protože mu můžou dát nabídku do zaměstnání. Stane se třeba, že nepodpoříme rekvalifikaci, taky se nám to už stalo a taky jsou to výjimky, všechno se posuzuje hrozně individuálně a vracíme se i do minulosti, když třeba nějaká uchazečka měla například kosmetičku před dvěma rokama, nikdy v tom nepracovala, takže ta rekvalifikace byla fakt neúčelná a teď přijde, že by chtěla zas třeba rekvalifikaci na kuchařku, tak řeknem prostě, že ne, že podpořena byla, a že to nikdy nevyužila. A vzdělání asi toho člověka, no určitě, a nemůže tu rekvalifikaci vůbec dělat, protože ty vzdělávací organizace, které tu rekvalifikaci zajišťují, pak požadují třeba středoškolské vzdělání a ten uchazeč má třeba jen základní nebo je vyučen a taky předchází praxi, kde ten uchazeč pracoval. To se stává u takových specifických rekvalifikací, jako je účetní.“

T: „Jsou při rozhodování o schválení rekvalifikace upřednostňovány některé specifické skupiny uchazečů o zaměstnání?“

*R: „Já si myslím, že ne, že prostě nejsou a možná, možná, ale to jen mě tak napadá, když vidím, že uchazeč má základní vzdělání, tak to hraje jako spíš pro, že když jsme na vázkách, abychom mu tu rekvalifikaci dali, protože, aby alespoň nějakou tu rekvalifikaci měl, ale třeba nějakou tu kvalifikaci jako je svářečský průkaz nebo vysokozdvih dáme klidně i bez příslibu, protože těch požadavků je tady hodně a alespoň jemu to pomůže. Nebo když přijde maminka po šestiletý mateřský nebo po čtyřletý a chce, třeba umí na PC a chce se zdokonalit, tak tam se o tom bavíme, někdy jí to dáme, někdy jí to nedáme, záleží, aby ten vstup na trh práce měla jednodušší... Napadlo mě, aby lidi byli motivováni, když nejsou motivováni, nedáme jim je za každou cenu, podle vzdělání, podle specifických situací, ale i ta motivace. Ty, který se všemu vyběhají, když před tím mají nějaký motivační blok a něco se jim dá, tak můžou někteří prostě získat zaměstnání a změnit svůj postoj k zaměstnání jako takovému, ale když pak jim nedáme to zaměstnání, tak ta **motivace** zase jde zpátky o 100 stupňů, protože to úsilí, který se vynaložilo do nich to je špatný, ale stávalo se nám, že i když se je přesvědčovalo, máme tady hodně pozic třeba na svářeče, vy jste tady už 1 rok v evidenci, půjdete na svářečák, půjdete pracovat, my vás zrequalifikujeme, tak se nám někdy stávalo, že ani ten kurz nedochodili, když to nešlo z jejich přesvědčení. Ale je to i, že my jsme si řekli, ano, dejme je zrequalifikovat, těch nabídek je tady mraky, ale oni tu práci ani nebudou dělat dobře nebo u pohovoru to udělají tak, že je ten zaměstnavatel stejně ani nepřijme.“*

T: „ Je ÚP omezen výší finančních prostředků na rekvalifikace?“

R: „*Tak si myslím, že v současné době samozřejmě jako každý ÚP, celá republika jedeme na základě rozpočtu nějakého a dostáváme jako krajská pobočka přiděl z finančních prostředků na celou APZ, kde v tom je i přiděl rekvalifikace a krajská pobočka to dále přerozděluje na okresy, a nepamatuju si, že by nám v posledních letech došly peníze na rekvalifikace. Možná před 3 rokama, a když se to stane, tak určitě se dá i tady v rámci krajské pobočky z peněz na celou APZ přidělit další prostředky. Systém je takový, že například v Trutnově nám řeknou, že jim došly peníze na rekvalifikaci, tak se udělá burza, co jsou prostředky na rekvalifikaci v celém kraji, třeba jim Hradec pošle nebo Rychnov, a když pak by se zjistilo, že ani takhle nejsou peníze, tak pak se to i v rámci celé zaměstnanosti s trhem práce, který dělá SVP i VPP, a když už bysme ani tady neměli peníze, tak můžeme pořád požádat nadřízený orgán, a ten udělá zas burzu v rámci celé republiky. Ale zatím se nám nestalo v posledních letech, že bysme kvůli finančním prostředkům nedali nějakou rekvalifikaci, alespoň si to nepamatuju. Určitě máme přihlížet, aby rekvalifikace a vynaložené prostředky byly vynaloženy účelně a hospodárně, to určitě k tomu tak přihlížíme.“*

T: „ Kterí uchazeči o zaměstnání žádají o rekvalifikace?“

R: „*Tak využila bych, co se týče vzdělání, to nemůžu vyhodnotit, to je různorodost, co se týče věku, tak to je taky různorodost, nedá se žádná skupina vypíchnout a především žádají ti motivovaní, kteří vědí, že díky rekvalifikaci se dostanou do zaměstnání, aktivní uchazeči.“*

T: „ Je nutné uchazečům o zaměstnání rekvalifikace nabízet nebo o ně projevují zájem sami?“

R: „*Zdá se, že o ně projevují zájem sami, když už přijdou tady k děvčatům do kanceláře, jako my je ty rekvalifikace nenabízíme, ale informujeme je o rekvalifikaci, určitě o možnosti rekvalifikace. My máme tady informační schůzky pro nové uchazeče o zaměstnání, 1x za měsíc to je a tam je děvčata informujou o všech možných aktivitách ÚP, co všechno můžou uchazeči a co ne, o co můžou požádat, takže tu informaci vědí. Dále je informují o možnostech rekvalifikace i děvčata na zprostředkování při klasické zprostředkovatelské nebo poradenské práci, protože tam je informují zaprvé, jak o poradenských aktivitách o rekvalifikacích i o možnosti oslovit zaměstnavatele, že může požádat o dotace na SÚPM a nebo na VPP, že tady tu informaci zaměstnavateli můžou poskytnout, takže podávají se, jim veškerý informace o všech aktivitách. Aby jim dávali doporučení, že se musí zrekvalifikovat, tak to takhle*

z donucení, zatím jsme k tomu nesahali, protože to nebylo ani potřeba. Spíš pro ty uchazeče, kteří jsou dlouho v evidenci, nebo spíš saháme po těch aktivitách, jako jsou VPP nebo SÚPM, aby se dostali do zaměstnání, ty VPP jsou pro uchazeče se základním vzděláním ať už je to úklid města, veřejného prostranství, ať už je to obec nebo město nebo nějaké jiné organizace, které mohou dostat ten příspěvek a ty VPP jsou pro dlouhodobě nezaměstnané. “

T: „Pokud si uchazeč sám zvolí rekvalifikaci, je mu zpravidla schválena?“

R: „Zpravidla ne, ale jsou tam ty výjimky, jako když má příslib, když bude podnikat a má to dobře napsaný tak ano, nevím tak 80% schválíme, 85% možná. “